

Saisonniers

Salariés à part entière



Le guide de vos droits

Bonjour

Vous avez été embauché(e) pour la saison Eté/Hiver pour occuper un emploi saisonnier.

Réalisé par des syndiqués Cgt, ce guide vous est destiné pour connaître vos droits. Nous avons eu à cœur d'être utiles, de répondre à vos interrogations, à vos attentes concernant entre autres :

- ➡ votre contrat de travail ;
- ➡ votre bulletin de paie ;
- ➡ vos conditions de travail, de logement ;
- ➡ votre santé ;
- ➡ vos droits au chômage...

La Cgt, ses adhérents sont disponibles pour vous aider dans vos démarches, pour rompre l'isolement en vous organisant avec nous.

Ensemble, plus nombreux nous serons plus forts pour faire respecter nos droits et obtenir un emploi stable, durable permettant de vivre dignement.

N'hésitez pas à nous contacter.

Solidairement

Agnès Naton
Secrétaire confédérale de la Cgt

Le contrat de travail

***La “ saison ” commence par ça.
Vous faire respecter,
c’est le faire appliquer.
Le contrat de travail sera un contrat
à durée déterminée (Cdd).***

Il doit être obligatoirement écrit. À défaut, il est réputé conclu pour une durée indéterminée.

Il doit aussi être signé par le salarié et par l’employeur et comporter la définition précise de son motif. Le salarié doit garder une copie.

Le contrat établi doit indiquer

Votre nom et le nom de l’employeur, votre qualification, votre rémunération et ses composantes (primes - logements - avantages en nature) ; le lieu de travail ; vos horaires, les jours de repos, la tâche à effectuer ; l’entreprise (code Naf et n° Siret) ; la convention collective applicable.

La date de début et la date de fin ou la durée minimale (en absence de terme précis).

La période d'essai

Le contrat de travail peut comporter une période d'essai qui ne peut excéder un maximum fixé en fonction de la durée initiale du contrat.

A défaut d'usages ou de dispositions conventionnelles prévoyant des durées moindres, cette période d'essai ne peut excéder une durée calculée à raison d'un jour par semaine, dans la limite de deux semaines lorsque la durée initialement prévue au contrat est au plus égale à six mois et d'un mois dans les autres cas.

Lorsque le contrat ne comporte pas de terme précis, la période d'essai est calculée par rapport à la durée minimale du contrat.

Pendant cette période, le contrat peut être rompu par l'employeur et par le salarié.

La fin du contrat

Le contrat à durée déterminée peut être rompu avant l'échéance du terme uniquement :

- ➡ s'il y a accord des parties ;
- ➡ en cas de faute grave ;
- ➡ en cas de force majeure ;
- ➡ si le salarié justifie d'une embauche sous contrat à durée indéterminée

L'employeur doit remettre

- ➡ un certificat de travail ;
- ➡ une attestation Assedic destinée à permettre au salarié de faire valoir ses droits au chômage ;
- ➡ un bordereau individuel d'accès à la formation (voir fiche : se former).

Le solde de tout compte n'a que la valeur d'un simple reçu des sommes qui y figurent et n'empêche pas de contester des sommes qui resteraient dues.

Livret d'accueil des intérimaires

*Ce que vous
devez savoir sur...*

- ✓ salaires, contrats de travail,
- ✓ conditions de travail,
- ✓ prévention, sécurité,
- ✓ droits syndicaux

Union Syndicale de l'Intérim CGT

Case 460 - 263 rue de Paris - 93514 Montreuil cedex

Site internet : www.usi.cgt.fr

Email : contact@usi.cgt.fr



Qu'est ce qu'un contrat « saisonnier » ?

L'emploi dit saisonnier concerne uniquement les travaux normalement appelés à se répéter chaque année, à des dates à peu près fixes, en fonction du rythme des saisons ou des modes de vie collectifs. L'activité doit avoir un caractère cyclique, la saison doit avoir une durée limitée, la périodicité et la saison doivent être indépendantes de la volonté de l'employeur.

Il n'existe pas un contrat de travail spécifique aux travaux saisonniers. C'est le Cdd qui est utilisé avec quelques règles particulières. **Assurez-vous que votre emploi est réellement saisonnier, si ce n'est pas le cas vous devez toucher en fin de contrat l'indemnité de précarité !**

- ➡ le Cne est interdit pour un emploi saisonnier ;
- ➡ saisonnier, vos droits sont identiques à ceux des salariés permanents ;
- ➡ la reconduction du contrat saisonnier peut être prévue dans la Convention collective de l'entreprise ou dans le contrat de travail lui-même. Il peut s'agir

Qu'est-ce qu'un contrat "saisonnier" ?

8

uniquement d'une priorité d'emploi d'une saison à l'autre. La clause de reconduction ne crée pas d'obligation pour le salarié (art. L. 122.3.15 du Code du travail) ;

- ➡ le contrat de travail saisonnier n'ouvre pas droit à l'indemnité de précarité ;
- ➡ par contre, vous touchez une indemnité de congés payés équivalente au prorata du temps travaillé sur la base de deux jours et demi par mois (égale à 10 % des salaires perçus) ;
- ➡ titulaire d'un contrat de travail saisonnier, vous avez le droit de faire inscrire vos enfants dans une école de la commune du lieu de résidence temporaire ou de travail (L. 131-5 du Code de l'Éducation) ;
- ➡ calcul de l'ancienneté : les durées des contrats de travail à caractère saisonnier successifs dans une même entreprise sont cumulées pour le calcul de l'ancienneté (C. trav. art. L. 122-3-15 et suivant les Conventions collectives) ;
- ➡ le salarié peut demander la conversion de ses droits à repos compensateur en indemnité.

Qu'est ce qu'une convention collective ?

Les conventions collectives de travail ont pour objet de définir l'ensemble des conditions d'emploi et de travail des salariés d'un secteur d'activité et d'une zone géographique donnée : durée de la période d'essai ou du préavis, classification de l'emploi, primes, reconduction des contrats...

En cas de différences entre la convention collective et votre contrat de travail, c'est le plus favorable au salarié qui doit être appliqué !

