



Commission Paritaire Interprofessionnelle
des Entreprises du Lot



Saisonniers du Lot



CONTRAT

.....

LOGEMENT

.....

HEURES SUP'

.....

LE GUIDE PRATIQUE

SOMMAIRE

<i>Contrat de travail</i>	<i>P3</i>
<i>Fin de contrat</i>	<i>P13</i>
<i>Logement des saisonniers</i>	<i>P16</i>
<i>Le Compte personnel de formation(CPF)</i>	<i>P17</i>
<i>Le Compte personnel d'activité (CPA)</i>	<i>P18</i>
<i>Vos contacts utiles</i>	<i>P19</i>

« *Avant-Propos* » : Pourquoi un guide pratique des saisonniers dans le Lot

La CPIEL (Commission Paritaire Interprofessionnelle des Entreprises du Lot) est une association paritaire créée par les partenaires sociaux du Lot (syndicats patronaux et de salariés), qui a pour vocation le développement du dialogue social dans les TPE du département.

Les partenaires sociaux du Lot ont souhaité, à travers ce guide pratique, rappeler quelles étaient les obligations légales qui s'imposent tant aux employeurs qu'aux salariés, mais également donner des informations utiles sur la formation, le logement...

Les grilles de compétences et les grilles horaires qui sont proposées en fin de guide sont également des outils à votre disposition et à celle de votre employeur.

Nous vous souhaitons une bonne lecture et un bon usage de ce guide !

Les membres de la CPIEL.

CONTRAT DE TRAVAIL

Un contrat saisonnier, dans quel cas ?

Il est possible d'être embauché dans le cadre d'un contrat saisonnier pour réaliser des tâches normalement appelées à se répéter chaque année, à la même période en fonction du rythme des saisons (vendanges, récoltes, etc.) ou du mode de vie collectif (activités touristiques, restauration hôtellerie, etc.) Ces variations d'activités saisonnières doivent être régulières prévisibles et cycliques, et ne pas dépendre de la seule volonté de l'employeur. La loi Travail du 8 août 2016 inscrit cette définition du travail saisonnier dans le code du travail.

Le contrat doit donc correspondre à une période déterminée et ne doit pas couvrir toute la période d'activité de l'établissement (même saisonnière), auquel cas il serait lié à l'activité normale et permanente de l'entreprise et pourrait être transformé en CDI.

Enfin, le salarié doit être affecté à des tâches saisonnières. Ce n'est pas parce que l'entreprise a une activité saisonnière que tous les emplois y ont forcément un caractère saisonnier.

Quelles sont les principales caractéristiques du contrat ?

Le contrat saisonnier est un CDD. Il s'agit, par conséquent, **d'un contrat écrit** que votre employeur doit vous transmettre dans **un délai maximal de 48 heures** après votre embauche.

Votre contrat comportera obligatoirement les mentions suivantes :

- Le motif du recours au contrat,
- les tâches à effectuer,
- le salaire,
- la date de début et de fin d'emploi ou la durée minimale du contrat,
- la convention collective et les deux caisses dont vous dépendez (retraite complémentaire et prévoyance),
- la durée de la période d'essai.

La période d'essai se calcule à raison d'un jour par semaine en fonction du nombre de semaines travaillées. La durée maximale est de 2 semaines pour les contrats de 6 mois et moins. Dès le 7^e mois, la période d'essai est d'un mois maximum.

L'employeur doit vous déclarer à l'Urssaf (ou MSA pour secteur agricole) et vous remettre une copie de la déclaration.

Quel temps de travail maximum ?

Le temps de travail hebdomadaire ne peut excéder 48 heures sur une même semaine (lorsque le contrat est à temps plein). **La durée journalière ne doit pas aller au-delà de 10 heures de travail effectif** (8 heures pour les moins de 18 ans) dans une plage horaire de 13 heures d'amplitude, sauf dans les HCR (12h de travail effectif).

Un bon conseil :

Veillez à noter vos horaires sur les fiches que vous trouverez à la fin de ce guide !

Ces fiches sont téléchargeables directement sur le site : www.occitanie.directe.gouv.fr

Pauses, repos et jours fériés

Vous avez droit, au minimum, à **une pause de 20min toutes les 6 heures** et à 2,5 jours de congés par mois. Sauf dérogation, le temps de repos entre 2 journées de travail doit être au minimum de 11 heures consécutives (12 heures pour les moins de 18 ans).

