

GUIDE DES SAISONNIERS

LE TRAVAIL N'A PAS DE SAISON



SAISONNIERS
la
cgt



TELECHARGER
LE GUIDE

BONJOUR,

Toute l'année, la CGT se tient à disposition des travailleuses et travailleurs à travers son réseau d'unions départementales et locales. L'intérêt d'une telle implantation c'est de pouvoir par la proximité être efficaces et présent-es pour répondre aux besoins et sollicitations du monde du travail (accueil, syndicalisation, informations, juridique, réseaux de défenseur-ses syndicaux-les et conseiller-es du ou de la salarié-e). Par ailleurs, les militant-es CGT sillonnent les stations de ski, les montagnes, les plages, les exploitations agricoles... Pour aller à la rencontre des travailleuses et travailleurs saisonnier-es, afin de les informer sur leurs droits, mais aussi pour s'imprégner de leurs besoins afin de construire avec elles et eux un socle de revendications qui corresponde à leurs exigences vis-à-vis des organisations syndicales et qu'elles et ils souhaitent voir la CGT porter. Des offres d'emploi qui se font plus rares, des ruptures du contrat arbitraires, des périodes d'essai non respectées, l'annulation d'évènements ou l'appel au bénévolat sur des postes qui pourraient être pourvus par des saisonnier-es... représentent autant de contraintes qui pèsent sur l'activité des saisonnier-es.

À ces difficultés, il faut ajouter :

- **des difficultés de logement** : des conditions de logement parfois indignes (dans un parking, non-accès à un point d'eau et/ou à l'électricité pour se chauffer, s'éclairer...), problèmes de surface (colocation imposée...), loyers trop élevés, logements d'abord destinés à l'accueil de vacancier-es ou de touristes...

- **un maintien dans la précarité**, notamment avec des réformes de l'assurance chômage qui ne tiennent aucun compte de la spécificité de l'activité des travailleuses et travailleurs saisonnier-es. En effet, la dernière en date prévoit qu'un total de contrats à six mois ne suffirait plus pour ouvrir le droit à allocation. Ce à quoi il faut ajouter une diminution du montant et de la durée d'indemnisation ;
- **des perturbations climatiques et environnementales** qui impactent notamment la durée des contrats et les conditions de travail : inondations, manque de neige sur les pistes, pluies fréquentes, canicules...

La CGT met à votre disposition ce guide pratique pour vous aider à vous repérer et à connaître vos droits.

Vous y trouverez des informations juridiques, et tout un tas d'informations utiles sur votre contrat et vos conditions de travail, votre salaire, des informations sur l'indemnisation chômage...

La meilleure façon de faire valoir ses droits, c'est de les connaître. La meilleure façon de les renforcer c'est de les faire valoir et de s'organiser en se syndiquant, et pour cela la CGT se tient à vos côtés. Saisonnalité ne doit plus rimer avec précarité !

La CGT est aux côtés de toutes les salarié-es, quelles que soient leur statut et leur situation. Ce guide a l'ambition de vous donner un certain nombre de repères essentiels dans le cadre de votre activité professionnelle, de votre travail. Une question, un problème, une idée, n'hésitez pas à nous contacter !

**Pour gagner
de meilleurs droits
Votez CGT
à chaque fois
que cela
est possible !
Ne restez
pas seul-es,
syndiquez-vous !**



**Les propositions
de la CGT**



p.7

Qui vous protège ?

Le Code du travail 10
L'application d'une
convention collective ou
d'un accord d'entreprise 10

p.9

L'embauche

Les règles qui s'appliquent à
toutes et tous 13
La visite médicale
d'embauche 13
La promesse d'embauche 14

p.12

**Le contrat de
travail**

Qu'est-ce qu'un
contrat saisonnier ? 17
Le contrat de travail 18
Les mentions
obligatoires 18

p.16

La période d'essai



p.17

La rémunération

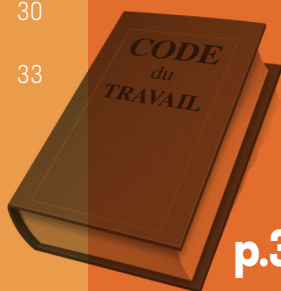
Le salaire 22
Le salaire socialisé – Le
salaire brut 22
Qu'est-ce que l'avantage en
nature ? 23
Le paiement du salaire 24
Le travail dissimulé 24
Explication d'une fiche de
paie 24

p.21

Le temps de travail

La durée légale et maximale de travail	27
Les temps de pause	27
Le temps d'habillage	27
Le temps partiel saisonnier	28
Les heures supplémentaires	29
Le travail du dimanche et les jours fériés	30
Le travail de nuit	30
Les fiches horaires des contrats saisonniers	33

p.26



p.34

Les conditions de travail

Les obligations de l'employeur	35
Le droit de retrait	36
Les accidents de travail et les accidents de trajet	37
La sécurité au travail et le rôle de la Carsat	37

La formation professionnelle avant, pendant et après la saison

Avant la saison	39
Pendant la saison	39
Pendant l'intersaison	40

p.38

La fin du contrat

La rupture anticipée du contrat	57
Le licenciement pour motif économique	57
La rupture conventionnelle homologuée du CDI ou rupture amiable du CDD	57

p.56

Les droits à l'indemnisation chômage

Le chômage partiel ou activité partielle	61
--	----

p.58

Le logement

Améliorer les conditions de logement, une priorité	65
--	----



p.63

L'accès à la santé et la médecine du travail

L'assurance maladie des saisonnier-es	43
La complémentaire santé	44
L'affiliation au médecin traitant et remboursement	46
L'examen périodique de santé	47
Les arrêts maladies	48
Le délai pour prévenir l'employeur	48
Les indemnités journalières (IJ)	48
Les contrôles	49
La surveillance médicale renforcée (SMR)	49
Les conditions de restauration	50
La grossesse	50
Le congé maternité	50
Le congé paternité	51

p.42

La retraite



p.52

Les aides ou allocations

Les aides publiques	55
Les aides du comité social et économique	55

p.54

En cas de litige



p.66

Les moins de 18 ans

Condition d'âge	69
Les conditions de travail	69
Les secteurs réglementés	70
Déclarer les revenus de son job d'été ?	70

p.68

Les salarié-es étranger-es

p.71

Les ouvrier·es agricoles



p.73

Hôtels, cafés, restaurants

La grille conventionnelle des salaires	76
Les jours fériés	76
La mutuelle obligatoire	77
Des règles particulières sur le temps de travail	77

p.75

Animation, centres sociaux et sport

p.78

Salarié·es des remontées mécaniques et service des pistes

Les droits collectifs

Le droit d'expression	83
Le droit de grève	83
Le droit de se syndiquer	84
Représentation des salarié·es dans les entreprises de plus de 11 salarié·es	84
Représentation des salarié·es des TPE	85



p.80

p.82

Présentation de la CGT

Les valeurs et l'histoire
88

L'Histoire du monde du travail, du syndicalisme et de la CGT en particulier
88

Le rôle et la place du/ de la syndiqué·e dans la CGT
89

Pourquoi se syndiquer ?
89

Unis, nous sommes plus forts !
89

La cotisation syndicale
89

p.87



Les propositions

de la CGT

La CGT propose un nouveau statut du travail salarié dans lequel les droits sont attachés à la personne: progressifs, cumulables au fil de la carrière et transférables d'un employeur à l'autre. Cela implique un droit à la carrière.

Dès aujourd'hui, les saisonnier-es pourraient voir leur situation s'améliorer notamment par:

- le versement de la prime de précarité;
- la reconduction des contrats pour les salarié-es volontaires;
- le droit au logement;
- l'accès à la formation;
- l'augmentation des moyens donnés à l'Inspection du travail, pour lutter contre le travail non déclaré et le non-respect des droits des saisonnier-es.

Pour que leurs conditions de travail et de vie s'améliorent, le meilleur conseil à donner aux saisonnier-es est de se syndiquer.

Le Code du travail

P.10

L'application d'une
convention collective
ou d'un accord
d'entreprise

P.10

Qui
vous protège ?



Le Code du travail

Le Code du travail établit un ensemble de règles et de droits qui ont pour objet de « limiter » la situation de déséquilibre le/la salarié-e et l'employeur. La relation de travail, à travers le contrat de travail, est en effet caractérisée par le lien de subordination. Le Code du travail garantit des règles minimales d'ordre public pour protéger les salarié-es subordonné-es à l'employeur.

Ces règles et droits du Code du travail sont complétés par la négociation collective au niveau interprofessionnel, au niveau des branches professionnelles et des entreprises.

À SAVOIR

Vous pouvez consulter en ligne le Code du travail (sur le site www.legifrance.gouv.fr rubrique Code du travail). Le ministère du Travail publie également des fiches pratiques disponibles sur son site.



ATTENTION

Le droit du travail évolue très rapidement. Il est utile de vérifier régulièrement la date des documents consultés et leurs mises à jour.

L'application d'une convention collective ou d'un accord d'entreprise

Pour connaître les règles applicables en droit du travail en général et au contrat de travail en particulier, il faut se reporter au Code du travail, mais également à la convention collective ou aux accords collectifs, dont l'entreprise relève.

La convention collective nationale (CCN) traite de l'ensemble du droit du travail (contrat de travail, salaires classification, primes, reconduction de contrat, licenciement...), adaptant ainsi le Code du travail à un secteur d'activité et une zone géographique donnés.

La CCN applicable est celle dont relève l'activité principale de l'entreprise.

La convention collective, quand elle existe, doit être mentionnée sur le contrat de travail et sur le bulletin de salaire. Le code APE qui est indiqué sur le bulletin de paie correspond à votre CCN (convention Collective Nationale).

Si votre employeur n'est pas soumis à une convention collective, ni à un accord d'entreprise, c'est le Code du travail qui s'applique. Néanmoins, la majorité des secteurs d'activités professionnelles relèvent d'une convention collective.

Il peut y avoir également des accords d'entreprise ou de groupe. Ils peuvent porter sur de nombreux thèmes: formation professionnelle, salaires, égalité professionnelle...

ATTENTION

L'accord d'entreprise peut (à l'exception des règles d'ordre public) prévoir pour certaines thématiques des dispositions moins favorables au ou à la salarié-e que celles de la convention collective et du Code du travail. Ainsi, en ce qui concerne la majoration des heures supplémentaires, seul le minimum de 10 % (disposition d'ordre public prévue par la loi) doit être respecté. La convention collective peut également prévoir des clauses moins favorables que le Code du travail. Votre contrat de travail peut contenir

des dispositions plus favorables que l'accord ou la convention collective applicable à l'entreprise. Dans ce cas, le contrat de travail prime.