La Convention collective s'impose à tous les employeurs et salariés entrant dans son champ d'application.

Selon les branches d'activité, les conventions collectives sont nationales, régionales ou départementales.

Il est indispensable de connaître la convention collective dont on dépend. La convention collective applicable dans l'entreprise doit être mentionnée sur le contrat de travail et sur le bulletin de salaire (le code Naf).

Qu'est-ce qu'une convention collective ?

Qu'est-ce qu'une convention collective ?

10

L'employeur doit obligatoirement :

- ➡ tenir la convention collective à la disposition du ou des salariés ;
- ➡ afficher sur le lieu de travail l'intitulé de la Convention collective applicable dans l'entreprise et l'endroit où elle peut être consultée par les salariés de l'entreprise.

Comment peut-on se procurer la convention collective ?

Vous pouvez la procurer auprès de la Cgt, de l'Inspection du Travail ou sur Internet :

<http://www.legifrance.gouv.fr/>

Le temps de travail

La durée légale est de 35 h !

Les heures supplémentaires :

C'est **un plus** pour vous, mais aussi... pour votre employeur alors **soyez vigilant** : votre employeur a le droit de vous les imposer ... sauf si vous avez moins de 18 ans ! Elles sont soumises à une législation spécifique (majorations au-delà de la durée légale).

N'oubliez pas !

Durée maximale quotidienne effective du travail :
10 heures

Amplitude maximale de présence au travail :
12 heures

Durée maximale hebdomadaire moyenne : 44 heures.

Conseil de saisonnier

Tenez un suivi très précis de vos heures ; cela vous servira pour faire respecter vos droits.

Le paiement des heures supplémentaires

En l'absence de dispositions conventionnelles fixant un autre taux, le taux de majoration pour heures supplémentaires est de 25 % pour les huit premières heures (entre 35 et 43 heures) et de 50 % ensuite.

Attention : Dans les entreprises de moins de vingt salariés les quatre premières heures supplémentaires (de la 36^e à la 39^e heures) ne sont majorées que de 10 % !

Ces heures peuvent ne pas être payées mais converties en repos compensateur de remplacement ! Une heure à 10 % = 1 h 06 de repos ; une heure à 25 % = 1 h 15 de repos.

La législation sur les heures supplémentaires risque d'évoluer. Renseignez-vous auprès de la Cgt.

Les pauses

Vous avez droit à une pause de 20 minutes toutes les six heures ; plus, si la convention collective ou l'employeur l'autorise... mais jamais moins !

Le repos hebdomadaire

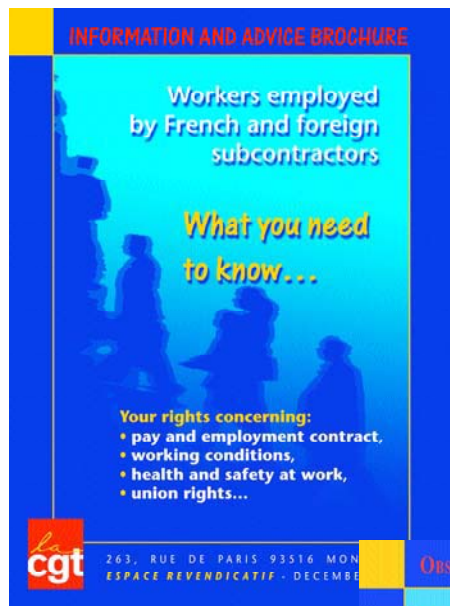
*Le travail, c'est peut-être la santé,
mais se reposer,
c'est certainement la conserver.*

La règle veut que le repos hebdomadaire soit de **24 heures consécutives** dont le dimanche mais il existe de nombreuses dérogations !

Un repos d'une journée entière doit être accordé au moins une fois par semaine et le salarié ne peut pas être employé plus de six jours consécutifs !

Le travail de nuit !

Le travail de nuit se situe entre 21 heures et 6 heures (ou dans la tranche horaire définie par un accord collectif applicable à l'entreprise). Les contreparties doivent être données sous forme de repos compensateur et, le cas échéant, de compensation salariale. C'est la convention ou l'accord collectif applicable à l'entreprise où le travail de nuit est organisé, qui prévoit les mesures, notamment financières, destinées à compenser les contraintes du travail de nuit.



Livret d'accueil et d'information pour les salariés d'entreprises sous-traitantes françaises et étrangères

Ce que vous devez savoir...

Livrets disponibles en français, anglais et polonais auprès des organisations de la Cgt et sur le site Cgt : www.cgt.fr



Salaire et bulletin de paie

Aucun salaire ne doit être inférieur au Smic, ni à ce que prévoit la convention collective.

Il doit correspondre à la Classification indiquée par le contrat de travail.

On doit vous remettre **OBLIGATOIREMENT votre bulletin de paie** à la fin de chaque mois. Il comporte :

- le code Ape (identification du secteur d'activité de l'entreprise) ;
- la convention collective qui défend les conditions de travail, d'emploi et les garanties ;
- la classification qui doit correspondre au travail effectué ;
- l'ensemble des heures effectuées pendant la période y compris les heures supplémentaires, et les primes ;
- les cotisations salariales et patronales ;
- le salaire net.

A savoir

Le salaire brut = nombre d'heures Smic + primes + indemnités ;

Le salaire net = salaire brut - cotisations sociales ;

Le salaire net imposable = salaire net + Csg + Crds.

L'acceptation d'un bulletin de paie et du solde de tout compte sans contestation ni réserve n'empêche pas de contester par la suite les salaires perçus. Les réclamations concernant les salaires peuvent être faites pendant cinq ans.

Le salaire minimum

Le montant du Smic est revalorisé chaque année au 1^{er} juillet. Sauf modification de dernière minute, le Smic horaire devrait être fixé au 1^{er} juillet 2007 à **8,44 euros**.

Soit pour 35 heures hebdomadaires
(151 h 67 par mois) **1 280,07 euros**

Minimum garanti

Le minimum garanti, utilisé pour évaluer l'avantage en nature repas dans les hôtels cafés restaurants, par exemple, est lui aussi revalorisé annuellement. Il devrait être fixé à **3,21 euros** pour l'année 2007.

