GUIDE DU SAISONNIER

JOB-SAISON.BZH

OUEST CÔTES D'ARMOR

JOB SAISON

NOTRE JOB : FACILITER LE VÔTRE TOUTE L'ANNÉE

Contrat de travail

Ces informations sont d'ordre général. Pour connaître les règles applicables à votre contrat de travail, vous devez vous référer à la convention collective dont vous dépendez.

Focus convention collective

Elle contient les **règles particulières du droit du travail applicable à un secteur donné** (contrat de travail, congés, salaires, classifications, licenciement…). Elle est conclue par les organisations syndicales représentatives des salariés et les organisations employeurs.

Elle s'applique dans l'entreprise et doit être **inscrite dans le contrat de travail et sur les bulletins de salaire**. Elle doit être, avec les accords collectifs, à la disposition des salariés.

Les conventions collectives sont également accessibles sur le site internet legifrance.gouv.fr.

Cas du contrat de travail saisonnier

Le CDD à caractère saisonnier permet de répondre à une forte demande des entreprises. Cette demande est appelée à se répéter chaque année, selon une périodicité à peu près fixe, en fonction du rythme des saisons (récolte…), ou des modes de vie collectifs (tourisme…).

C'est un contrat écrit remis par l'employeur dans les deux jours ouvrables suivant l'embauche. **Il ne peut excéder 9 mois consécutifs.**

Il peut être :

- **Sans terme précis :** pas de date de fin mais il doit mentionner obligatoirement une durée minimum. Le contrat est prolongeable si la saison se poursuit.
- **De date à date :** il doit préciser une date de début et de fin de contrat. Il est renouvelable deux fois sans délai de carence dans la limite définie selon les secteurs d'activité.

Mentions obligatoires dans le contrat

- Nom, adresse et numéro de sécurité sociale du **salarié**
- Nom et adresse de **l'entreprise**
- Désignation et description précise du **poste de travail** occupé
- **Lieu(x)** de travail
- **Temps** de travail hebdomadaire
- **Date** de début et de fin de contrat (ou durée minimale du contrat)
- Durée de la **période d'essai** éventuellement prévue
- Jours de **congés**
- **Rémunération** et avantages contractuels
- Conditions de **renouvellement** de contrat
- **Convention collective** en vigueur (legifrance.gouv.fr)
- Nom et adresse de la caisse de **retraite complémentaire**

Période d'essai

ATTENTION ! Ne pas confondre avec un **test professionnel** qui lui, ne dure que quelques heures pour permettre à l'employeur de mesurer l'aptitude du candidat à occuper le poste proposé et ne suppose pas de rémunération.

Pas obligatoire

Elle n'est pas obligatoire mais s'impose au salarié si elle est prévue dans le contrat de travail ou la lettre d'engagement.

Limitée à :

- **un jour par semaine**, dans la limite de deux semaines pour un contrat inférieur ou égal à six mois.
- **un mois maximum** pour un contrat de plus de six mois.

Si le contrat ne prévoit pas de date précise de fin de contrat, la période d'essai est **calculée en fonction de la durée minimale du contrat.**

Rémunération

- Toute période d'essai fait objet d'une rémunération.
- Elle donne droit à une indemnité de congés payés si vous avez acquis des droits.

Rupture

- Le contrat peut être librement rompu pendant cette période avec un délai de prévenance qui varie suivant la durée de présence du salarié dans l'entreprise.
- La rupture de la période d'essai par le salarié **ne lui donne pas droit à l'allocation chômage (ARE) sauf exceptions**.

Certaines conventions collectives peuvent dispenser d'effectuer la période d'essai si vous avez occupé le même poste chez le même employeur lors de la ou des saison(s) précédente(s).

Visite d'Information et de Prévention (VIP)

Elle remplace la visite médicale depuis le 1er janvier 2017. Elle doit se faire dans les trois mois maximum suivant l'embauche, à l'initiative de votre employeur.