L'employeur doit obligatoirement:

- informer les salarié-es de l'existence de la convention applicable et les mettre en mesure d'en prendre connaissance;
- 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 salarié-es de l'entreprise.

CONSEIL

Il est indispensable de connaître la convention collective dont on dépend. Il est possible de se la procurer auprès des fédérations CGT correspondantes, de l'Inspection du travail ou sur internet: www.legifrance.gouv.fr.



Les règles qui
s'appliquent à toutes
et tous

P.13

La promesse
d'embauche

P.14

La visite médicale
d'embauche

P.13

L'embauche



Les règles qui s'appliquent à toutes et tous

Le ou la candidat-e à un emploi doit être informé-e des méthodes et techniques de recrutement auxquelles il ou elle va devoir se soumettre.

La méthode de recrutement utilisée doit être pertinente au regard de la finalité poursuivie, compte tenu du poste à pourvoir, et permettre d'apprécier les capacités et les aptitudes professionnelles du ou de la candidat-e à occuper l'emploi proposé.

Les informations demandées à ce dernier ou à cette dernière doivent présenter un lien direct et nécessaire avec l'emploi.

Un employeur ne peut pas embaucher ou refuser d'embaucher un-e candidat-e en raison de son origine, de sa religion, de son patronyme. De même, l'employeur n'a pas à vous demander si vous avez des enfants ou si vous comptez en avoir.

En plus de l'arsenal de textes anti-discriminations figurant dans le Code du travail et le Code pénal, des dispositions spéciales interdisent la mention du sexe ou de la situation de famille dans l'offre d'emploi.

Sont également prohibées les discriminations liées à l'apparence physique, à l'état

de santé et/ou au handicap, à l'appartenance à un syndicat, à une association, ou à un parti politique.

Les articles L.1132-1 et suivants du Code du travail listent les vingt-trois discriminations interdites.

La visite médicale d'embauche

Un suivi de l'état de santé adapté

Le nouvel article D.4625-22 du Code du travail fixe des modalités particulières pour le suivi de l'état de santé des saisonniers.

L'objectif : adapter ce suivi au mode de travail caractéristique de ces salarié-es. En effet, la courte durée des contrats et l'afflux de salarié-es embauché-es sur une même période ne permettaient pas aux services de santé au travail de répondre à la demande de visites médicales d'embauche.

Deux catégories de saisonnier-es sont désormais créées :

- ceux ou celles recruté-es pour une durée inférieure à quarante-cinq jours de travail effectif et ceux ou celles recruté-es pour une durée au moins égale à quarante-cinq jours mais affecté-es à des emplois autres que ceux présentant des risques ;

- ceux ou celles recruté-es pour une durée au moins égale à quarante jours et qui sont affecté-es à des emplois présentant des risques (voir ci-après).

Les salarié-es de la 1^{re} catégorie sont dispensé-es de visite d'embauche. Le service de santé au travail de l'entreprise doit cependant organiser à leur intention des actions de formation et de prévention. Ces actions peuvent être communes à plusieurs entreprises, ou être organisées à l'intention d'une entreprise, si celle-ci emploie un grand nombre de salarié-es saisonnier-es. Enfin, comme pour les autres salarié-es, le service de santé au travail organise pour ces salarié-es des actions sur le milieu de travail (voir article R.4624-1 du Code du travail).

En ce qui concerne les salarié-es de la 2^e catégorie (voir article R.4624-23 du Code du travail), leur examen médical d'embauche est maintenu. Le ou la salarié-e peut cependant être dispensé-e de cette visite, s'il ou elle est recrutée pour un emploi équivalent à ceux précédemment occupés, et si aucune inaptitude n'a été reconnue lors du dernier examen médical intervenu au cours des vingt-quatre mois précédents. Attention, lorsqu'une visite d'embauche est passée avant le début du contrat, la règle est que le contrat de travail soit d'ores et déjà signé.

L'article R.4624-23 liste les salarié-es concerné-es par les « postes à risques »:

- les jeunes âgé-es de moins de 18 ans;
- les travailleur-ses handicapé-es;
- les travailleur-ses de nuit;
- les femmes enceintes;
- les travailleur-ses exposé-es à certains risques comme l'amiante, le plomb, les rayonnements ionisants, le bruit, les vibrations, les agents biologiques, cancérogènes, mutagènes ou toxiques, le risque hyperbare...

La promesse d'embauche

Qu'est-ce qu'une promesse d'embauche ?

La promesse d'embauche est un précontrat que l'employeur et le ou la candidat-e établissent s'ils n'ont pas la possibilité de signer un contrat de travail immédiatement. À partir du moment où elle est acceptée par le ou la candidat-e, elle fait office de contrat de travail et lie l'employeur à son ou sa futur-e salarié-e. Il s'agit d'une offre ferme et définitive d'emploi adressée par l'employeur au ou à la candidat-e. Cela peut être à la demande du ou de la candidat-e, qui, par exemple, est encore sous contrat de travail dans une autre entreprise.

Les mentions et la forme ?

Une promesse d'embauche doit être claire, précise et adressée à une personne déterminée. Ainsi, on doit y retrouver les éléments suivants :

- la fonction qu'occupera le ou la salarié-e ;
- la rémunération ;
- le volume horaire du contrat ;
- la date d'embauche ;
- Éventuellement d'autres éléments comme les avantages salariaux, etc.

Elle est généralement écrite (lettre, mail, fax, SMS, etc.). Elle peut aussi être orale. Dans ce cas, il sera toutefois difficile de prouver qu'elle a existé, en cas de litige entre le ou la salarié-e et l'employeur. Il est donc recommandé d'exiger une trace écrite.

Le non-respect d'une promesse d'embauche : conséquences

Peut-on modifier une promesse d'embauche avant signature du contrat de travail ? Si votre employeur vous propose de signer un contrat de travail différent de la promesse d'embauche que vous avez acceptée (avec une rémunération plus faible par exemple), vous pouvez refuser de signer. La promesse d'embauche fait alors office de contrat de travail jusqu'à ce qu'un accord soit trouvé. Les parties peuvent néanmoins se mettre d'accord pour modifier le contrat de travail par rap-

port à la promesse d'embauche, si elles y trouvent un intérêt commun.

Mon futur employeur peut-il revenir sur sa promesse d'embauche ? Le ou la salarié-e ne peut pas obliger l'employeur à exécuter sa promesse d'embauche. Mais en cas de refus, cela équivaut à un licenciement sans cause réelle et sérieuse. La jurisprudence favorise en général le ou la salarié-e, qui pourra exiger le paiement de dommages et intérêts, ainsi qu'une indemnité de licenciement. À condition de posséder une trace écrite de la promesse d'embauche. Conseil : Contacter une militante de la CGT.

Lorsque le désistement provient du ou de la candidat-e ? La même chose vaut pour le ou la candidat-e : s'il refuse finalement l'emploi, il ou elle devra verser des dommages et intérêts à l'employeur.

La promesse d'embauche sous conditions

La promesse d'embauche peut être conditionnelle. C'est-à-dire que l'employeur peut exiger la réalisation d'une condition comme l'obtention d'un diplôme du ou de la candidat-e. Si cette condition n'est pas remplie, la promesse d'embauche devient caduque. L'employeur pourra décider de ne pas embaucher le ou la candidat-e sans avoir à lui verser d'indemnités de dommages et intérêts.

Qu'est-ce qu'un contrat
saisonnier ?

P.17

Le contrat de travail

P.18

Les mentions
obligatoires

P.18

Le contrat de travail

p.16



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 période et la saison doivent être indépendantes de la volonté de l'employeur (article L.1242-2-3° du Code du travail). L'article D.1242-1 du Code du travail énumère les secteurs concernés.

Le contrat saisonnier, est un CDD spécifique, défini à l'article L.1242-2 alinéa 3. En effet, toutes les salarié-es saisonnier-es ne dépendent pas du contrat de travail saisonnier. Il est réservé à certains secteurs définis par le Code du travail.

Par conséquent, un surcroît d'activité ou des travaux indépendants du rythme des saisons ne peuvent être considérés comme « saisonniers ».

En matière de fin de contrat en revanche, le CDD « classique » est bien différent du CDD saisonnier. La fin du contrat saisonnier n'ouvre pas droit au versement de la prime de précarité. Par ailleurs, le contrat saisonnier n'oblige pas l'employeur, lors de sa conclusion, à faire figurer une date de fin de contrat.

CONSEIL

Assurez-vous que votre emploi est réellement saisonnier. Si ce n'est pas le cas, vous devez toucher, en fin de contrat, la prime de précarité.

- travailleur-ses saisonnier-es, vos droits sont identiques à ceux des salarié-es permanentes;

- 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 uniquement d'une priorité d'emploi d'une saison à l'autre. Depuis 2017, dans les branches où l'emploi saisonnier est particulièrement développé (définies par un arrêté ministériel), et à défaut de stipulations conventionnelles, toute salarié-e embauché-e en CDD à caractère saisonnier bénéficie d'un droit à la reconduction de son contrat dès lors qu'il ou elle a travaillé au moins deux saisons dans cette entreprise lors de deux années consécutives et que l'employeur dispose d'un emploi saisonnier à pourvoir (article L.1244-2-2 du Code du travail). L'employeur doit informer le ou la salarié-e, par tout moyen permettant de conférer une date certaine de l'information, des conditions de reconduction avant la fin du contrat (article L.1244-2-2 du Code du travail). La clause de reconduction ne crée pas d'obligation pour le ou la salarié-e (article L.1244-2 du Code du travail);
- le CDD saisonnier n'ouvre pas droit à l'indemnité de précarité (10% de la rémunération totale brute). À l'inverse, l'indemnité de fin de mission est en principe due pour les missions d'intérim visant à pourvoir des contrats saisonniers, et par exception seulement elle n'est pas versée si un accord collectif, de branche étendu ou d'entreprise, le prévoit (article L.1251-33 du Code du travail);
- en revanche, vous touchez une indemnité de congés payés au titre du travail effectivement accompli, dès lors que le régime des congés payés dans l'entreprise ne vous permet pas de les prendre (article L.1242-16). L'indemnité est supé-

rieure ou égale à 10 % de la rémunération totale brute;

- 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 (article 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 (article L. 1244-2 du Code du travail et conventions collectives). Dans les branches où l'emploi saisonnier est particulièrement développé, et toujours à défaut de stipulations conventionnelles, les CDD à caractère saisonnier dans une même entreprise sont considérés comme successifs lorsqu'ils sont conclus sur une ou plusieurs saisons, y compris lorsqu'ils ont été interrompus par des périodes sans activités dans cette entreprise (article L.1244-2-1 du Code du travail);
- le ou la salariée peut demander la conversion de ses droits à repos compensateur en indemnité, dans les entreprises qui appliquent ces repos en application d'une convention collective.