Se loger

Vous êtes nombreux à être mal logés. Souvent vous l'êtes par l'employeur :

- ▀ soit c'est un avantage en nature (le montant est fixé par la Convention collective) ;
- ▀ soit l'employeur peut déduire du salaire une indemnité d'occupation.

Dans les deux cas, la somme doit apparaître sur votre fiche de paie et l'employeur doit fournir des quittances.

Dans certains cas, vous pouvez avoir droit à l'Apl (Aide personnalisée au logement).

Des normes sont à respecter

- ▀ les hébergements sous tentes fournies par l'employeur sont interdits ;
- ▀ les logements doivent être équipés d'eau potable froide et chaude, chauffés, répondre à des conditions de confort et être maintenus en bon état. Il doit y avoir des fenêtres ;

- ➡ le travailleur doit pouvoir clore et accéder librement à son logement ;
- ➡ ils doivent être isolés des lieux où sont entreposés des substances dangereuses, des produits de traitements ... ;
- ➡ la législation impose que les hébergements collectifs doivent comprendre une douche et un WC pour six personnes, un lavabo pour trois, un coin cuisine. La surface doit être au minimum de 6 m² par personne. Le nombre de personnes par pièces est limité à six.

Les normes sont fixées par décret. L'inspection du travail est compétente pour intervenir en cas de non respect de ces normes. (Art R 232 -11 et suivant du Code du travail).

Améliorer les conditions de logement

La grande majorité des salariés hébergés par les employeurs sont des salariés précaires, trop souvent hébergés dans des conditions, elles aussi, précaires.

La question du logement est directement liée au pouvoir d'achat, aux salaires, à la stabilité de l'emploi et donc à l'action contre la précarité. Les normes légales doivent être respectées pour leur application et leur amélioration. La Cgt revendique l'engagement des pouvoirs publics et des collectivités territoriales. De même, l'engagement du patronat est une exigence qui doit se traduire par la reconquête d'un véritable 1 % patronal.

Après un premier accord conclu en Savoie, un accord obtenu en Hautes Alpes inscrit comme référence pour la construction de logements destinés aux salariés saisonniers la norme de :

- ➡ 14m² et 33m³/personne ;
- ➡ une literie propre + lieux de changement, des sanitaires, douches et eau chaude.

De façon à assurer un accueil correct sur les lieux de travail, la Cgt revendique :

- ➡ la mise en place d'hébergements collectifs ou individuels à proximité des lieux de travail. Ils peuvent être mobiles à l'exemple de ce qui se pratique dans le bâtiment ;
- ➡ la mise en place systématique de contrôles par les inspections du travail en renforçant les moyens qui leur sont alloués, de façon à éradiquer définitivement les conditions sordides d'hébergement imposées aux salariés saisonniers ;
- ➡ la mise en place de commissions de concertation sur le logement saisonnier dans chaque département concerné ;
- ➡ la réservation d'une partie du parc pour les salariés précaires qui ne peuvent pas bénéficier du 1 % logement.

Votre santé, votre protection sociale

Vous êtes salarié intérimaire ou vous avez un emploi à caractère saisonnier ? À défaut de remplir les conditions générales d'ouverture des droits, vous pouvez bénéficier des prestations des assurances maladie, maternité, invalidité, décès.

Pour cela, vous devez justifier :

- ➡ avoir travaillé au moins 800 heures pendant un an ;
- ➡ ou avoir cotisé sur un salaire au moins égal à 2 030 fois le montant du Smic horaire pendant un an.

Si vous ne remplissez pas ces conditions vous devez demander à bénéficier de la Cmu (Couverture maladie universelle).

Sous certaines conditions de ressources, vous pouvez aussi avoir droit à des aides pour une complémentaire santé.

Pour en savoir plus : <http://www.ameli.fr>

La visite médicale d'embauche

Elle est obligatoire comme pour tout emploi quelle que soit la durée du contrat. Vous devez la passer au plus tard avant la fin de la période d'essai dans un centre de la médecine du travail :

- ➡ si les visites ont lieu en dehors des heures de travail, le temps passé doit être rémunéré comme temps de travail ;
- ➡ l'examen médical a pour but de rechercher si le salarié n'est pas atteint d'une affection dangereuse pour les autres travailleurs, de vérifier qu'il est médicalement apte au poste de travail auquel l'employeur envisage de l'affecter et de proposer éventuellement des aménagements du poste ou l'affectation du salarié à un autre poste ;
- ➡ à la suite de cette visite, une fiche d'aptitude vous est remise ainsi qu'à votre employeur.

Accident de travail, accident de trajet

Considéré comme accident du travail, l'accident de trajet est celui qui survient lors du parcours normal aller-retour effectué par le salarié entre le lieu de travail et son domicile.

- ➡ Informez votre employeur dans les 24 h.

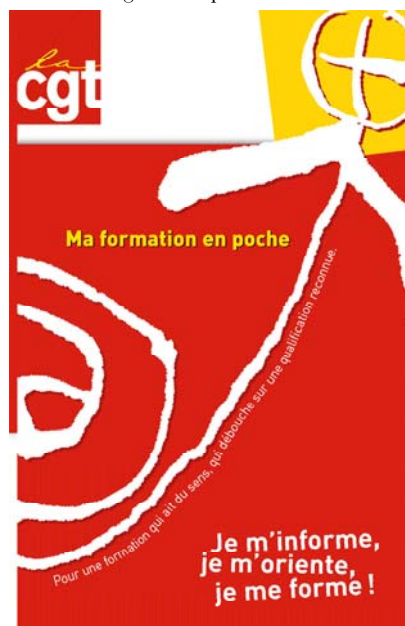
L'employeur doit vous remettre une feuille d'accident. Cela vous permet de vous faire soigner sans faire l'avance des frais. Ce dernier doit ensuite faire une déclaration, sous 48 heures, à la Caisse primaire d'Assurance-Maladie et délivrer à la victime une feuille d'accident qui lui permet d'être dispensée de l'avance de ses frais médicaux (dans la limite toutefois des tarifs de la Sécurité sociale). Vous touchez les indemnités de la Sécurité sociale.