Renouvellement

Le contrat saisonnier peut comporter une clause de renouvellement intégrant les modalités concrètes de son application. À défaut, l'avenant renouvelant le contrat doit être signé et remis au salarié avant l'arrivée du terme du contrat initialement fixé à défaut.

Reconduction du CDD saisonnier pour la saison suivante

En l'absence d'accord collectif, un droit à la reconduction s'applique si le salarié saisonnier a effectué au moins deux saisons dans la même entreprise sur deux années consécutives et si l'employeur dispose d'un emploi saisonnier à pourvoir, compatible avec la qualification du salarié.

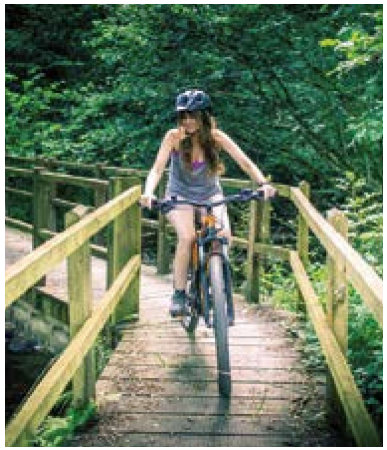
BON À SAVOIR !
En cas de contrats saisonniers successifs, la durée de l'ensemble des contrats dans une même entreprise est prise en compte pour le calcul de l'ancienneté du salarié.

Plus d'info : travailemploi.gouv.fr/droit-du-travail/ les-contrats-de-travail/article/ le-travail-saisonnier

Rupture du contrat

Elle est possible dans les cas suivants :
- Accord des parties
- Faute grave de l'employeur ou du salarié
- Conclusion par le salarié d'un contrat à durée indéterminée
- Inaptitude médicale prononcée par le Médecin du travail

BON À SAVOIR !
Tout employeur peut recourir à un CDD étudiant dans le cadre d'un emploi saisonnier.



Contrat de travail dans le secteur agricole

L'employeur peut recourir au **Titre Emploi Simplifié Agricole (TESA)** pour embaucher un salarié agricole en contrat à durée déterminée n'excédant pas trois mois.

Le TESA a été créé pour simplifier les formalités liées à l'embauche de saisonniers agricoles. Ce formulaire vaut pour la déclaration à la MSA, le contrat de travail, la remise des bulletins de paie et l'attestation France Travail à la fin du contrat.

En cas de contrat de travail à temps partiel, un volet spécifique du TESA doit être établi par l'employeur. En l'absence de ce volet, le contrat est réputé à temps plein.

Dans les Côtes-d'Armor, il existe **deux conventions collectives** pour les entreprises du secteur agricole et qui peuvent prévoir des dispositions particulières :
- Convention collective des exploitations agricoles **d'horticulture, maraîchage et pépinières**,
- Convention collective des exploitations agricoles de **polyculture, d'élevage et de culture légumières de plein champ**.

Ces textes peuvent être consultés et téléchargés sur le site internet de la Direction régionale des Entreprises, de la Concurrence, de la Consommation, du Travail et de l'Emploi (DIRECCTE) : bretagne.dreets.gouv.fr/conventions-collectives-cotes-d-armor

Salaire

Toute somme et/ou avantage que vous percevez en contrepartie du travail que vous effectuez sont considérés comme salaire.

Le salaire minimum doit être **au moins égal au SMIC** (Salaire Minimum de Croissance), sauf si la convention collective est plus favorable. Le taux du SMIC est revalorisé périodiquement (smic-horaire.fr) .

Le salaire est **versé chaque mois** et s'accompagne d'un bulletin de paie.

Les avantages en nature

Prestations fournies par l'employeur, soit gratuitement, soit avec une participation du salarié inférieure à leur valeur réelle (nourriture, logement, véhicule de service...).