Le contrat de travail

Le contrat doit respecter le Code du travail, les conventions collectives, les accords collectifs (interprofessionnels, de branche et/ ou d'entreprise). Le CDD doit être obligatoirement écrit. Il doit être remis dans les 48 heures qui suivent son

embauche. À défaut, l'employeur vous doit une indemnité qui ne peut être inférieure à un mois de salaire (depuis les ordonnances Macron de 2017, la méconnaissance de cette obligation n'entraîne plus à elle seule la requalification en contrat à durée indéterminée). Quelles que soient la nature et la durée du contrat, la législation impose à l'employeur d'effectuer une déclaration unique d'embauche à l'Urssaf avant que l'embauche ne soit effective.

Les mentions obligatoires

Le contrat établi doit être dûment signé par l'employeur et par le ou la salariée, et une copie est remise à cette dernière.

Le contrat doit indiquer:

- votre nom et celui de l'employeur;
- le secteur professionnel et l'emploi occupé (pour justifier du motif du recours au CDD);
- votre classification, qui reconnaît votre qualification;
- votre rémunération et ses composantes (primes, logement, avantage en nature);
- le lieu de travail;
- vos horaires;
- les jours de repos;
- la tâche à effectuer;
- l'entreprise (code Naf et numéro de Siret);
- la convention collective applicable;
- le nom et l'adresse de la caisse de retraite complémentaire;
- l'organisme de prévoyance;
- la durée de la période d'essai;
- éventuellement, la clause de reconduction.



La période

d'essai

La période d'essai a pour finalité de permettre à l'employeur d'apprécier les qualités professionnelles du ou de la salarié-e et, pour ce dernier ou cette dernière, de constater si les conditions de travail lui conviennent.

La période d'essai constitue ainsi une première phase du contrat de travail qui :

- n'est pas obligatoire;
- doit, pour exister, être prévue dans le contrat de travail ou la lettre d'engagement – le ou la salarié-e doit être informé-e par écrit;
- a une durée maximale fixée par le Code du travail : pour les CDD (article L.1242-10 du Code du travail) et contrats temporaires (article L.1251-14 du Code du travail), les seuils dépendent de la durée de ces contrats.

Elle 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.

Cependant, les conventions collectives ou le contrat de travail peuvent prévoir des règles particulières :

- l'article L.1251-15 indique que la rémunération correspondant à la période d'essai ne peut être différente de celle prévue dans le contrat de travail;
- peut, sauf abus, être rompue librement, par l'employeur ou le/la salarié-e, sous réserve du respect du délai de prévenance.

Si la rupture est à l'initiative de l'employeur, ce dernier doit prévenir le/la salarié-e au

moins 24 heures à l'avance en deçà de huit jours de présence, 48 heures entre huit jours et un mois de présence (article L.1221-25 du Code du travail) et de deux semaines, après un mois de présence.

IMPORTANT

L'article L.1244-2 du Code du travail précise que les contrats de travail à caractère saisonnier peuvent comporter une clause de reconduction de contrat, pour l'année suivante. Une convention ou un accord collectif de travail peut prévoir que tout employeur ayant occupé un-e salarié-e dans un emploi à caractère saisonnier lui propose, sauf motif réel et sérieux, un emploi de même nature, pour la même saison de l'année suivante. La convention ou l'accord en définit les conditions, notamment la période d'essai, et prévoit en particulier dans quel délai cette proposition est faite au/à la salarié-e avant le début de la saison ainsi que le montant minimum de l'indemnité perçue par le/la salarié-e s'il/elle n'a pas reçu de proposition de réemploi. Pour calculer l'ancienneté du/de la salarié-e, les durées des contrats de travail à caractère saisonnier successifs dans une même entreprise sont cumulées.

Au terme de la période d'essai, vous êtes embauché-e jusqu'au terme prévu par votre contrat de travail.

Le salaire

P.22

Le salaire socialisé – Le
salaire brut

P.22

Qu'est-ce que l'avantage
en nature ?

P.23

Le paiement du salaire

P.24

Le travail dissimulé

P.24

Explication d'une fiche
de paie

P.24



La rémunération

Le salaire

Le salaire doit respecter les dispositions du Code du travail et de la convention collective de branche. Il doit correspondre à la classification indiquée par le contrat de travail.

Le montant de la rémunération doit être précisé dans le contrat de travail et l'employeur doit fournir pour chaque mois travaillé un bulletin de salaire. Le salaire minimum d'un saisonnier dépend de sa tranche d'âge :

- pour les jeunes âgées de 14 à 16 ans, il est fixé à 80 % du Smic ;
- pour les jeunes âgées de 17 à 18 ans, 90 % ;
- pour les saisonnier-es de plus de 18 ans, au moins égal au Smic.

Aucun salaire, pour un-e saisonnier-e majeure, ne doit être inférieur au Smic (salaire minimum de croissance) : taux mensuel pour un temps plein ou taux horaire multiplié par le nombre d'heures pour un temps partiel.

ATTENTION

La convention collective de branche peut prévoir un salaire minimum conventionnel supérieur au Smic.

Le montant du Smic est revalorisé au moins une fois dans l'année, au 1^{er} janvier. Sa réévaluation dépend de l'inflation et de l'évolution générale du salaire horaire moyen ouvrier.

Le montant du Smic est indiqué sur le site :

<https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F2300>.

Le salaire socialisé – Le salaire brut

Le salaire est constitué :

- d'une partie directement visible pour le/la salarié-e. C'est le salaire net viré sur son compte en banque ;
- et d'une part « invisible » car socialisée, constituée de cotisations sociales (part salarié-e et part « employeur »). Cette partie mutualisée du salaire permet de financer la protection sociale (chômage, maladie, accident de travail, retraite, maternité...).

Le salaire brut correspond à :

Salaire de base + primes + heures supplémentaires.

Le salaire net s'obtient par la soustraction :

salaire brut – cotisations sociales prises en charge par le/la salarié-e.

C'est l'employeur qui effectue le versement des cotisations salariales aux différents organismes (Urssaf, caisse de retraite complémentaire, prévoyance...). Mais il est malhonnête de parler de « charges patronales ». La rémunération est légalement composée du salaire net et de toutes les cotisations sociales. La part socialisée de votre rémunération (les cotisations) alimente la solidarité nationale en termes de santé, comme

de prévoyance ou de retraite. Le patronat parle de « charges », car il souhaite combattre les solidarités financées par les cotisations.

Qu'est-ce que l'avantage en nature ?

Lorsque l'employeur fournit un bien ou un service au/à la salarié-e, il s'agit d'un avantage en nature. L'employeur peut prendre intégralement en charge cet avantage ou demander au/à la salarié-e une participation qui sera inférieure à la valeur réelle de l'avantage.

Calcul de l'avantage en nature

En principe, la valeur de ces avantages est calculée à leur valeur réelle. Toutefois, des évaluations forfaitaires sont prévues en cas de fourniture de :

- nourriture;
- logement;
- véhicule;
- outils de communication (téléphone mobile, micro-ordinateur, accès internet, etc.).

L'avantage en nature est une forme particulière de salaire, ce n'est pas un remboursement de frais. Il est donc soumis à cotisations sociales et à l'impôt sur le revenu.

Pour connaître les règles de calcul de ces forfaits, il convient de consulter le site de l'Urssaf.

Avantages en nature sur les repas

Concernant la nourriture, le droit du travail ne prévoit rien de spécifique pour les saisonniers-es.

Dans le secteur de l'hôtellerie-restauration, la convention collective prévoit que l'employeur a l'obligation de nourrir gratuitement son personnel ou de lui allouer, à défaut, une indemnité compensatrice à la double condition :

- présence du/de la salarié-e au moment des repas;
- ouverture de l'établissement à la clientèle au moment des repas.

Le montant de cet avantage en nature « repas » est égal au montant du « minimum garanti » (pour un repas) et ce, quel que soit le montant de la rémunération versé au/à la salarié-e. Ce montant est indiqué sur le site www.service-public.fr.

Avantages en nature sur le logement

L'employeur a la faculté de mettre un logement à votre disposition, pour la durée du contrat. Le logement est alors un avantage en nature soumis aux cotisations sociales et évalué généralement forfaitairement sur la base de la grille de l'Urssaf. Des normes sont à respecter (plus d'informations p. 63 du guide).

Le paiement du salaire

Les salarié-es doivent être payé-es tous les mois et à date fixe. Lors du versement de leur salaire, ils/elles reçoivent obligatoirement un bulletin de paie, qu'il est utile de contrôler et de conserver.

Un acompte correspondant, pour une quinzaine, à la moitié de la rémunération mensuelle, est versé au/à la salariée, qui en fait la demande.

Le salaire doit obligatoirement être payé par chèque ou virement bancaire ou postal, lorsque son montant excède 1 500 euros nets par mois. Si la somme due est inférieure ou égale à ce montant, le/la salarié-e peut demander à être payé-e en espèces.

ATTENTION

Aucune retenue ne peut être opérée par votre employeur sur votre salaire, pour compenser une erreur de caisse, du bris de matériel...

Le travail dissimulé

En cas de non-versement du salaire et/ou de non-déclaration totale ou partielle du nombre d'heures de travail effectuées, il s'agit de travail dissimulé. Pour l'année 2019, selon la Cour des

comptes, le travail dissimulé a engendré une perte de 5,7 à 7,2 milliards d'euros de cotisations sociales. C'est une plaie sociale et économique, tant pour la nation que pour les salarié-es. En effet, aucune cotisation n'est versée pour la solidarité nationale. Le/la salarié-e ne cotise pas pour sa propre protection sociale (maladie, retraite...). En cas de maladie ou d'accident de travail, les conséquences pour le/la salarié-e sont désastreuses, puisqu'il ou elle n'est pas assurée.

ATTENTION

En cas de travail non déclaré, le/la saisonnier-ère ne cotise pas pour la retraite, ne bénéficie d'aucune couverture sociale ni d'assurance et n'est donc pas couvert-e en cas d'accident ou de maladie (voir page 42). Si vous êtes dans cette situation, prenez contact sans attendre avec la CGT.