- ➡ Si l'employeur refuse de vous donner la feuille d'accident, si vous craignez ne pas avoir été déclaré : Adressez-vous immédiatement à votre centre de Sécurité sociale.

La formation n'est pas un but en soi.

On se forme pour se cultiver, pour se réaliser personnellement. On se forme pour accéder à l'emploi, le préserver ou en obtenir un nouveau. On se forme aussi pour accéder à l'égalité professionnelle, pour élever ses qualifications, pour les faire reconnaître et rémunérer à leur juste valeur. Exiger le respect de ses droits nécessite des échanges ten-

dus avec sa hiérarchie, son employeur. Le faire seul c'est difficile. En se syndiquant, chaque salarié devient plus fort, moins vulnérable. S'organiser dans la Cgt, c'est se donner des moyens pour se défendre, pour faire respecter sa dignité de salarié.



La Cgt - Espace revendicatif
Activité formation initiale
et continue
263 rue de Paris
93516 Montreuil Cedex
tél : 0148188137
email : formation@cgt.fr

Se former !

Pour un saisonnier, se former c'est difficile, et en saison presque impossible. Mais hors saison, des possibilités existent. Quelles sont-elles et comment les utiliser ?

Le Biaf

(Bordereau Individuel d'Accès à la Formation)

L'employeur doit vous remettre ce document en même temps que votre contrat de travail ou à la fin du contrat (sauf si vous êtes en cours de scolarité).

Sur ce document est indiqué l'organisme paritaire agréé dont relève l'employeur auquel vous devez vous adresser pour bénéficier d'un congé individuel de formation, d'un congé de bilan de compétences ou de la validation des acquis de l'expérience.

Si vous n'avez pas ce Biaf, adressez-vous au Fongecif de votre région.

Le bilan de compétence

Vous voulez progresser dans votre métier ou envisager une nouvelle orientation ? Demandez à bénéficier d'un bilan de compétences ! Il vise à analyser vos aptitudes, à identifier vos motivations et vos compétences professionnelles et personnelles, à définir une orientation professionnelle à court et moyen terme et construire votre parcours personnel de formation.

Il est réalisé par un spécialiste. Vous êtes seul destinataire des résultats qui sont confidentiels. Ils ne sont transmis à l'employeur qu'avec votre accord.

C'est à vous de choisir l'organisme qui fera le bilan. La Cgt recommande les Cibc (Centre interinstitutionnels de Bilan de Compétence) car ils sont gérés par les partenaires sociaux.

Si le bilan est fait pendant le temps de travail, vous pouvez obtenir un congé d'une durée de 24 h.

La prise en charge du financement du bilan peut être faite par le Fongecif sous certaines conditions d'ancienneté (au cours des cinq dernières années avoir travaillé vingt-quatre mois consécutifs ou non dont quatre mois en Cdd la dernière année).

La validation des acquis de l'expérience

La Vae peut vous permettre de faire reconnaître par une certification (titre, Certification de qualification professionnelle ou diplôme) les compétences et les qualifications que vous avez acquises dans le travail ou dans d'autres activités (syndicales, associatives...).

Si la validation est complète la certification est obtenue. Si elle est partielle, une formation permettant d'acquérir la certification visée peut la compléter ; les parties validées sont acquises pour cinq ans.

Il faut avoir au moins trois années d'expérience professionnelle continue ou discontinue, en rapport avec la certification visée.

Vous pouvez obtenir auprès du Fongecif un financement pour bénéficier d'un accompagnement pour la constitution de votre dossier de validation.

Le droit individuel à la formation

Le Dif est un droit nouveau, transférable, qui se déclenche à votre initiative, mais l'employeur doit donner son accord sur le choix de l'action de formation.

Une fraction de 120 h ce n'est pas beaucoup, mais vous pouvez mettre le Dif dans la balance pour négocier avec l'employeur un complément pour une formation qui vous intéresse.

Le Dif Cdd est proportionnel au nombre de mois de travail sur la base de 20 h par an pour un temps plein. On peut le cumuler jusqu'à 120h maximum. Les heures peuvent avoir été acquises auprès d'employeurs différents.

Exemple : pour un salarié totalisant 19 mois de Cdd à temps complet sur les trois dernières années, le nombre d'heures acquises au titre du Dif Cdd est calculé comme suit : $19 / 12 \times 20 = 31,6$ heures.

Anticipation des droits : Les heures au titre du Dif Cdd sont calculées sur la durée totale du contrat de travail en cours, même si le Dif est réalisé avant le terme prévu du contrat.

Le congé individuel de formation

Le Cif peut vous permettre de suivre une formation en étant rémunéré. Il permet d'accéder à un niveau supérieur de qualification, de changer d'activité ou de profession.

Pour en bénéficier, vous devez au cours des cinq dernières années avoir travaillé vingt-quatre mois consécutifs ou non, dans le privé, dont quatre mois en Cdd la dernière année.

A savoir : ne sont pas pris en compte pour la condition des quatre mois de Cdd les contrats suivants :

- ➡ contrats d'insertion en alternance (adaptation, qualification, orientation) ;
- ➡ contrats conclus avec des jeunes au cours de leur cursus scolaire ou universitaire ;
- ➡ un contrat à durée déterminée qui se poursuit par un Cdi (contrat à durée indéterminée).

Cependant ces contrats sont pris en considération pour le calcul des vingt-quatre mois d'activité salariée.

Vous devez commencer la formation dans les douze mois qui suivent la fin de votre Cdd.

Pendant la durée du stage vous êtes stagiaire de la formation professionnelle.

Si votre dossier est accepté, le Fongecif vous versera une rémunération et assurera le maintien de votre couverture sociale (Sécurité sociale, assurance chômage et retraite complémentaire).

La base du salaire qui vous sera versée correspond à la moyenne des quatre derniers mois de salaire en Cdd y compris certaines primes et congés payés (100 % du salaire si celui-ci est inférieur à deux fois le Smic).

Le plan de formation

Pendant votre Cdd, vous pouvez, dans certains cas, bénéficier d'une formation dans le cadre du plan de formation de l'entreprise.