Les avantages en nature sont forfaitaires et réévalués périodiquement. Ils sont **soumis à cotisation**. Le minimum garanti par repas consommé dans l'entreprise est consultable sur le site urssaf.fr.

- 18 ANS

La rémunération minimale versée aux mineurs ayant moins de six mois d'activité professionnelle est de :
- **80 % du SMIC pour les - 17 ans**
- **90 % du SMIC entre 17 et 18 ans**

Temps de travail

Durée

La durée légale du travail est fixée à **35h par semaine** pour toutes les entreprises. Vous bénéficiez de **20 min. de pause toutes les 6h**.

Dans certains secteurs et selon la convention collective en vigueur, la durée du travail peut être supérieure.

Exemples de durées maximales journalières de travail en hôtels, cafés, restaurants (HCR) :
- *Cuisinier : 11h*
- *Autre personnel : 11h30*
- *Personnel de réception : 12h*

DURÉES MAXIMALES DE TRAVAIL

10h par jour et 48h par semaine

Plus d'info :
Durée du travail dans les Hôtels Cafés Restaurants (HCR) :
bretagne.dreets.gouv.fr/sites/bretagne.dreets.gouv.fr/IMG/pdf/essentiel_reglementation-HCR-16_pages-10_juin_DEF.pdf

Durée du travail dans la conchyliculture :
bretagne.dreets.gouv.fr/sites/bretagne.dreets.gouv.fr/IMG/pdf/2018_fiche_conchyliculture_derog_duree_travail_repos_dominical.pdf

Le contrat d'engagement à durée déterminée (maritime) :
bretagne.dreets.gouv.fr/sites/bretagne.dreets.gouv.fr/IMG/pdf/FICHE_CDD_MARITIME_24_4.pdf

Suivi

Lorsque les salariés ne travaillent pas selon le même horaire collectif, l'employeur enregistre, chaque jour, sur un document prévu à cet effet, soit le nombre d'heures de travail effectuées quotidiennement par chaque salarié, soit les heures de début et de fin de chaque période de travail par journée de travail.

Ce décompte est complété par un récapitulatif des heures de travail chaque semaine. Une copie du document est remise à chaque salarié, en même temps que sa paie.

Certaines conventions collectives peuvent déterminer un modèle de relevé horaires (ex : HCR, pêche…).

Le repos hebdomadaire

Vous devez bénéficier d'**un jour de repos hebdomadaire d'une durée minimale de 24 heures** augmentée du repos quotidien de 11h soit 35h consécutives.

Certaines conventions collectives peuvent prévoir des aménagements portant sur la prise des repos hebdomadaires.

Selon les secteurs d'activité et en fonction des conventions collectives applicables, les repos hebdomadaires suspendus ou reportés peuvent donner lieu à une compensation, soit en temps, soit en rémunération à la fin de la saison.

Les heures supplémentaires

Ce sont les heures effectuées au-delà de la durée légale de 35h. Elles sont **majorées**.

À defaut de dispositions conventionnelles spécifiques :

- **+25 % entre la 36e et la 43e heure**
- **+50 % à partir de la 44e heure**

Des dispositions conventionnelles peuvent prévoir des majorations différentes.

Exemples en hôtels, cafés, restaurants (HCR) :
- *+10 % entre la 36e et la 39e heure*
- *+20 % entre la 40e et la 43e heure*
- *+50 % à partir de la 44e heure*

La convention collective, ou un accord d'entreprise, peut prévoir que les heures supplémentaires ne soient pas payées (ou payées seulement en partie), mais elles sont alors converties en heures de « repos compensateur de remplacement » et majorées dans les mêmes conditions.

Le repos compensateur de remplacement

En remplacement du paiement des heures supplémentaires effectuées, vous bénéficiez d'un repos compensateur d'une durée équivalente.
Exemple : *1h supplémentaire majorée à 25 % = un repos compensateur de remplacement de 1h15).*

Plus d'info :
travail-emploi.gouv.fr

Les jours fériés

Le **1er mai** est un jour férié légal chômé et rémunéré. Par exception, il peut être demandé de travailler le 1er mai à un salarié employé dans un établissement ou service, qui en raison de la nature de son activité, ne peut interrompre son activité.