Explication d'une fiche de paie

L'employeur doit vous remettre obligatoirement un bulletin de paie à la fin du mois. Depuis le 1^{er} janvier 2017, l'employeur n'a plus à vous demander votre accord pour vous remettre un bulletin de paie sous forme électronique. Toutefois, vous avez le droit de vous y

opposer. Il comporte des informations :

- sur l'employeur (nom, adresse, numéro d'immatriculation, code APE/NAF - activité principale de l'entreprise - numéro Siret...);
- sur le/la salarié-e (nom, emploi occupé, position dans la classification - qualification, coefficient - de la convention collective, date d'entrée dans l'entreprise);
- l'Urssaf ou la MSA (Mutualité sociale agricole) auprès de laquelle les cotisations sont versées;
- le nombre d'heures effectuées, celles payées au taux normal et celles majorées (heures supplémentaires ou de travail de nuit par exemple);
- les primes;
- les cotisations sociales (CSG, cotisations salariales comme vieillesse, maladie, retraite complémentaire...);
- le salaire net;
- montant net social
- la date du paiement du salaire net à payer;
- le montant de la prise en charge des frais de transport.

CONSEIL

Conservez vos bulletins de paie et ce, sans limitation de durée, pour faire valoir vos droits à retraite.

Société

Adresse

Convention collective

Emploi

Qualification

Coefficient

Contrat

BULLETIN DE SALAIRE

Nom - Prénom

Rubriques	Base	Part salariale		Part patronale	
		Taux	Montant	Taux	Montant
Salaire de base	... €				
Heures supplémentaires					
Primes					
Salaire brut	... €				
Santé		... %	... €	... %	... €
AT/MP		... %	... €	... %	... €
Retraite		... %	... €	... %	... €
Famille - Sécurité sociale		... %	... €	... %	... €
Autres cotisations dues par l'employeur	... €		... €	... %	... €
CSG	... €	... %	... €	... %	... €
Alègements de cotisations employeur					... €
Total des cotisations et contributions			... €		... €
Impôt sur le revenu	Base	Taux	Salaire net imposable		
Prélevé à la source	... €		Salaire net à payer		

Congés payés

En cours

Acquis

Pris

Soldés

Le montant net social sur la fiche de paie

Le montant net social doit désormais être indiqué. Il s'agit du montant du revenu net après déduction de l'ensemble des prélèvements sociaux obligatoires.

La durée légale et
maximale de travail

P.27

Le temps d'habillage

P.27

Le travail de nuit

P.30

Les temps de pause

P.27

Les heures
supplémentaires

P.29

Les fiches horaires des
contrats saisonniers

P.33

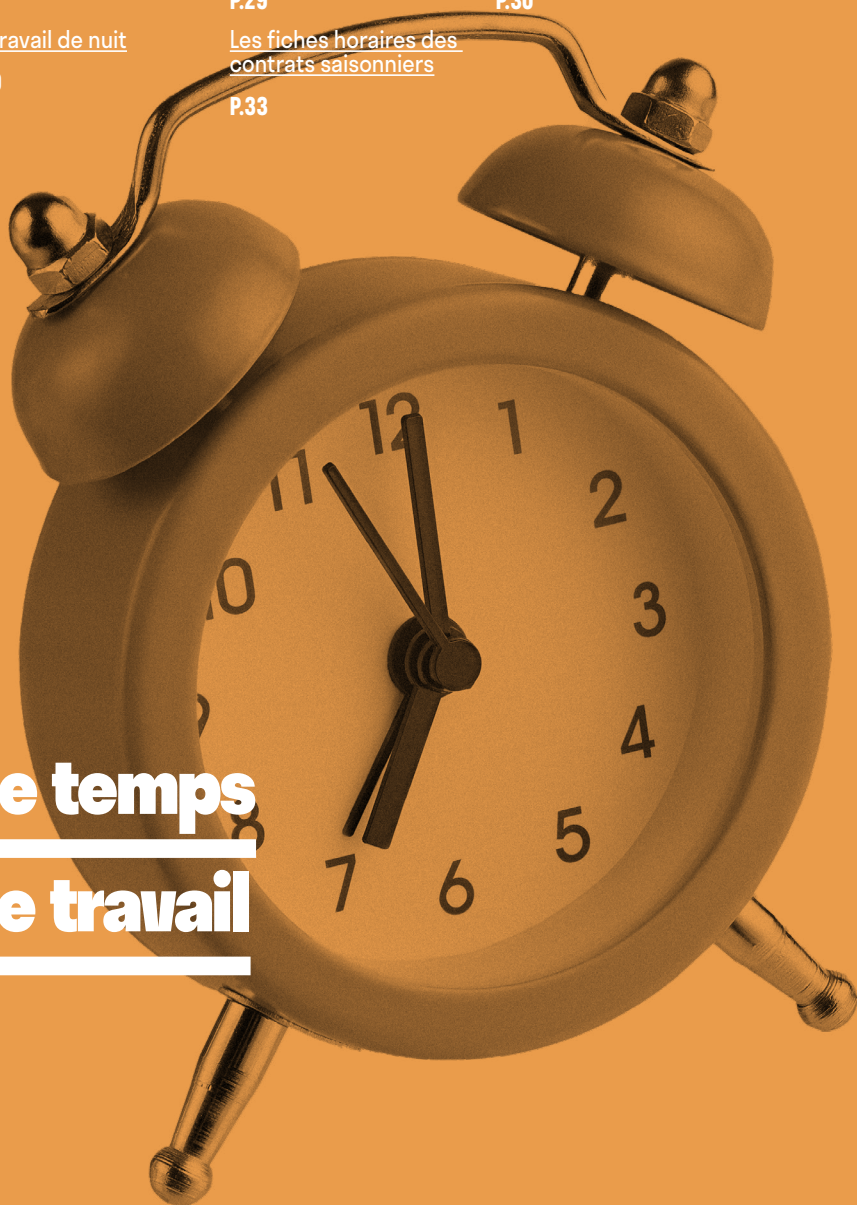
Le temps d'habillage

P.27

Le travail du dimanche
et les jours fériés

P.30

Le temps de travail



Le temps de travail comprend plusieurs notions comme la durée légale et maximale de travail, les heures supplémentaires, et la fiche horaires notamment.

La durée légale et maximale de travail

Fixée à 35 heures hebdomadaires pour toutes les entreprises quel que soit leur effectif, la durée légale du travail effectif est une durée de référence, un seuil à partir duquel sont calculées les heures supplémentaires.

Il ne s'agit ni d'une durée minimale (les salarié·es peuvent être employé·es à temps partiel), ni d'un maximum: des heures supplémentaires peuvent être accomplies dans le respect des durées maximales au-delà desquelles aucun travail ne peut être demandé, sauf autorisation de l'inspecteur·rice du travail. Les durées maximales de travail pour le/la saisonnier·e sont de:

- 10 heures par jour;
- 48 heures par semaine, ou 44 heures par semaine en moyenne calculées sur douze semaines.

CONSEIL

Tenez un suivi très précis de vos heures en notant, chaque jour, vos horaires de travail. Cela pourra vous servir de preuve pour faire valoir vos droits en cas de litige avec votre employeur.

Les temps de pause

Dès que le temps de travail quotidien atteint six heures, le/la salarié·e bénéficie d'un temps de pause d'une durée minimale de vingt minutes. Si durant les temps de pause ou de restauration, le/la salarié·e est à disposition de l'employeur et ne peut vaquer librement à ses occupations (surveillance du matériel par exemple), ceux-ci doivent être considérés comme du temps de travail effectif et donc payés. Dans les faits, bon nombre de pauses ne sont pas payées alors qu'elles devraient l'être... Articles L.3121-2 et 33 du Code du travail.

Le temps d'habillage

Lorsque le port d'une tenue de travail est imposé et que l'habillage et le déshabillage doivent être réalisés dans l'entreprise ou sur le lieu de travail, le temps nécessaire à ces opérations est pris en compte dans le temps de travail ou fait l'objet de contreparties. Ces contreparties sont accordées, soit sous forme de repos, soit sous forme financière. En cas de travaux insalubres et salissants, le temps passé à la douche est rémunéré au tarif normal des heures de travail, sans être pris en compte dans le calcul de la durée du travail effectif. Articles R.3121-2 et L.3121-3 du Code du travail.

Le temps partiel

saisonnier

Tout-es les salarié-es, quel que soit leur contrat de travail (saisonnier, CDD, CDI et CDI intermittent), sont susceptibles de travailler à temps partiel.

La définition

Est considéré à temps partiel, tout-e salarié-e dont la durée du travail est inférieure à la durée légale de travail appréciée sur la semaine (35 heures), le mois (151,67 heures), ou l'année (1 607 heures). Tout travail à temps partiel nécessite l'accord du/de la salarié-e. Le refus d'effectuer un travail à temps partiel par un-e salarié-e embauché-e sous une autre forme de contrat de travail ne peut constituer une faute ou un motif de licenciement. Le contrat de travail des salarié-es à temps partiel est un contrat écrit.

La durée minimale d'un contrat de travail à temps partiel est en principe fixée par la convention collective applicable. À défaut, elle est fixée à 24 heures par semaine (sauf pour quelques exceptions ou en cas de demande individuelle du salarié).

Les contrats de travail à temps partiel prévoyant une durée hebdomadaire de travail doivent fixer la répartition de la durée du travail entre les jours de la semaine. Les contrats de travail prévoyant une durée mensuelle de travail doivent fixer la répartition de la durée du travail entre les différentes semaines du mois. Toute modification de la répartition de la durée du travail entre les jours de

la semaine ou les semaines du mois est notifiée au/à la salarié-e en principe sept jours calendaires avant la date de modification. Toutefois, un accord collectif peut abaisser le délai de prévenance à trois jours ouvrés minimum, en prévoyant alors des contreparties pour les salarié-es. Lorsque les plannings individuels ont été modifiés au moins trois fois au cours de la saison et ce, trois jours avant la date concernée par la modification, le/la salarié-e se verra octroyer une récupération de deux heures ou le paiement de deux heures de travail selon le choix de contrepartie opéré par l'entreprise.

Le temps partiel aménagé sur tout ou partie de l'année (remplace le temps partiel modulé)

Le temps partiel aménagé sur tout ou partie de l'année permet de faire fluctuer la durée du travail du/de la salarié-e pendant l'année ou, le cas échéant, sur la durée du contrat de travail. Le travail à temps partiel aménagé est bien adapté aux métiers opérationnels des sites ouverts ou non toute l'année, qui connaissent de fortes variations d'activité avec des périodes consécutives de hautes et de basses fréquentations pendant la saison.

Est considéré comme salarié-e à temps partiel tout-e salarié-e dont la durée du travail est inférieure à la durée de travail annuelle légale du travail, soit 1 607 heures. Pour les salarié-es saisonnier-es, la durée du travail doit être inférieure à la durée légale du travail calculée sur la période d'emploi. Il résulte de ce mode d'organisation que cer-

taines semaines pourront être entièrement non travaillées. Il y aura également alternance de semaines courtes et de semaines longues; de semaines de forte activité et de basse activité.