Contactez le syndicat Cgt de votre entreprise ou l'union locale Cgt.

La Cgt a des représentants dans l'ensemble des structures paritaires en charge de la formation.

Le chômage " saisonnier "

Etre saisonnier, cela signifie malheureusement des périodes sans emploi : si les saisonniers ont des droits à indemnisation, ces droits sont très insuffisants.

Qui est reconnu en chômage " saisonnier " ?

- Vous avez travaillé dans une activité saisonnière au cours de deux des trois années précédant la fin du contrat de travail ;
- vous avez connu des périodes d'inactivité chaque année à la même époque pendant les trois dernières années quel que soit le secteur d'activité.

Toutefois les règles sur le chômage saisonnier ne vous sont pas applicables :

- si vous n'avez jamais perçu les allocations d'assurance-chômage ;
- si votre activité saisonnière est liée à des circonstances fortuites ou si vos périodes d'inactivité ne sont pas supérieures à quinze jours ;

- ➡ si vous êtes âgé de 50 ans ou plus et justifiez de trois ans de travail dans les cinq dernières années.

Exemple :

La première année, l'Assedic ne verse rien car le salarié n'a pas travaillé suffisamment (moins de 182 jours) pour s'ouvrir des droits.

La deuxième année, l'Assedic verse les allocations car l'intéressé a travaillé 182 jours ; n'ayant jamais été indemnisé, l'allocataire perçoit l'allocation à taux normal bien qu'il ait travaillé dans une exploitation pour des travaux saisonniers durant deux années consécutives.

L'année suivante, sa situation est identique sauf que l'intéressé a déjà été indemnisé. L'Assedic lui verse une allocation minorée.

Attention : de nouvelles restrictions !

Si vous êtes reconnu saisonnier, depuis le 18 janvier 2006, **le nombre d'admissions au titre du chômage saisonnier est limité à trois.**

Par contre vous devez pouvoir bénéficier d'aides particulières pour la formation. Renseignez-vous auprès de votre Anpe.

Vos droits à l'assurance-chômage

Des droits minorés

Si vous êtes en chômage saisonnier, l'Assedic applique un coefficient réducteur sur les salaires pris en compte pour calculer la partie proportionnelle de l'allocation de chômage.

Elle l'applique également sur la partie fixe de l'allocation et éventuellement sur l'allocation minimale si vous y avez droit.

L'Assedic calcule le coefficient réducteur de la manière suivante : nombre de jours d'activité dans les douze mois précédant la fin du contrat de travail divisé par 365.

Exemple :

Une personne en chômage saisonnier a travaillé 182 jours durant les vingt-deux mois précédant la fin de son contrat.

Son salaire journalier de référence est de 38 €.

L'Assedic lui calcule son allocation sur la base de :
 $38 \text{ €} \times (182 / 365) = 19 \text{ €}$. Son allocation sera égale à 40,4 % de 19 €, soit 7,68 €, plus une partie fixe de $10,25 \text{ €} \times (182 : 365)$, soit 5,11 €. Soit au total 12,79 €.

Reprise ultérieure d'une activité

Votre situation n'est pas modifiée si l'activité reprise est de courte durée.

Les dispositions applicables aux saisonniers sont scandaleuses. La Cgt se bat pour que les saisonniers se voient reconnaître le droit à vivre dignement.

Nous revendiquons

- ➡ la fixation d'un minimum d'indemnisation journalière à 30 euros pour les périodes de chômage ;
- ➡ l'ouverture des droits à indemnisation après une période de trois mois de travail effectuée sur une durée de douze mois.

Vous pouvez contacter les comités de privés d'emploi Cgt :

- ➡ **votre comité local ;**
- ➡ **le comité national des privés d'emploi : 01 48 18 84 45.**

Chômage partiel et total

Le chômage partiel est un dispositif qui permet aux entreprises de faire face à des difficultés économiques passagères ou à des circonstances exceptionnelles (sinistres, circonstances à caractères exceptionnelles..) nécessitant une réduction du temps de travail en deçà de 35 h.

Les salariés concernés perçoivent une allocation spécifique destinée à compenser une partie de la perte de salaire qui en résulte.

L'allocation spécifique n'est versé qu'une fois la demande faite par l'employeur.

L'employeur doit :

- ➡ consulter les représentants du personnels lorsqu'ils existent ;
- ➡ adresser à la direction départementale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle (Ddtefp) une demande d'indemnisation et y joindre l'avis des représentants du personnels avant la mise en chômage partiel ;

- ➔ informer l'inspection du travail avant d'appliquer les nouveaux horaires et les afficher dans l'entreprise.

Pour les entreprises relevant du champ d'application de l'accord national interprofessionnel du 21 février 1968 (commerce, industrie...), un complément est pris en charge par l'employeur.

Le chômage partiel est une mesure provisoire, il n'y a pas de modification du contrat de travail.

Les salariés doivent percevoir à la fin du mois au minimum la rémunération garantie qui est égale au Smic.

Les allocations de chômage partiel sont versés par l'employeur à l'échéance normale de la paie. L'employeur doit également remettre à chaque salarié un document indiquant le nombre d'heures indemnisées, le taux appliqué et les sommes versées.

Chômage total

Si votre suspension d'activité se prolonge au-delà de quatre semaines, vous pourrez percevoir l'allocation d'assurance chômage de l'Unédic.

Sauf exception, la durée chômage partiel plus chômage total ne peut excéder trois mois. Au-delà de cette période, il y a rupture de contrat pour raison économique par l'employeur.

Si le chômage partiel n'est pas mis en oeuvre, alors que les conditions de recours étaient remplies, l'employeur peut être condamné à réparer le préjudice subi par les salariés.

La réglementation du chômage partiel est complexe et parfois les chômeurs saisonniers risquent d'en être exclus : en cas de difficultés, contactez l'union locale Cgt.

Salariés étrangers

Le droit social français est **applicable pour tous les salariés travaillant en France qu'ils soient :**

- ressortissants communautaires (Union européenne) ou extra communautaires (hors Union européenne) ;
- recrutés par un employeur français ou détachés par une entreprise étrangère ;
- avec ou sans titre de travail.