La loi ne fixe pas précisément les secteurs susceptibles de bénéficier de cette dérogation. Il appartient à l'employeur qui se prévaut de cette dérogation d'établir que la nature de l'activité ne permet pas d'interrompre le travail le 1er mai.

Les établissements relevant de la convention collective Hôtels, Cafés, Restaurants (HCR) participent, du fait de la nature de leur activité, à la continuité de la vie sociale en concourant à la satisfaction d'un besoin essentiel du public. À ce titre, ils entrent dans le champ de la dérogation prévue à l'art L3133-6.

Pour les **autres jours fériés**, vous percevez votre rémunération habituelle sauf dispositions conventionnelles plus favorables.

- 18 ans

DROITS ET OBLIGATIONS

	MOINS DE 16 ANS	ENTRE 16 ET 18 ANS
Formalités administratives (sauf mineur émancipé)	• Accord écrit du représentant légal • Demande d'autorisation écrite à l'Inspection du travail pour tous les mineurs (accord tacite 15 jours après l'envoi de la demande complète) • Autorisation possible pour certains types de travaux légers, la période travaillée ne devant pas excéder la moitié de la période des congés scolaires	Accord écrit du représentant légal
Emplois interdits	• Service au bar • Activités dangereuses et pénibles (travail sur machines, produits dangereux ...) • Aucune dérogation possible	• Service au bar • Activités dangereuses et pénibles (travail sur machines, produits dangereux...) • Dérogation possible sous certaines conditions
Durée maximale	• 7h par jour • 35h par semaine • Pas plus de la moitié des vacances scolaires • Travail occasionnel en famille autorisé en secteur agricole exclusivement	• 8h par jour • 35 heures par semaine sauf dérogation dans la limite de 40 heures en fonction des circonstances de l'activité et sur dérogation de l'Inspection du travail et après avis conforme du médecin du travail
Repos entre deux jours de travail	14h	12h
Heures supplémentaires	Aucune	5h par semaine à titre exceptionnel avec accord de l'Inspection du travail et après avis conforme du médecin du travail
Repos hebdomadaire	2 jours consécutifs sur la semaine	
Pause journalière	30 minutes consécutives toutes les 4h30	
Travail de nuit	Interdit entre 20h et 6h	Interdit entre 22h et 6h sauf dérogations
Jours fériés	Autorisé pour les apprentis âgés de 15 ans et plus, dans le secteur de l'hôtellerie et de la restauration, avec doublement du salaire journalier de base perçu pour la journée	

Rémunération

La rémunération minimale versée aux mineurs ayant moins de 6 mois d'activité professionnelle est de :

80 %
du SMIC pour les moins de 17 ans

90 %
du SMIC entre 17 et 18 ans

Plus d'info :

Dérogations travaux dangereux pour les jeunes âgés de 15 ans et plus :
bretagne.dreets.gouv.fr/Travaux-interdits-et-reglementes-des-jeunes-travailleurs-de-moins-de-18-ans

Stages des mineurs à bord des navires :
bretagne.dreets.gouv.fr/Stages-des-mineurs-marins-en-formation-a-bord-des-navires

Débits de boissons :
bretagne.dreets.gouv.fr/Emploi-et-accueil-de-jeunes-ages-de-moins-de-18-ans-dans-les-debits-de-boissons

Paie

Le bulletin

Mentions obligatoires

Pour l'employeur

- Nom, adresse et dénomination de l'établissement
- Numéro de SIRET, code NACE (APE ou NAF)
- Organisme auprès duquel sont versées les cotisations de sécurité sociale
- Convention collective applicable dans l'entreprise

Pour le salarié

- Nom, prénom, emploi, position dans la classification conventionnelle
- Période et nombre d'heures de travail
- Montant et nature des accessoires de salaire soumis à la cotisation (avantages en nature)
- Montant de la rémunération brute
- Montant des cotisations salariales et autres déductions
- Montant de la rémunération nette
- Date de paiement du salaire
- Dates de congés et rémunération correspondante

Un bulletin de paie doit être remis au moment du versement du salaire. Vos bulletins de paie sont **à conserver à vie**.