Lors des périodes de forte activité, le/la salarié-e à temps partiel aménagé pourra être amené à travailler jusqu'à 34 h 30 par semaine. Lorsque les plannings individuels ont été modifiés au moins cinq fois au cours de la saison et ce, trois jours avant la date concernée par la modification, le/la salarié-e se verra octroyer une récupération de 2 heures ou le paiement de 2 heures de travail selon le choix de contrepartie opéré par l'entreprise.

Les heures complémentaires

La loi prévoit que les heures complémentaires accomplies par le/la salarié-e entre 10 % et 33 % de la durée du travail prévue par son contrat (33 % étant la limite dans laquelle peuvent être accomplies les heures complémentaires) donnent lieu à une majoration de salaire de 25 %. Une convention ou un accord de branche étendu peut prévoir un taux différent, qui ne peut être inférieur à 10 %. Le/la salarié-e sera prévenu-e de l'accomplissement d'heures complémentaires au minimum trois jours à l'avance. Les heures complémentaires ne peuvent avoir pour effet de porter la durée du travail du/de la salarié-e au-delà de la limite hebdomadaire de 34 h 30. Le refus d'effectuer des heures complémentaires au-delà des limites fixées au contrat de travail ne peut constituer une faute ou un motif de licenciement.

La rémunération des heures complémentaires et, le cas échéant, des majorations

qui y sont attachées intervient à l'issue du mois au cours duquel elles ont été accomplies.

Dans le cas du temps partiel aménagé sur tout ou partie de l'année, le volume des heures complémentaires effectuées est constaté en fin de période, c'est-à-dire soit à l'issue du contrat pour les salarié-es saisonnier-es. La rémunération des heures complémentaires et, le cas échéant, des majorations qui y sont attachées interviendra à l'issue du contrat de travail.

Les heures supplémentaires

Au-delà de la durée légale de travail (35 heures), toute heure accomplie est « une heure supplémentaire qui ouvre droit à une majoration salariale ou, le cas échéant, à un repos compensateur équivalent » (article L.3121-28 du Code du travail).

En principe, les heures supplémentaires donnent lieu à une majoration de salaire de 25 % pour chacune des huit premières, et à une majoration de 50 % pour les heures suivantes. Une convention ou accord d'entreprise ou, à défaut, une convention ou un accord de branche, peut prévoir un taux de majoration différent. Ce taux ne peut être inférieur à 10 %. Le paiement des heures supplémentaires et des majorations peut être remplacé, en totalité ou en partie, par un repos compensateur équivalent si une convention ou un accord collectif le prévoit et fixe les conditions et modalités d'attribution et

de prise du repos compensateur (articles L.3121-28 et L.3121-33 du Code du travail). À défaut de délégué-e syndical-e dans l'entreprise, ce remplacement peut être mis en place par l'employeur à condition que le CSE, s'il existe, ne s'y oppose pas (article L.3121-37 du Code du travail).

CONSEIL

Vérifiez les dispositions relatives aux heures supplémentaires dans la convention collective dont relève l'entreprise.

Le travail du dimanche et les jours fériés

Lorsque le jour férié est travaillé, le/la salarié-e perçoit sa rémunération habituelle mais il n'y a pas d'obligation pour l'employeur de majoration du salaire ou de repos en compensation de ce jour travaillé, sauf si la convention collective présente une disposition contraire (article L.3133-1 à L.3133-3 du Code du travail).

Le repos hebdomadaire, dans l'intérêt des salarié-es, est le dimanche. Mais des dérogations à ce principe sont possibles avec éventuellement une contrepartie qui peut être obligatoire si la convention collective le prévoit (article L.3132-1 et L.3132-3-1, et les articles L.3132-12 à L.3132-27 du Code du travail). Les règles applicables pour le repos hebdomadaire et les jours

fériés varient suivant les dispositions du contrat de travail, et de la convention collective applicable.

Le travail de nuit

Dans certains secteurs professionnels, les saisonnier-es peuvent travailler pendant tout ou partie de la nuit. Ce travail, source d'une pénibilité particulière (variant selon le métier et les tâches, mais aussi selon les individus), peut avoir des impacts sur la santé et la vie sociale des salarié-es.

Travail en soirée

La loi du 6 août 2015 pour la croissance et l'activité a instauré une nouvelle période de travail en soirée. Elle permet à certains commerces de détail, situés dans des zones touristiques internationales (ZTI), d'employer leurs salarié-es de 21 heures à minuit maximum (voir article L.3132-24 du Code du travail). Le/la salarié-e devra être volontaire. L'instauration du travail en soirée nécessite la conclusion d'accords collectifs et la délimitation des nouvelles ZTI (voir article L.3122-19 du Code du travail).

La période légale

Tout travail entre 21 heures et 6 heures est considéré comme travail de nuit. Cependant, cette période peut être remplacée par une autre période, de 9 heures consécutives. Prévue par convention ou accord collectif, elle doit être comprise entre 21 heures et 7 heures, incluant nécessairement l'intervalle compris entre 24 heures et 5 heures. À défaut

d'accord, cette autre période peut être autorisée par l'inspecteur-ric(e) du travail. S'il n'a pas répondu dans les trente jours, la demande d'autorisation est acceptée.

Les dérogations

Dans certains secteurs spécifiques (activités de production rédactionnelle et industrielle de presse, radio, télévision, production et exploitation cinématographiques, spectacles vivants et discothèque), la période de travail de nuit est fixée entre 24 heures et 7 heures.

Une autre période de travail de nuit peut être prévue pour ces secteurs, par convention ou accord collectif. Elle doit comporter l'intervalle compris entre 24 heures et 5 heures.

Est considéré(e) comme travailleur-se de nuit le/la salarié(e) qui accomplit :

- deux fois minimum par semaine, selon son horaire de travail habituel, 3 heures au moins de son temps de travail quotidien durant la période de travail de nuit prévue;
- ou 270 heures de travail de nuit pendant une période de douze mois consécutifs. La convention ou l'accord collectif applicable peut prévoir une autre période de référence et un nombre minimal d'heures de travail de nuit différents.

À SAVOIR

Sauf dérogation, le travail de nuit des jeunes de moins de 18 ans est interdit. Les salariées enceintes sont autorisées à ne pas travailler de nuit.

Le recours exceptionnel au travail de nuit

Le recours au travail de nuit doit être exceptionnel.

Il doit :

- prendre en compte les impératifs de protection de la santé et de la sécurité des travailleurs-ses;
- être justifié par la nécessité d'assurer la continuité de l'activité économique ou des services d'utilité sociale.

La mise en place par convention ou accord

Le recours au travail de nuit suppose la conclusion préalable d'une convention ou d'un accord collectif de branche étendu ou d'une convention ou accord d'entreprise ou d'établissement.

Ce texte doit :

- contenir les justifications du recours au travail de nuit;
- prévoir des contreparties, obligatoirement sous forme de repos compensateur et, éventuellement, sous forme de compensation salariale;
- prévoir l'organisation des temps de pause;
- prévoir des mesures destinées à :
 - . améliorer les conditions de travail,
 - . faciliter l'articulation entre le travail de nuit et l'exercice de responsabilités familiales et sociales des salarié-es,
 - . assurer l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

À défaut de convention ou d'accord, l'inspecteur-ric(e) du travail peut autoriser, sous conditions, l'affectation de travailleurs à

des postes de nuit. Si l'inspecteur-riche du travail n'a pas répondu dans un délai de trente jours, la demande de l'employeur est acceptée.

La durée quotidienne

La durée quotidienne de travail de nuit ne peut pas dépasser 8 heures consécutives.

Cette durée maximale peut faire l'objet d'une dérogation :

- par convention ou accord collectif de branche étendu ;
- ou, en cas de circonstances exceptionnelles, après autorisation de l'inspecteur-riche du travail et consultation des délégués syndicaux les et avis du CSE. Si l'inspecteur-riche du travail n'a pas répondu dans les quinze jours, la demande de dérogation est acceptée.

La durée hebdomadaire

La durée du travail de nuit, calculée sur une période de douze semaines consécutives, ne peut pas dépasser 40 heures par semaine.

Une convention ou un accord peut porter cette limite à 44 heures, si les caractéristiques propres à l'activité du secteur le justifient.

Le repos quotidien obligatoire

Le/la salarié-e de nuit bénéficie d'un repos quotidien de 11 heures pris obligatoirement après la période travaillée.

Le refus du/de la salarié-e de travailler de nuit

Le ou la salarié-e peut refuser de travailler de nuit s'il ou elle prouve qu'il est incompatible avec ses obligations familiales

(garde de ses enfants, prise en charge d'une personne dépendante...). Dans ce cas, son refus ne peut pas constituer une faute ou un motif de licenciement.

La contrepartie au travail de nuit

Le/la salarié-e de nuit doit bénéficier d'une contrepartie en repos. Il/elle peut bénéficier d'une compensation financière si des dispositions conventionnelles le prévoient ou que l'employeur l'accepte.

La contrepartie est prévue par la convention ou l'accord applicable dans l'entreprise. À défaut d'accord, elle est fixée par l'employeur, après consultation des délégués syndicaux et avis du CSE.

La prise en compte de la pénibilité

Le travail de nuit est un facteur de pénibilité pris en compte depuis le 1er janvier 2015 dans le cadre du compte pénibilité. Il permet au/à la salarié-e d'acquérir des points pénibilité sur son compte dès lors que celui-ci travaille au moins 120 nuits par an. Ces points peuvent ensuite être convertis en heures de formation, en réductions du temps de travail (passage à temps partiel sans baisse de salaire) ou en trimestres de retraite.

La surveillance médicale renforcée

Le/la salarié-e de nuit bénéficie d'une surveillance médicale renforcée. Elle permet au médecin du travail d'apprécier les conséquences éventuelles du travail de nuit pour sa santé et sa sécurité. Cette surveillance débute avant l'affectation du/de la salarié-e sur un poste de nuit et se poursuit à intervalles réguliers, au maximum tous les six mois.

Le/la salarié-e ne peut être affectée-e à un poste de nuit que s'il ou elle a fait l'objet d'un examen préalable par le médecin du travail. La fiche d'aptitude doit attester que son état de santé est compatible avec une telle affectation.

Le passage à un poste de jour

Le/la salarié-e souhaitant occuper ou reprendre un poste de jour dans le même établissement (ou, à défaut, dans la même entreprise), est prioritaire pour l'attribution d'un emploi correspondant à sa catégorie professionnelle ou un emploi équivalent.

L'employeur doit l'informer des postes disponibles.