Le repos hebdomadaire légal est normalement d'un jour par semaine (24h pour une journée de repos et 11h de repos quotidien, soit 35 heures consécutives de repos). Excepté le 1er mai qui est payé double, les autres jours fériés travaillés sont rémunérés normalement. En revanche, les jeunes travailleurs de moins de 18 ans, ne doivent pas travailler les jours fériés, excepté dans certains secteurs d'activité (hôtellerie, café, restauration...).

Enfin, depuis la loi Travail les jours fériés non travaillés n'entraîneront aucune perte de salaire pour les saisonniers totalisant au moins 3 mois d'ancienneté dans l'entreprise ou l'établissement (y compris contrats successifs).

Calcul des heures supplémentaires

Si, au terme du contrat, vous n'avez pas pu prendre tous vos repos, vous pourrez demander à votre employeur de vous les faire indemniser.

Lors que l'employeur demande la réalisation d'heures supplémentaires, le salarié ne peut refuser sauf motifs légitimes.

Le temps partiel

Le CDD saisonnier peut aussi être conclu à temps partiel. Il faut savoir que depuis le 1^{er} juillet 2014, le contrat de travail à temps partiel doit avoir **une durée minimale de 24 heures par semaine.**

Il existe cependant des exceptions :

- si vous avez moins de 26 ans et vous poursuivez des études;
- si vous en avez vous-même fait une demande écrite et motivée;
- si l'employeur se conforme à un accord de branche étendu;
- si vous faites partie d'un programme spécifique d'insertion.

Dans ce cadre, vous pourriez être amenés à dépasser la durée de travail prévue à votre contrat. Ces heures complémentaires seront alors majorées.

Attention :

Ces heures complémentaires ne doivent pas avoir pour effet de porter votre durée de travail au niveau de la durée légale ou conventionnelle.

Si vous effectuez régulièrement un certain nombre d'heures complémentaires, vous pouvez demander à ce que votre durée contractuelle soit revue à la hausse !

Quel salaire ?

Vous ne pouvez être payé en dessous du SMIC ou du salaire minimum fixé par la convention ou l'accord collectif applicable à l'entreprise, si celui-ci est supérieur au SMIC.

Le minimum conventionnel correspond à la classification indiquée dans votre contrat de travail (coefficient, position, emploi, etc.) en fonction du poste que vous occupez. Les moins de 17 ans peuvent ne percevoir que 80% du Smic (ou du minimum conventionnel) et les 17-18 ans 90% du Smic (ou du minimum conventionnel).

Chaque mois, votre employeur doit impérativement vous remettre un bulletin de paie sur lequel doit figurer entre autres: le nom de la convention collective, le nombre d'heures de travail, les heures supplémentaires, les primes,

Les éventuels avantages en nature (logement, repas, etc.). Il est indispensable de conserver le bulletin de paie car il sert à faire valoir vos droits (maladie, chômage, retraite). Dans certains secteurs comme l'agriculture, il est possible d'être payé au rendement, mais en aucun cas en dessous du Smic.

Les obligations de l'employeur

Pour les saisonniers recrutés pour au moins **45 jours de travail effectif**, la **visite médicale d'embauche est obligatoire**. Elle doit avoir lieu au plus tard avant la fin de la période d'essai (et avant l'embauche pour les mineurs). **Sauf** s'il s'agit d'un emploi similaire à ceux occupés précédemment ou si aucune inaptitude médicale n'a été reconnue dans les 2 ans qui précèdent. Pour les salariés recrutés pour **moins de 45 jours**, la visite est **facultative**, mais le service de santé au travail doit organiser **des actions de formation et de prévention**.

Suite à la visite médicale, le service de santé au travail constitue un dossier médical, auquel le salarié a accès, et remet une fiche d'aptitude dont il envoie un double à l'employeur. Si, en réalité, beaucoup de salariés y échappent, l'employeur est tenu de fournir les coordonnées du médecin du travail.