Les salariés étrangers bénéficient du **principe d'égalité de traitement** prohibant toutes discriminations. Ils sont soumis aux mêmes dispositions législatives, réglementaires et conventionnelles en matière de salaire (Smic, heures supplémentaires), conditions de travail (temps de travail, hygiène, sécurité) et libertés individuelles et collectives (droit de grève)...

L'emploi des étrangers en situation irrégulière (défaut de titre de séjour et d'autorisation de travail) engage la responsabilité pénale de l'employeur et le cas échéant du donneur d'ordre.

Le contrat de travail est annulé, mais seulement pour l'avenir. Le travailleur bénéficie du maintien de certains droits : hygiène, sécurité; obligation pour l'employeur de payer ou de ne pas se faire restituer le salaire ainsi que ses accessoires; droit à une indemnité de rupture au moins égale à 1 mois de salaire; dommages-intérêts si préjudice spécial.

Article L.341-6-1 Code du travail.

Les syndicats ont pour mission la défense des intérêts de tous les travailleurs étrangers comme nationaux.

Revendications de la Cgt

- ➡ renforcer les moyens humains et financiers de l'Inspection du travail pour contrôler efficacement le respect des droits des travailleurs étrangers ;
- ➡ lutter activement contre toutes les formes de discriminations au travail ;
- ➡ sensibiliser les acteurs du monde du travail sur les atouts de la diversité.

Un guide en anglais est disponible sur le site Cgt.

Étudiant et saisonnier

Sessions d'examen

Depuis la réforme des cursus universitaires dites Lmd, les dates des secondes sessions des premiers et seconds semestres sont très variables. Elles peuvent avoir lieu en juin, en septembre, ou même au cours de l'année universitaire! Si vous travaillez pendant la période des examens, il vous faut obtenir de l'employeur des jours de congés pour pouvoir passer ses examens. Mais il n'existe pas de droit à un congé spécifique pour les étudiants.

Etudiants étrangers

Depuis 2007, l'autorisation préalable à obtenir a été supprimée, et le temps de travail autorisé porté à 60 % de la durée légale du travail (21 h). Ce quota d'heures est annualisé. En revanche, la législation a été durcie en cas de dépassement de ce quota d'heures puisque le non respect de ces dispositions peut désormais entraîner le retrait du titre de séjour.

Prime de précarité

Depuis 2003, les étudiants qui travaillent au cours de leurs études n'ont plus droit à la prime de précarité de 10 % accordés en fin de contrat pour les Cdd même saisonniers.

Sécurité sociale !

Même si vous êtes déjà couvert par la Sécurité sociale au titre du régime étudiant, vous devrez cotiser au régime général en tant que travailleur. Cette situation injuste de double cotisation ne peut être évitée que si l'on justifie d'un contrat de plus d'un an.

Revendication : l'Allocation d'autonomie

La Cgt et l'Unef, le syndicat des étudiants, considèrent que le développement du salariat étudiant pose de nombreux problèmes. Il n'est pas normal qu'un étudiant doive concilier deux activités très souvent incompatibles. C'est pourquoi nos deux organisations préconisent que la société garantisse à chaque étudiant, afin de pouvoir faire ses études, une allocation d'autonomie, universelle et individualisée en fonction de sa situation propre et non de celle de sa famille. D'un montant suffisant pour couvrir l'ensemble de ses besoins, cette allocation permettrait aux étudiants de ne pas avoir à recourir au salariat pour financer leurs études.

Pour en savoir plus : <http://www.unef.fr> - <http://www.jeunes.cgt.fr>.

L'animation

La Loi sur le Volontariat Associatif et l'Engagement Educatif a introduit depuis 2006 un nouveau « contrat » de travail : **le contrat d'engagement éducatif** réservé :

- ▀ aux animateurs et directeurs d'accueils collectifs pour mineurs et séjours adaptés (centres de vacances, centres de loisirs sans hébergement, etc.) ;
- ▀ aux salariés qui participent occasionnellement à l'accompagnement d'activités sportives ou de loisirs dans les établissements pour personnes handicapées ;
- ▀ aux encadrants de certaines formations à l'animation.

Ce contrat ne peut être utilisé que pour une durée cumulée de quatre-vingts jours par an, par salarié.

Ses principales caractéristiques :

- ▀ la rémunération minimale est de 2,2 heures payées au smic pour une journée travaillée, soit un salaire brut fixé par décret à 18,2 euros par jour ;
- ▀ le salarié peut être amené à travailler 24 h/24 sans aucun temps de pause et de repos ;

- ➡ l'indication des horaires de travail sur le contrat de travail n'est pas obligatoire (seul le programme indicatif des jours travaillés doit être mentionné) ;
- ➡ le contrat peut être rompu avant échéance du terme par l'employeur en cas de faute grave, de cas de force majeure ou si le salarié, en maladie par exemple, ne peut exercer ces fonctions.

La Cgt s'oppose à ce contrat qui est dérogatoire au code du travail notamment sur le salaire minimum et le temps de travail

Les salariés concernés par ce dispositif doivent être reconnus comme des salariés à part entière. À ce titre, la Cgt revendique l'application de conventions collectives qui assurent aux salariés permanents ou occasionnels un véritable statut et de véritables contrats de travail.

Pour en savoir plus :

<http://www.fnsac-cgt.com>
syndicat Uspaoc 01 42 40 94 02,
<http://www.ferc.cgt.fr/>

Hotels - cafés - restaurants

Des règles particulières sur le temps de travail

Les repos

- Dans les établissements saisonniers (ouverture n'excédant pas neuf mois) et pour les salariés sous contrat saisonnier des établissements permanents, vous avez le droit à un repos minimum hebdomadaire de un jour. Ce jour de repos peut être suspendu deux fois au plus par mois, mais le nombre de suspensions ne peut excéder trois par saison ;
- deux demies journées de repos hebdomadaire supplémentaires peuvent être différées et reportées dans le mois ;
- la demie journée travaillée ne peut excéder 5 h consécutives ;
- les jours non pris dans le cadre de la saison donnent lieu à une compensation en temps ou en rémunération en fin de saison.