Cette priorité d'emploi s'applique également si un travailleur de jour souhaite occuper ou reprendre un poste de nuit.

Les salariées enceintes bénéficient d'une protection spécifique visant à les affecter sur un poste de jour pendant leur grossesse et jusqu'à la fin du congé maternité.

Références

Code du travail: articles L.3122-29 à L.3122-31.

Les fiches horaires des contrats saisonniers

Il est important de mettre en place au sein de l'entreprise une fiche horaires. Toutes les heures de travail, effectuées chaque

jour par le/la salarié-e, doivent être répertoriées en notant la date, l'heure d'arrivée, l'heure de départ, les pauses déjeuner. Ce document doit être signé par l'employeur et le/la saisonnier-ère.

Dans le cas où l'employeur ne met pas en place cette fiche horaires, il vous est fortement recommandé de tenir votre propre fiche horaires, et de la faire signer par votre employeur.

Dans l'hypothèse d'un litige relatif au paiement des heures supplémentaires, il revient au/à la saisonnier-ère de fournir des éléments suffisamment précis pour permettre à l'employeur de répondre en donnant ses propres éléments.

Au regard de la jurisprudence, la fiche horaires tenue par le/la saisonnier-ère doit être établie par écrit et récapituler les heures de travail effectuées durant l'exécution de son contrat de travail saisonnier. Les heures de travail effectives doivent être retranscrites au fur et à mesure de leur accomplissement, et non postérieurement en une seule fois. Afin de prouver la conformité de la fiche horaires, le/la saisonnier-ère doit indiquer de manière détaillée (tâches de travail précises effectuées, collègues présents, etc.), et à chaque fois, les raisons des heures supplémentaires effectuées.

CONSEIL

Renseignez-vous auprès de l'employeur au moment de la signature du contrat de travail saisonnier.

Les obligations de
l'employeur

P.35

Le droit de retrait

P.36

Les accidents de travail
et les accidents de
trajet

P.37

La sécurité au travail et
le rôle de la Carsat

P.37



Les conditions de travail

Les bonnes conditions de travail sont le résultat de la stratégie de l'employeur, pour faire face à un environnement donné.

Il est donc possible d'agir sur les conditions de travail et elles ne sont pas uniquement dépendantes de facteurs économiques ou commerciaux.

Elles concernent toutes les salariées car elles ont une incidence sur leur santé et sur le développement de leurs compétences.

Les obligations de l'employeur

Une des obligations fondamentales est précisée à l'article L.4121-1 du Code du travail: l'employeur prend les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs. Il doit adapter le travail du/ de la salariée.

Ces mesures comprennent:

- des actions de prévention des risques professionnels et de la pénibilité;
- des actions de formation et d'information;
- la mise en place d'une organisation et de moyens adaptés.

Ainsi, de nombreuses obligations existent pour l'employeur, en matière de condi-

tions de travail et de santé au travail. On les retrouve aux articles L.4121-1 et suivants du Code du travail. Il s'agit, par exemple, d'adapter le travail à la personne, de remplacer ce qui dangereux par ce qui ne l'est pas...

ATTENTION

Selon votre secteur d'activité, vous devez bénéficier notamment d'équipements de travail ou de protection individuelle (chaussures de sécurité, casques, vêtements spécifiques...).

Le document unique d'évaluation des risques professionnels (Duerp)

L'employeur doit prendre les mesures nécessaires pour la sécurité et la santé de ses salariées. Le document unique d'évaluation des risques professionnels (Duerp) constitue un moyen en faveur de la prévention et de l'information des risques à l'égard des salariées (articles L.4141-1 à L.4142-3 du Code du travail).

Le Duerp est un document rédigé par l'employeur qui présente l'ensemble des risques répertoriés.

Cette évaluation des risques se base sur la nature des activités de l'établissement, les outils de méthodes de travail, la définition des postes et l'aménagement

des lieux de travail. Suite à cette évaluation, l'employeur doit mettre en œuvre les actions de prévention nécessaires à l'amélioration des conditions de travail en faveur de la sécurité des salarié·es dans l'exercice de leurs fonctions (articles R.4121-1 à R.4121-4 du Code du travail).

Le Duerp doit être mis à jour régulièrement, au minimum une fois par an, et à l'occasion de tout changement dans les conditions de travail, de santé et de sécurité.

Le Duerp doit être à disposition de toutes les salarié·es, des membres de la délégation du personnel du comité social et économique, de l'Inspection du travail, de la Médecine du travail, etc. Il doit être consultable par les représentant·es du personnel et les salarié·es (article R.4121-4 du Code du travail).

À défaut de document unique d'évaluation des risques professionnels, et de sa mise à jour, des sanctions pénales peuvent être encourues.

Le droit de retrait

Le/la salarié·e, confronté·e à un danger grave et imminent pour sa vie ou sa santé physique et morale, a le droit d'arrêter son travail et, si nécessaire, de quitter les lieux pour se mettre en sécurité. L'employeur doit être informé par écrit immédiatement. Il faut prévenir les représentant·es du personnel lorsqu'elles et ils existent dans l'entreprise (élu·es CSE, CSSCT). Ce droit de retrait est un droit individuel et protégé. La décision du/de la salarié·e ne doit cependant pas créer une nouvelle situation de danger grave ou imminent pour d'autres personnes. Face à cette situation, l'employeur doit prendre les mesures et donner les instructions nécessaires, pour permettre aux salarié·es d'arrêter leur activité et de se mettre en sécurité en quittant immédiatement le lieu de travail (article L.4131-1 du Code du travail).

ATTENTION

La jurisprudence a une définition restrictive des situations de danger grave et imminent. Demandez conseil à la CGT.

Les accidents de travail et les accidents de trajet

L'accident de travail est celui qui survient du fait, ou à l'occasion du travail (article L.411-1 du Code de la Sécurité sociale).

En cas d'accident du travail, il faut avertir l'employeur immédiatement et, au plus tard, dans les vingt-quatre heures dans la mesure du possible.

Celui-ci doit faire une déclaration, sous quarante-huit heures à la caisse primaire d'assurance maladie (CPAM), et doit également adresser une attestation de salaire à la CPAM en même temps que la déclaration d'accident du travail, ou, au moment de l'arrêt de travail (si celui-ci est postérieur). Il doit aussi délivrer au ou à la salariée une feuille d'accident qui permettra d'être dispensée de l'avance de frais médicaux. Il n'appartient pas à l'employeur de juger de la légitimité de l'accident de travail.

Le/la salariée pourra toucher les indemnités journalières de la Sécurité sociale en remplacement de son salaire.

Si l'employeur refuse de vous donner la feuille d'accident ou si vous pensez qu'il n'a pas fait de déclaration aux caisses, adressez-vous immédiatement à votre CPAM.

La sécurité au travail et le rôle de la Carsat

Au niveau régional, la caisse d'assurance retraite et de la santé au travail (Carsat) est l'organisme de référence en matière de prévention des risques professionnels. Elle a pour mission de coordonner et développer la prévention des risques « accidents du travail et maladies professionnelles » (AT/MP). Pour cela, elle cible des activités à risque, intervient dans les entreprises et auprès des branches professionnelles. Elle propose également une offre de formation, une offre documentaire ainsi que des dispositifs d'aides financières pour soutenir le développement de la prévention dans les entreprises.

De plus, elle fixe chaque année le taux de cotisations des accidents du travail et des maladies professionnelles. Le calcul du taux est fonction des dépenses pour indemniser ces accidents et maladies et couvrir les risques encourus selon les secteurs d'activité. Ces cotisations payées par l'entreprise assurent les salariées contre les risques d'accident du travail, de trajet ou de maladie professionnelle.



La formation professionnelle

avant, pendant

et après la saison

La formation, présente tout au long de la vie professionnelle du/de la saisonnier·ère, lui permet d'améliorer ses compétences, d'en acquérir de nouvelles, d'obtenir des qualifications supplémentaires, afin de s'adapter ou de se réorienter.

Avant la saison

La formation initiale du/de la saisonnier lui permet d'acquérir des compétences qui peuvent être sanctionnées par l'obtention d'un ou plusieurs diplômes, qualifications, ou titres professionnels.

Au cours du cycle scolaire, le/la futur·e saisonnier·ère peut être amené·e à effectuer des stages en entreprise notamment dans des secteurs et établissements dont les métiers sont soumis à la saisonnalité, permettant ainsi de découvrir et de se familiariser avec un environnement professionnel en saison.

La formation initiale destinée à l'exercice d'un métier saisonnier peut être réalisée par l'alternance d'enseignement théorique et de pratique en entreprise. Désormais, des formations professionnelles biquifiantes permettent l'apprentissage de deux métiers simultanément auprès de plusieurs employeurs saisonniers.

À la veille de la saison, l'employeur a la faculté, pour pourvoir un poste en CDD de six à douze mois ayant fait l'objet d'une diffusion par France travail, de mettre en œuvre une formation préalable à l'emploi. Dans l'hypothèse d'une embauche en CDI (dans le cadre d'une embauche par un groupement d'employeurs par exemple) ou en contrat de travail indéterminé inter-

mittent (CDI), l'employeur peut procéder à une préparation opérationnelle à l'emploi (POE) : cette formation ou préparation préalable d'un maximum de 400 heures, soit quatre mois, a pour but de permettre au/à la saisonnier·e recruté·e de développer ses aptitudes et acquérir les compétences supplémentaires nécessaires pour l'exercice des fonctions du poste de travail.

L'employeur peut proposer au/à la saisonnier·ère, dont le contrat de travail comporte une clause de reconduction, la conclusion d'un CDD de formation avant que ne débute la saison.

Cette possibilité est ouverte :

- aux employeurs des secteurs du tourisme social et familial, et des remontées mécaniques et domaines skiables dont les conventions collectives imposent la reconduction du contrat ;
- aux employeurs qui en ont pris l'initiative.

Pendant la saison

Dès l'embauche, l'employeur doit procéder à l'intégration du/de la saisonnier·ère dans l'entreprise. La mise en œuvre d'une formation pour la prise de fonctions auprès du/de la saisonnier·ère nouvellement embauché·e favorise l'adaptation et la connaissance de l'établissement, du poste, de l'organisation de travail, et des mesures de sécurité.

Au cours de la saison, vous pouvez être amené·e à suivre une formation réalisée par l'entreprise ou par un organisme

externe, en application du plan de formation. Ce dernier est établi par l'employeur en fonction de ses besoins afin d'adapter les compétences aux exigences liées à l'évolution des méthodes de travail et des règles de sécurité, ou du matériel. Le/la saisonnier·ère ne peut y déroger sauf s'il/elle justifie de raisons graves et sérieuses.