Les obligations du salarié

Je dois :

- Me présenter au poste de travail en temps et en heure.
- Signer le contrat de travail.
- Respecter les termes du contrat de travail.
- Respecter les règles d'hygiène et de sécurité.
- Respecter la clientèle, le matériel et l'entreprise.
- Honorer la durée du contrat.
- Entretien correctement le logement s'il est fourni par l'employeur.
- Justifier les absences et envoyer les arrêts de travail dans le délai légal de 48h au maximum.

Emploi d'un salarié étranger hors EEE

Un étranger hors EEE autorisé à séjourner en France ne peut exercer une activité professionnelle salariée en France sans avoir obtenu **au préalable l'autorisation de travail.**

L'autorisation est demandée par le futur employeur à l'autorité administrative. L'employeur s'assure de l'existence du titre autorisant l'étranger à exercer une activité salariée en France, sauf si cet étranger est inscrit sur la liste des demandeurs d'emploi auprès de pôle emploi.

La décision relative à la demande d'autorisation de travail est prise par le Préfet. Elle est notifiée à l'employeur ou au mandataire qui a présenté la demande, ainsi qu'à l'étranger.

Nul ne peut, directement ou indirectement, embaucher, conserver à son service ou employer pour quelque durée que ce soit un étranger non muni du titre l'autorisant à exercer une activité salariée en France.

Repas et logement : à la charge de qui ?

Repas et logement sont à la charge de l'employé, sauf dans certaines conventions et certains contrats qui prévoient des règles précises:

- si vous travaillez dans le secteur des HCR, votre employeur doit prendre en charge votre repas (ou vous versez une indemnité compensatrice);
- si votre employeur vous propose un logement, le code du travail prévoit des critères de confort précis.

Attention ! En dehors de la période d'essai,

Il n'est possible de rompre son contrat avant le terme initialement prévu seulement:

- si vous trouvez un commun accord avec l'employeur;
- s'il y a faute grave de l'employeur(ou du salarié);
- si vous avez trouvé un CDI ;
- inaptitude;
- ou s'il s'agit d'un cas de force majeure.

FIN DE CONTRAT

Quelles sont mes indemnités ?

À l'inverse d'un CDD classique, le contrat saisonnier ne donne pas lieu, à son terme, au versement d'une prime de précarité, sauf convention ou accord collectif contraire. En revanche, l'employeur doit verser une **indemnité compensatrice de congés payés** pour les congés acquis et non pris.

Quels documents doivent m'être remis ?

À la fin de la saison, l'employeur doit vous remettre :

- un certificat de travail,
- une attestation Pôle emploi,
- et un solde de tout compte.

En cas de contrats saisonniers successifs, puis-je demander un CDI ?

Signer des contrats saisonniers plusieurs années de suite avec le même employeur ne suffit pas à considérer que ces contrats sont un seul et même CDI.

Dans quels cas mon contrat peut-il devenir un CDI ?

Il existe deux situations dans lesquelles vous pouvez demander la transformation de votre contrat saisonnier en CDI:

- Si vous êtes employé chaque année pendant toute la période de fonctionnement de l'entreprise.

C'est, par exemple, le cas si vous signez un contrat en tant que serveur pendant les 6 mois d'ouverture d'un restaurant d'une station de ski.

- Si votre contrat comporte une clause par laquelle l'employeur s'engage à vous embaucher automatiquement les saisons suivantes (sans signer de nouveau contrat chaque année). C'est une clause de reconduction automatique. Pour refuser de vous reprendre l'année suivante, l'employeur devra avancer un motif «réel et sérieux», faute de quoi il sera tenu de verser toutes les indemnités liées à la rupture d'un CDI.

En revanche, s'il s'agit d'une **clause de reconduction classique**, par laquelle l'employeur s'engage simplement à vous proposer en priorité un CDD saisonnier pour la prochaine saison, vous ne pouvez pas prétendre à un CDI.

Pensez à vérifier votre convention collective !

Une convention ou accord collectif peut imposer des clauses de reconduction aux contrats saisonniers. C'est, par exemple, le cas dans les secteurs du «tourisme social et familial».

À noter: dans le secteur de l'hôtellerie restauration, la convention collective prévoit que les contrats saisonniers conclus pendant 3 années consécutives, et qui couvrent toute la période d'ouverture de l'établissement, pourront être considérés comme établissant une relation de travail durée indéterminée sur la base des périodes effectives de travail.