La fin de contrat

Documents obligatoires

Au terme du contrat de travail, l'employeur doit vous remettre :
- Le reçu pour **solde de tout compte**
- L**'indemnité compensatrice des congés payés** si les congés n'ont pas pu être pris durant la durée du contrat
- Le **certificat de travail**
- L'attestation d'**assurance chômage**
- Le bulletin individuel d'**accès à la formation**

Le travailleur ayant signé un CDD saisonnier ne bénéficie pas de la **prime de précarité** à la fin de son contrat.

En revanche, si le salarié saisonnier n'a pas pris l'intégralité de ses congés payés, il bénéficie au terme de son contrat d'une **indemnité de congés payés** égale à 10 % de sa rémunération totale brute.

Son salaire lui donne également droit à la **prime d'activité** (caf.fr).

Rupture anticipée

Elle est envisagée dans les cas suivants :
- Avant la fin de la période d'essai avec un délai de prévenance de 24 à 48h.
- Accord entre salarié et employeur.
- Conclusion ou signature d'un contrat à durée indéterminée.
- Faute grave du salarié ou de l'employeur.
- Force majeure.
- Inaptitude médicale du salarié constatée par le médecin du travail avec impossibilité de reclassement.

En dehors de ces situations exceptionnelles, la rupture prématurée du CDD est sanctionnée devant le Conseil des Prud'hommes.

Lorsque la rupture est à l'initiative de l'employeur, une procédure spécifique est à respecter.

Comme il ne s'agit pas d'un Contrat à Durée Indéterminée (CDI), la rupture conventionnelle ne peut pas être proposée.

Le chômage

Depuis le 1er février 2023, les règles d'indemnisation ont évolué concernant le calcul de la durée de l'allocation d'aide au retour à l'emploi.

Plus d'info : monallocation.pole-emploi.fr

Cas particulier

SALARIÉ DE NATIONALITÉ ÉTRANGÈRE

Ressortissant d'un État membre de l'Union Européenne

Les ressortissants des pays membres de l'UE sont autorisés à travailler en France sans **aucune formalité préalable**.

Ressortissant d'un État hors de l'Union Européenne

Outre les obligations applicables à l'occasion de toute embauche, le candidat doit avoir un **titre de séjour en cours de validité** l'autorisant à travailler en France.

Dans le cas où le candidat atteste d'une demande d'asile depuis plus de six mois ou est sans papier, l'employeur doit faire une demande d'autorisation de travail sur administration-etrangers-en-France.interieur.gouv.fr.

Plus d'info sur la procédure d'obtention de l'autorisation de travail et du visa :
- **Préfecture des Côtes d'Armor**
  T. 02 21 27 30 22
  pref-etrangers@cotes-darmor.gouv.fr
- **DREETS Unité Départementale des Côtes-d'Armor - Service Main d'œuvre Etrangère**
  T. 0 806 000 126

Liens utiles

- Code du travail numérique, Ministère du travail : code.travail.gouv.fr
- Fiches pratiques Droit du travail et démarches administratives : www.service-public.fr
- Direction Régionale de l'Économie, de l'Emploi, du Travail et des Solidarités (DREETS) Bretagne : 0 806 00 01 26 (prix d'un appel local)
- Représentants syndicaux 22 :
  CGT : 02 96 68 40 60
  FO : 02 96 33 62 63
  CFDT : 02 96 94 00 99
  CFTC : 02 96 94 17 00
- Conseil de prud'hommes - Guingamp : 02 96 40 11 40