Heures supplémentaires

- ➡ De la 36^e heure à la 39^e h : 10 % de majoration ;
- ➡ de la 40^e h à la 43^e h : 20 % ;
- ➡ à partir de la 44^e h : 50 %.

Travail de nuit

Tout travail entre 22 heures et 7 heures est considéré comme travail de nuit. Est également considéré comme travailleur de nuit le salarié qui accomplirait, sur une période d'un trimestre, 70 heures dans cette tranche horaire. Le poste de nuit doit être égal ou supérieur à 6 heures et le salarié devra bénéficier d'un temps de pause au moins égal à 20mn et si pour des raisons inhérentes au travail cette pause ne peut être prise, celle ci sera assimilée à du temps de travail effectif.

Jours fériés

Les salariés saisonniers justifiant d'une année d'ancienneté (contrats cumulés) dans un même établissement bénéficient du **1^{er} mai et de cinq jours fériés en plus des trois jours déjà prévu. Ces jours peuvent être pris, indemnisés ou compensés.**

Pour en savoir plus : site cgt: <http://www.hcr.cgt.fr>

L'agriculture

Que ce soit dans le cadre d'un job d'été ou au long de l'année, vous êtes 800 000 saisonniers à travailler dans le secteur agricole.

Travaux pénibles, parfois dangereux, des réglementations particulières en matière de temps de travail, de rémunération, contrat de travail spécifique... vous avez besoin de connaître vos droits et être organisés. La Cgt vous informe et vous défend.

Un guide spécial " Salarié de la production agricole " est à votre disposition sur le site : www.cgt.fr et dans les unions locales Cgt.

Vous y trouverez les infos dont vous avez besoin sur :

- le contrat "vendanges" ;
- la convention collective ;
- salaire et bulletin de paie ;
- tesa (Titre emploi simplifié en agriculture) ;
- votre protection sociale : la Mutualité sociale agricole Santé - Sécurité ;
- temps de travail ;
- le logement ;
- le chômage ;
- formation professionnelle ;
- droits à la formation.

Pour en savoir plus :

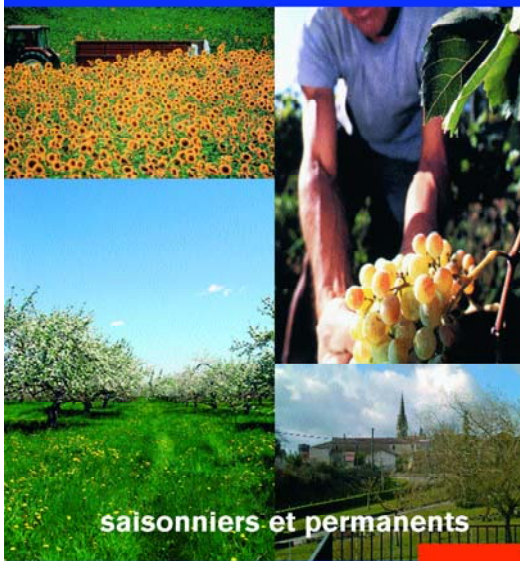
**Fédération Cgt
Agro-Alimentaire et Forestière**

263 rue de Paris

Case 428 - 93514 Montreuil cedex

01 48 18 83 27 - fnaf@fnaf.cgt.fr

Salariés de la production agricole



saisonniers et permanents

**connaître et
défendre vos droits**



Salariés des remontées mécaniques et service des pistes.

Vous êtes 22 000 salariés dont 18 000 saisonniers dans cette profession **La convention collective nationale applicable est celle des téléphériques et engins de remontées mécaniques.**

Grâce à la mobilisation et aux actions menées dans la profession par les salariés eux-mêmes soutenus par la Cgt, la convention collective prévoit des conditions plus favorables pour les salariés de la profession que pour les autres saisonniers. **Vous bénéficiez d'une clause de reconduction des contrats de travail pour les saisonniers dans la majorité des entreprises.**

Et surtout, suite à l'action nationale menée par la Cgt, un accord a été signé par tous les partenaires de la branche professionnelle qui prévoit :

- ▀ une évolution possible pour tous les métiers (saisonniers et aussi permanents) ;
- ▀ les fiches de postes sont établies avec les délégués, cela permet de préciser les contenus variables (spécialisation, responsabilité, polyvalence, expérience) ;

- ➡ la prise en compte de la transférabilité, surtout pour l'expérience professionnelle ;
- ➡ pouvoir aussi prendre en compte la pluralité des métiers entre l'hiver et l'été ;
- ➡ prendre en compte aussi des métiers qui ne l'étaient pas (aide artificier, conducteur remplaçant, maître chien, animateur de snow-park, Vtt etc.) ;
- ➡ évolution des niveaux de rémunération en cas de changement de métier.

Cette nouvelle grille est en application.

Rejoignez la première organisation syndicale de la profession. La Cgt défend vos intérêts et est présente dans tous les massifs et sur tout le territoire. La Cgt édite un journal mensuel envoyé au domicile des adhérents pour les informer de ce qui se passe dans la profession avec des comptes-rendus réguliers des négociations. La Cgt organise aussi régulièrement des réunions pour informer, former et construire ensemble les revendications.

**Pour la Cgt, vous défendre est notre ambition.
Remontées mécaniques et services des pistes Cgt**

371 Chemin de la Rotonde - 73000 Chambéry
Tél. : 04 79 60 91 70 - Fax : 04 79 26 16 24
Mobile : 06 80 72 09 45
Courriel : antoine.fatiga@Wanadoo.fr

En cas de litiges

Licenciement abusif, non paiement des heures de travail, travail non déclaré, fiches de paies non remises, ... les problèmes avec l'employeur peuvent être multiples. Le racisme, la discrimination, le harcèlement sont interdits.

Tous ces litiges relèvent du conseil de prud'hommes. C'est une juridiction particulière où les juges sont élus, composés d'élus salariés et employeurs.