C'est, par exemple, le cas si vous signez un contrat en tant que serveur pendant les 6 mois d'ouverture d'un restaurant d'une station de ski.

- Si votre contrat comporte une clause par laquelle l'employeur s'engage à vous embaucher automatiquement les saisons suivantes (sans signer de nouveau contrat chaque année).C'est une clause de reconduction automatique. Pour refuser de vous reprendre l'année suivante, l'employeur devra avancer un motif «réel et sérieux», faute de quoi il sera tenu de verser toutes les indemnités liées à la rupture d'un CDI.

En revanche, s'il s'agit d'une **clause de reconduction classique**, par laquelle l'employeur s'engage simplement à vous proposer en priorité un CDD saisonnier pour la prochaine saison, vous ne pouvez pas prétendre à un CDI.

LOGEMENT DES SAISONNIERS

Depuis plusieurs années, le contexte des marchés du travail et du logement des salariés saisonniers s'est transformé, nécessitant une adaptation des réponses à vous apporter dans le domaine du logement. Le logement des salariés saisonniers dans les zones touristiques constitue un fort enjeu social, économique et touristique.

Social, car la pénurie de logements pour les salariés saisonniers génère des difficultés importantes: loyers excessifs, qualité insuffisante, cohabitation forcée et en surnombre, etc.

Économique, car cette même pénurie constitue un obstacle au recrutement de la main d'œuvre indispensable au fonctionnement des entreprises, des villes ou des stations.

Touristique, car les modalités d'hébergement et de travail conditionnent inévitablement la qualité de l'accueil et des services.

Des informations sur le logement des saisonniers dans le département, seront prochainement accessibles sur la plateforme de la Maison des Saisonniers et de la Pluriactivité du Lot.

LE COMPTE PERSONNEL DE FORMATION

Le Compte personnel de formation permet aux salariés du privé ou demandeur d'emploi de **bénéficiaire de formation tout au long de leur vie professionnelle pour se former régulièrement.**

Ces droits sont inscrits dans un compte qui suit les salariés tout au long de leur vie professionnelle.

Ainsi, en tant que travailleur saisonnier, vous abondez votre CPF que vous pourrez utiliser pour vos formations ultérieures.

Pour créer votre compte :

www.moncompteformation.gouv.fr

LE COMPTE PERSONNEL D'ACTIVITÉ

Face aux mutations du monde du travail, qui se traduisent par une instabilité dans la construction des carrières, faites de passages d'un statut de salarié vers une période de chômage, ou un emploi non salarié, ou du cumul d'activités, le CPA est la réponse.

La loi du 8 août 2016, dite loi Travail crée le Compte personnel d'activité (CPA). Il s'agit d'un compte universel: il bénéficie aussi bien aux indépendants, aux salariés du privé, aux demandeurs d'emploi qu'aux fonctionnaires et aux contractuels de droit public ainsi qu'aux retraités.

Le CPA intègre Le compte personnel de formation (voir page précédente), le Compte Professionnel de prévention (C2P) et un nouveau compte, le Compte engagement citoyen (CEC) qui valorise l'engagement bénévole.

Pour créer votre compte :

Le site mon.compte.activite.gouv.fr permet à chacun de consulter facilement ses droits. Dès la page d'accueil, il est possible d'accéder au CPF, au CEC et au C2P.

VOS CONTACTS DÉPARTEMENTAUX

- **ADIL (logement) : 05 65 35 25 41**
- **ASTL (médecine du travail) : 05 65 23 08 60**
- **CAF : 08 10 25 46 10**
- **CFDT : 05 65 35 55 03**
- **CFE CGC : 05 65 53 93 26**
- **CFTC : 08 90 10 74 32**
- **CGT : 05 65 35 08 56**
- **CPAM (santé) : 0 811 70 36 46**
- **DIRECCTE Lot (direction du travail) : 05 65 20 31 15**
- **FO : 05 65 35 55 25**
- **Lot pour Toits (logement) : 05 65 31 29 32**
- **Maison des jeunes : 05 65 22 62 62**
- **Mission Locale du Lot : 05 65 20 42 60**
- **MSA (santé secteur agricole) : 05 63 48 40 00**
- **Pôle Emploi : 39 49**
- **SRAS (santé secteur bâtiment) : 05 65 53 26 95**
- **UEL (Medef, CPME) : 05 65 20 41 90**
- **U2P/Maison de l'Artisan : 05 65 35 08 01**
- **Pour trouver la MSAP (Maison de Services au Public) la plus proche de chez vous : www.maisondeservicesaupublic.fr**