Zoom sur le contrat de professionnalisation

Il s'agit un contrat alternant période de travail en entreprise et de formation en centre. Il a un objectif de qualification et d'évolution professionnelle et il est conclu dans le but d'intégrer durablement une salarié·e dans l'entreprise. Cela peut être un bon dispositif, pour sortir de l'emploi saisonnier.

Les obligations de l'employeur :

- **L'entretien professionnel en entreprise :** Il s'agit d'un dispositif obligatoire tous les deux ans dans l'entreprise. Il ne s'applique pas dans la majorité des situations d'emplois saisonniers. Si vous avez un contrat spécifique (type CDI saisonnier), renseignez-vous auprès de la CGT.
- **Le plan de développement des compétences :** Pendant le CDD, vous pouvez, dans certains cas, bénéficier d'une formation, dans le cadre du plan de développement des compétences de l'entreprise. Aucune condition d'ancienneté n'est requise. Pour la CGT : La formation des salarié·es doit être réalisée sur le temps de travail et rémunérée comme tel. Les forma-

tions réalisées en dehors du temps de travail doivent avoir un caractère exceptionnel. Elles doivent être strictement conditionnées à la demande expresse du salarié et assorties de contreparties négociées et déterminées par un accord de branche ou d'entreprise majoritaire.

Pendant l'intersaison

Hors saison, bon nombre de propositions de formation vous sont offertes (voir le guide CGT « S'informer, se former et s'émanciper », disponible sur le site « Analyses et propositions » : <https://analyses-propositions.cgt.fr/guide-formation-professionnelle>).

L'accompagnement du saisonnier

- **Le conseil en évolution professionnelle :** Vous pouvez bénéficier à votre initiative, gratuitement et de manière confidentielle, d'un conseil en évolution professionnelle (CEP), soit pendant, soit hors du temps de travail. Le CEP est une prestation d'information, de conseil, d'accompagnement personnalisés, accessible à tout actif indépendamment de son âge, de son secteur d'activité, de son statut et de sa qualification. Pour les actif·ves en emploi : des opérateurs CEP sont présents dans chaque région (<http://www.mon-cep.org/>). Pour les jeunes de 16 à 25 ans ce sont les

missions locales. Pour les demandeurs-ses d'emploi c'est France travail qui est opérateur CEP.

- **Le bilan de compétences:** Vous voulez progresser dans votre métier? Vous envisagez une nouvelle orientation? Demandez à bénéficier d'un bilan de compétences. Il vise à analyser vos aptitudes, à identifier vos besoins:
 - . il est réalisé par un-e spécialiste externe à l'entreprise;
 - . vous êtes le/la seul-e destinataire des résultats, qui sont confidentiels;
 - . une synthèse peut être transmise à votre employeur, mais seulement si vous donnez votre accord.

Les dispositifs de formation

- **Le compte personnel de formation (CPF):** Depuis 2015, toute personne a accès à son CPF de l'âge de 16 ans jusqu'à sa retraite. C'est un droit individuel, qui reste acquis en cas de changement de situation professionnelle ou de chômage (plus d'informations sur www.moncompteformation.gouv.fr). Vous pouvez acquérir 500 euros par an jusqu'à un plafond total de 5000 euros. L'utilisation du CPF relève de la seule initiative du ou de la salarié-e. L'employeur ne peut donc pas vous imposer d'utiliser votre CPF pour financer une formation. Le refus du ou de la salarié-e d'utiliser son CPF ne peut pas constituer une faute. Pour utiliser son CPF pendant son temps

de travail, il faut obtenir l'accord de son employeur.

- **La validation des acquis de l'expérience (VAE):** La VAE peut vous permettre de faire reconnaître par un titre ou un diplôme les compétences que vous avez acquises dans le travail ou dans les activités syndicales, associatives, les expériences de vie... Si la validation est complète, vous obtenez la certification et devenez titulaire, selon le cas, de ce titre ou ce diplôme. Si elle est partielle, le jury doit vous proposer un complément de formation, pour acquérir la certification visée.
- **Le projet de transition professionnelle (PTP):** Le PTP peut vous permettre de suivre une formation longue, de reconversion, avec prise en charge de la rémunération. C'est la possibilité de réaliser un projet personnel, d'accéder à un niveau supérieur de qualification voire de certification, de changer d'activité ou de profession. Des modalités particulières d'ancienneté sont prévues pour les salarié-es souhaitant réaliser leur PTP à l'issue d'un CDD. Le ou la salarié-e titulaire d'un contrat de travail à durée déterminée qui bénéficie d'un PTP peut bénéficier d'une rémunération versée par l'association Transitions Pro. Attention: souvent, pour pouvoir bénéficier de ce dispositif, le ou la salarié-e se voit imposer d'utiliser la totalité du montant de son CPF pour financer une partie de la formation.

GUIDE DES SAISONNIERS

L'assurance maladie
des saisonnier-es

P.43

La complémentaire
santé

P.44

L'affiliation
au médecin traitant
et remboursement

P.46

L'examen périodique
de santé

P.47

Les arrêts maladies

P.48

Le délai pour
prévenir l'employeur

P.48

Les indemnités
journalières (IJ)

P.48

Les contrôles

P.49

La surveillance
médicale renforcée
(SMR)

P.49

Les conditions de
restauration

P.50

La grossesse

P.50

Le congé maternité

P.50

Le congé paternité

P.51

L'accès à la santé et la médecine du travail

L'accès à la santé est un droit fondamental pour chacune et chacun dans notre société, au même titre que le droit à l'éducation, au logement...

Le travail est un des déterminants de la santé. Aussi, vous devez pouvoir bénéficier d'un bon environnement de travail et d'un suivi médical efficace, dès votre embauche et tout au long de votre vie professionnelle. La situation de handicap ou la pathologie dont souffre un-e salarié-e, doivent être prises en compte.

La médecine du travail joue un rôle primordial, pour préserver votre santé. Elle agit dans une dynamique de prévention des risques liés aux mauvaises conditions de travail.

Comme tou-te-s les salarié-es, les saisonnier-es :

- bénéficient dans certains cas de la visite médicale d'embauche ou à défaut d'actions de formation et de prévention;
- peuvent demander à rencontrer le médecin du travail dès qu'ils en ressentent le besoin;
- ont droit à une visite de surveillance tous les deux ans, hors proportions spécifiques.

Ce dispositif est renforcé pour les salarié-es en situation de handicap et les jeunes de moins de 18 ans.

L'assurance maladie des saisonnier-es

En cas de maladie ou d'accident, pour bénéficier du remboursement des soins de manière optimale, il est nécessaire de procéder à des démarches administratives

auprès de la caisse de Sécurité sociale dont vous dépendez.

Vous êtes saisonnier-ère: votre caisse d'affiliation reste la caisse du département de votre résidence habituelle. Vous ne devez changer de caisse que si vous vous installez ailleurs pour une durée supérieure à six mois consécutifs. En tant que salarié-e, vous êtes rattaché-e au régime général de Sécurité sociale. Vous avez droit aux prestations des assurances maladie, accident du travail, maternité, invalidité, décès, sous réserve de justifier d'un nombre minimum d'heures de travail ou d'un certain montant de cotisations sur une période donnée. Pour plus d'informations, vous pouvez consulter le site Web Ameli de l'assurance maladie.

Vous êtes saisonnier-ère et allez changer de département pour votre futur emploi, vous restez alors affilié-e à la Caisse de Sécurité Sociale de votre domicile habituel.

Comment faire ?

- Avant de quitter votre domicile:

- . vérifiez votre dossier Sécurité sociale: le choix du médecin traitant;
- . si besoin, renouvelez la CSS (complémentaire santé solidaire);
- . mettez à jour votre carte Vitale (Vous pouvez la mettre à jour dans la plupart des pharmacies. Consultez aussi le site Internet de votre commune pour connaître les autres points de mise à jour pour votre carte Vitale);
- . créez votre compte Ameli, sur internet, pour suivre vos remboursements: pour obtenir le code confidentiel, demandez directement sur le site Web Ameli ou par téléphone au 3646.

- Pendant la saison:

- si vous tombez malade:
 - consultez un médecin: il indiquera, sur l'arrêt « soins d'urgence » ou « hors résidence habituelle »,
 - envoyez vos demandes de remboursement à la Caisse de votre domicile;
- si vous êtes en arrêt de travail:
 - envoyez les deux premiers volets sous 48 heures à la Caisse de votre domicile,
 - donnez le volet 3 à votre employeur;
- si vous avez un accident du travail:
 - avertissez immédiatement votre employeur; ce dernier enverra la déclaration d'accident du travail à la Caisse de votre domicile dans les 48 heures, et vous délivrera une feuille de soins qui vous permettra de vous faire soigner sans faire l'avance des frais,
 - envoyez le certificat initial à la Caisse de votre domicile ainsi que tous les documents relatifs à l'accident jusqu'à la fin de votre accident.

ATTENTION

En cas d'arrêt de travail maladie ou accident du travail, votre employeur doit compléter une attestation de salaire qu'il transmettra à votre Caisse; vous devez, également, vous renseigner aussi auprès de votre employeur pour connaître les modalités de la convention collective.

La complémentaire santé

La complémentaire santé d'entreprise obligatoire

La loi a généralisé la complémentaire santé d'entreprise à l'ensemble des salariées. Ces derniers pourront ainsi, par ce moyen, bénéficier de la participation financière de l'employeur pour financer une couverture santé: Mais plusieurs exceptions à cette généralisation existent toutefois, c'est ce que l'on appelle les dispenses d'affiliation.

Des cas de dispense prévus par la Loi

La possibilité de dispense d'adhésion diffère notamment en fonction de la durée du contrat:

- si vous êtes en CDD ou saisonnier·ère pour une période de moins de douze mois, vous pouvez être dispensé·e de la mutuelle entreprise. Si la durée de votre contrat est égale ou supérieure à douze mois, il est possible de ne pas adhérer à la complémentaire obligatoire à condition de justifier d'une mutuelle individuelle;
- si vous avez plusieurs employeurs, vous pouvez accepter un seul régime obligatoire, là encore à condition de prouver aux autres entreprises que vous êtes bien couvert·e par l'une de celles où vous travaillez.
- À noter, toutefois, le cas des salarié·es à temps très partiel et des apprenti·es: les deux conditions suivantes doivent alors être réunies pour ne pas être obligé

d'adhérer à cette complémentaire (donc en être dispensé-e) :

- la cotisation du/de la salarié-e équivaut à au moins 10 % de son salaire ;
- l'acte juridique instituant le dispositif mettant en place ces garanties au sein de l'entreprise doit prévoir cette possibilité de dispense.