- La procédure y est gratuite, vous n'êtes pas obligé d'avoir recours à un avocat, vous pouvez vous défendre seul ou avec l'assistance d'un défenseur syndical ;
- pour les cas particulièrement urgents ou ceux où il ne peut y avoir contestation de l'employeur (non remise de bulletin de paie ou de certificat de travail par exemple), il existe une procédure dite de référé très rapide.

La Cgt organise des permanences juridiques de proximité dans les unions départementales ou les unions locales, où vous pouvez être conseillé sur vos droits et les procédures à effectuer.

En cas de licenciement, l'employeur doit respecter un certain nombre de formalités en particulier la convocation à un entretien préalable.

Le salarié a toujours le droit de se faire assister.

Lorsque l'entreprise n'a pas de représentants du personnel, le salarié peut se faire assister par un conseiller extérieur à l'entreprise, inscrit sur une liste dressée par le préfet. L'employeur doit préciser l'adresse des services où les listes des conseillers sont consultables.

- ➡ Vous pouvez aussi connaître la liste des conseillers du salariés Cgt en vous adressant à l'union locale. Ce sont des salariés qui connaissent vos activités et sauront vous informer sur vos recours possibles et défendre vos droits.

Les conseillers Prud'hommes, c'est vous qui les élisez.

Les prochaines élections auront lieu le **3 décembre 2008**. Peu de travailleurs saisonniers sont inscrits. Or, être salarié à part entière, c'est aussi pouvoir voter. Renseignez-vous auprès de l'union locale Cgt.

Pour contacter la Cgt

Collectif saisonniers : saisonnierscgt66@orange.fr.

Collectif jeunes Cgt : jeunes@cgt.fr - <http://www.jeunes.cgt.fr> - tél : 01 48 18 84 79

Comité national de lutte et de défense des chômeurs : <http://www.cgt-chomeurs.fr> - tél : 01 48 18 84 45 - chomeur@cgt.fr.

Union syndical de l'interim Cgt : <http://www.interim.cgt.fr> - contact@interim.cgt.fr - ou contact@usi.cgt.fr - tél : 01 48 18 84 16.

Syndicat général des remontées mécaniques et services des pistes Cgt : tél. : 04 79 60 91 70 : antoine.fatiga@wanadoo.fr.

Le collectif national Hôtels Cafés Restaurants (Hcr) : <http://www.hcr.cgt.fr> - fd.commerce.services@cgt.fr - tél : 01 48 18 83 11.

Fédération Cgt Agro-alimentaire et forestière : fnaf@fnaf.cgt.fr - tél : 01 48 18 83 27.

Fédération Cgt des personnels du commerce, de la distribution et des services : fd.commerce.services@cgt.fr - tél 01 48 18 83 11.

Syndicats des personnels de l'animation et des organisations sociales sportives et culturelles : <http://www.uspaoc.com> - contact@uspaoc.com - tél : 01 48 03 87 60.

La Cgt, c'est aussi un réseau de :

- ➡ 857 **unions locales** réparties sur l'ensemble du territoire ;
- ➡ 96 **unions départementales**.

Ce sont elles qui nous permettent de faire vivre un syndicalisme de proximité adapté aux diverses situations. Vous y trouverez l'aide dont vous avez besoin pour vous renseigner, vous défendre, vous organiser.

Les coordonnées de toutes les organisations Cgt sont disponibles sur le site : www.cgt.fr - rubrique : Notre réseau.

Pour le droit à un statut des salariés saisonniers et pluriactifs dans le cadre d'un statut du travail salarié intégrant une véritable Sécurité sociale professionnelle.

Il faut une définition précise de la saisonnalité dans un cadre national référent :

- l'activité doit avoir un caractère cyclique ;
- la périodicité et la saison doivent être indépendantes de la volonté de l'employeur ;
- la saison doit avoir une durée minimale de quatre mois et maximale de huit mois.

La Cgt revendique :

- un contrat de travail qui doit inclure la garantie d'ouverture de droits comme le chômage total ou partiel et comporter une clause automatique de reconduction pour les saisons suivantes ;
- l'application des garanties collectives professionnelles dont relèvent les salariés (formation, qualification, rémunération, ancienneté accumulée par les saisons...);
- le paiement intégral des heures supplémentaires effectuées ;
- l'ouverture au droit à une réelle protection sociale unique pour tous par un seul régime de protection sociale ;

- ➡ l'accès à une médecine du travail sur le site ;
- ➡ l'accès à des conditions de logement décentes et accessibles ainsi que la gratuité des transports, du logement au lieu de travail, pour tous les saisonniers ;
- ➡ la reconnaissance des droits syndicaux inclus dans le Code du Travail, les conventions collectives et les moyens en locaux et matériels afin de mener une activité syndicale pour la défense des droits des salariés saisonniers.

Conception - réalisation : **La Cgt**
espace Revendicatif - collectif Saisonniers
Maquette : département Communication - mtgh 18/06/07
Photos : DR
Imprimerie : Alliages CI

Vous trouverez, sur le site de la Cgt, le tract et la pétition à faire signer autour de vous.

Pétition

Contre la convention Unédic signée le 18 janvier 2006 sur l'indemnisation du chômage saisonnier par l'Assurance - Chômage.

En bref, de nouvelles mesures s'appliquent aux salariés saisonniers : **elles limitent à trois le nombre de périodes successives de versement des allocations au titre du chômage saisonnier (en clair, plus d'indemnisation au titre du chômage saisonnier dès fin 2008).**

| NOM, prénom + courriel | Signature |
|---------------------------|-----------|
| | |
| | |
| | |
| | |
| | |

Timbre à
coller

La Cgt
collectif Saisonniers
espace Revendicatif
case 6-1
263 rue de Paris
93516 Montreuil cedex

Bulletin de contact et de syndicalisation

Je souhaite :

prendre contact

me syndiquer

NOM :

Prénom :

Adresse :

.....

Code postal : Ville :

Age : Profession :

Entreprise (nom et adresse) :



Bulletin à renvoyer à :
La Cgt, espace Qualité de Vie syndicale,
case 5-1, 263 rue de Paris -
93516 Montreuil Cedex,
téléphone : 01 48 18 84 72, fax : 01 48 51 51 80,
courriel : orga@cgt.fr.