GRILLE HORAIRE DU MOIS DE :

	Arrivée	Départ	Arrivée	Départ	Total d'heures
1					h
2					h
3					h
4					h
5					h
6					h
7					h
8					h
9					h
10					h
11					h
12					h
13					h
14					h
15					h
16					h
17					h
18					h
19					h
20					h
21					h
22					h
23					h
24					h
25					h
26					h
27					h
28					h
29					h
30					h
31					h
CUMUL DU MOIS					h

GRILLE D'ÉVALUATION :

EXEMPLES

Conçu comme un Outil de gestion des compétences à destination des employeurs et des saisonniers, ces grilles sont à votre disposition pour valoriser et sécuriser votre parcours professionnel.

Il est en effet primordial pour un saisonnier de pouvoir valoriser les compétences acquises dans les différents emplois occupés afin de pouvoir postuler à un emploi, d'intégrer une formation qualifiante ou encore pour trouver des compléments d'activité entre deux saisons.

Les grilles doivent être complétées par l'employeur et par le salarié et feront également office de complément au CV voir de mini CV.

Il est à noter que ces grilles restent facultatives et ne peuvent en aucun cas remplacer le certificat de travail.

Les secteurs couverts à ce jour sont les suivants :

- **Agroalimentaire** : Transformation, industrie, conserverie
- **Tourisme** : Hôtellerie, restauration, hôtellerie plein air, guides touristiques, services
- **Agriculture** : Maraichage, élevages, cultures fruitières et spécialisées, viticulture.

Ces grilles sont téléchargeables sur le site : www.occitanie.direccte.gouv.fr

Serveur/Serveuse

A compléter par l'employeur en fin de contrat

Type de restauration : Traditionnelle Gastronomique Brasserie/Pizzeria

Savoir- faire professionnels	sait faire	en cours d'acquisition
Effectuer la mise en place de la salle et de l'office puis dresser les tables pour le service		
Accueillir le client à son arrivée au restaurant, l'installer à une table et lui présenter la carte		
Conseiller le client dans ses choix de plats selon ses goûts, les suggestions du jour et prendre sa commande		
Procéder à l'encaissement des consommations		
Débarrasser les tables et nettoyer la salle de restaurant		
Effectuer le service des plats en salle		
Préparer des boissons chaudes ou froides et effectuer le service du bar		
Respecter les règles d'hygiène et de sécurité alimentaire		

SAISON 20..... Contrat saisonnier du / /20..... au / /20.....

Date de l'entretien :

Besoins de formation identifiés :

Nom du référent :

Signature et cachet de l'entreprise :

Signature du(de la) salarié(e) :

Employé(e) Libre Service

A compléter par l'employeur en fin de contrat

Type de surface : Superette Supermarché Hypermarché Autre

Savoir- faire professionnels	sait faire	en cours d'acquisition
Réceptionner les marchandises et contrôler la conformité de la livraison		
Acheminer les produits en rayon et les installer en tête de gondoles sur les linéaires		
Suivre l'état des stocks, identifier les besoins en approvisionnement et établir les commandes		
Effectuer/contrôler le balisage et l'étiquetage des produits en rayon		
Procéder à l'inventaire des produits		
Utiliser un appareil de manutention (transpalette, diable,...)		
Respecter les règles d'hygiène et de sécurité et hygiène et sécurité alimentaire		
Effectuer les opérations d'encaissements		
Effectuer l'entretien et le nettoyage de l'espace de vente et des produits en rayon		
Effectuer les opérations d'encaissement		

SAISON 20..... Contrat saisonnier du / /20..... au / /20.....

Date de l'entretien :

Besoins de formation identifiés :

Nom du référent :

Signature et cachet de l'entreprise :

Signature du(de la) salarié(e) :

UNE SAISON DANS LE LOT