Dans tous les cas, et comme pour tous les autres scénarios de dispense d'affiliation, la demande de dispense doit être réalisée par écrit par le/la salarié-e.

ATTENTION

La plupart des conventions collectives ont mis en place des complémentaires santé. Renseignez-vous sur la convention collective dont vous dépendez et sur ce qu'elle prévoit pour les salarié-es.

CONSEIL

Dès l'embauche, vous devez interroger votre employeur pour qu'il vous informe des modalités d'adhésion à la complémentaire santé de l'entreprise.

Les CDD en partie concernés

Premier cas : le/la salarié-e bénéficie déjà, en tant qu'ayant droit, de la complémentaire santé obligatoire d'un proche (le plus souvent celle de son/sa conjoint-e). Il/elle doit faire une demande écrite de refus d'adhésion à la complémentaire de sa propre entreprise, si et seulement si celle-ci le permet dans ses textes.

Second cas : si le/la salarié-e est présent-e au moment même de la mise en place du dispositif imposant cette couverture complémentaire d'entreprise, il/elle peut y renoncer par

écrit, avec une participation financière du/de la salarié-e, en cas de décision unilatérale de l'employeur (DUE) OU si cette dispense est prévue par le dispositif en question.

Troisième cas : s'il s'agit d'un contrat à durée déterminée d'une durée inférieure à un an, la dispense d'affiliation peut alors également être réalisée – là encore, si et seulement si l'entreprise l'a prévu dans l'acte juridique instituant cette complémentaire.

Pour un CDD d'une durée supérieure à un an, la dispense d'affiliation ne peut être réalisée qu'avec, obligatoirement, la preuve de la souscription d'une autre couverture complémentaire par ailleurs.

La complémentaire santé solidaire (CSS) également visée

De même, s'il s'agit d'un contrat à temps partiel (et si son entreprise permet une telle dispense), le/la salarié-e peut renoncer à cette complémentaire si la cotisation excède 10 % de sa rémunération brute. C'est également le cas des salarié-es à employeurs multiples, s'ils/elles bénéficient d'une couverture de prévoyance complémentaire obligatoire dans le cadre d'un autre emploi.

À noter, également, le cas des salarié-es souscripteur-ices d'une complémentaire individuelle lors de la mise en place du régime collectif des frais de santé : ils/elles peuvent conserver leur couverture individuelle jusqu'à, au plus tard, l'échéance de ce contrat – au cas où la résiliation par anticipation s'avérerait impossible. Ce n'est, attention, pas le cas pour le régime de prévoyance, où la dispense est impossible. Dernier grand cas de possible dispense d'affiliation : le/la salarié-e est bénéficiaire de la CSS. « La dispense ne peut alors jouer que jusqu'à la date à laquelle les salarié-es cessent de bénéficier de cette couverture ou de cette aide », pré-

cise toutefois l'article R.242-1-6 du Code de la Sécurité sociale.

À noter, pour l'ensemble de ces cas, que la demande de dispense d'affiliation doit se faire par écrit par le/la salarié-e, dans le cadre des cas prévus dans l'acte juridique de la mise en place de la complémentaire santé.

La portabilité de la complémentaire santé

Les salarié-es en CDD saisonniers bénéficient au terme de leur contrat de travail de la portabilité du contrat frais de santé de l'entreprise. Ainsi, ils/elles peuvent continuer à accéder au remboursement de leurs soins pendant une durée égale à celle de leur dernier contrat de travail dans la limite de douze mois.

La portabilité reste gratuite pour l'ancien-ne salarié-e de l'entreprise, ses cotisations

Le chèque Santé

Entré en vigueur en 2016, le chèque Santé est un versement effectué par l'entreprise pour permettre à un-e salarié-e précaire de financer une complémentaire santé individuelle. Cette dernière est ainsi dispensée d'adhérer à la mutuelle de l'entreprise tout en bénéficiant de ce versement.

Salarié-es bénéficiaires

Le chèque Santé est destiné à certaines salarié-es en contrat court ou à temps partiel.

Pour l'employeur, le chèque Santé est obligatoire pour les CDD dont la couverture santé est inférieure à trois mois. Si un accord collectif le prévoit, ou une décision unilatérale de l'employeur, le chèque Santé est également un droit pour le/la salarié-e en cas de :

- contrat de mission en intérim d'une durée inférieure ou égale à trois mois ;
- temps partiel dont la durée de travail est inférieure à 15 heures de travail par semaine.

Dans tous les cas, la prise en charge du chèque Santé par l'employeur ne peut se faire que si le ou la salarié-e est déjà couvert-e par un autre contrat. Le/la salarié-e doit ainsi fournir à l'employeur un justificatif de sa couverture (attestation ou copie du contrat).

L'aide de l'employeur n'est toutefois pas due si cette couverture est la CSS, une autre mutuelle obligatoire (y compris en tant qu'ayant droit) ou la mutuelle d'une collectivité.

Demande

Le chèque Santé n'est pas versé d'office. C'est aux salarié-es qui remplissent les conditions d'attribution de demander à bénéficier du chèque Santé à la place de la complémentaire santé de l'entreprise.

Versement

Le chèque Santé est financé par l'employeur. Il bénéficie d'une exonération de charges et est soumis au même régime que la mutuelle patronale. Ce versement est indiqué sur le bulletin de paie du/de la salarié-e.

L'affiliation au médecin traitant et remboursement

Les assuré-es sociaux relevant du régime général de Sécurité sociale sont affiliés à la

CPAM dans la circonscription de laquelle ils et elles ont leur résidence habituelle. Le lieu de résidence est l'endroit où vit l'assuré-e de façon permanente (plus de six mois). Formalités : l'assuré-e doit, par tout moyen (courrier, téléphone, guichet), signaler à sa nouvelle caisse son changement d'adresse, en cas de déménagement ; elle se chargera d'informer l'ancienne caisse. À l'issue des opérations de transfert, une lettre invite l'assuré-e à mettre à jour sa carte Vitale. D'autres pièces justificatives peuvent être demandées à l'assuré-e dans certains cas d'affiliation particulière.

Pourquoi choisir un médecin traitant ?

Le médecin traitant vous suit tout au long de votre parcours de soins. Il gère votre dossier médical et vous oriente dans vos démarches de soins dans le respect du parcours. Vous pouvez changer de médecin traitant autant de fois que vous le désirez : il suffit de faire compléter l'imprimé par le nouveau médecin traitant ; il n'est pas nécessaire d'avertir l'ancien médecin traitant sauf si vous le souhaitez. Vous pouvez consulter certains médecins spécialistes sans passer par votre médecin traitant :

- gynécologue, ophtalmologue, stomatologue, psychiatre et neuropsychiatre (ces derniers uniquement pour les patients de 16 à 25 ans) ;
- chirurgien-dentiste.

Pour tous les autres médecins spécialistes, il est nécessaire de voir votre médecin traitant auparavant ; il vous orientera. L'assuré-e a le libre choix de respecter ou non le parcours de soins ; toutefois, en cas de non-respect, ses remboursements seront minorés.

Les mesures financières, ce qu'il faut savoir :

- la participation forfaitaire de 1 € s'applique à tous les actes médicaux ;
- le plafond annuel est de 50 € ;
- une participation assurée de 18 € est demandée pour les actes dont le montant total est supérieur à 120 € ou dont le coefficient est supérieur à 60.

La franchise médicale s'applique sur :

- les médicaments et préparations (0,50 €/boîte) ;
- les actes d'auxiliaires médicaux (0,50 €/acte) ;
- les transports (2 €/par transport) ;
- le plafond annuel est de 50 €.

Pour en savoir plus, consultez le site Améli.

L'examen périodique de santé

L'examen périodique de santé est une offre de prévention proposée aux assurés sociaux-les du régime général et à leurs ayants droit (à partir de 6 ans), pris en charge par la Caisse primaire d'assurance maladie (CPAM). C'est l'occasion de faire le point sur sa santé et de prévenir d'éventuels risques.

Ce bilan périodique de santé est composé de nombreux examens, dont :

- analyse de sang et urine (possibilité de test VIH, ce dernier doit être obligatoirement anonyme et gratuit) ;
- examen dentaire ;
- mesure de la tension artérielle, de la taille et du poids ;
- contrôle de la vue et de l'audition ;
- électrocardiogramme ;
- capacité respiratoire ;
- examen gynécologique.

L'examen de santé est destiné en priorité aux personnes qui ne bénéficient pas d'un suivi médical régulier. Il est adapté et personnalisé en fonction de l'âge, du sexe, et des facteurs de risque.

Il est suivi d'une consultation (examen clinique) avec un médecin du centre d'examens de santé, qui commente les résultats des examens, recommande d'éventuels suivis (dépistages, vaccinations, etc.) et délivre des conseils d'éducation en santé.

Le réseau est composé de 85 centres d'examens de santé.

Pour en savoir plus, contactez la CPAM de votre département.

Les arrêts maladie

En cas de maladie, vous bénéficiez d'un arrêt de travail prescrit par un médecin. Le salaire peut être maintenu par l'employeur (subrogation) ou par l'Assurance maladie (indemnités journalières, directement versées au/à la salarié-e). Le contrat de travail est ainsi suspendu et non rompu, le/la salarié-e restant soumise à diverses obligations.

Ainsi, il/elle doit notamment :

- se soumettre aux contrôles médicaux organisés par son employeur et par le service du contrôle médical de sa CPAM;
- respecter l'interdiction de sortie ou les heures de sorties autorisées mentionnées sur l'avis d'arrêt de travail;
- s'abstenir de toute activité, sauf autorisation du médecin;
- ne pas changer de résidence, sauf autorisation préalable de la CPAM.

CONSEIL

Renseignez-vous auprès de votre caisse d'Assurance maladie.

Le délai pour prévenir l'employeur

Vous devez avertir votre employeur de votre état et justifier votre absence par un certificat médical. Il en est de même en cas de prolongation de cette absence. Si vous ne respectez pas vos obligations, vous prenez le risque d'une sanction.

Vous devez informer votre employeur de votre arrêt dans les quarante-huit heures.

Pour les salarié-es en arrêt de travail d'une durée de plus de trois mois, une visite de préreprise est organisée par le médecin du travail.

Les indemnités journalières (IJ)

Si vous êtes en arrêt de travail pour maladie, vous pouvez percevoir des IJ versées par la Sécurité sociale. Ces IJ sont versées sous conditions de cotisations. Le montant versé varie en fonction du salaire. Sauf dispositions conventionnelles (ou contractuelles) plus favorables, les IJ sont versées après un délai de carence de trois jours. Il faut pouvoir justifier d'une activité salariée pour en bénéficier. Pour pouvoir percevoir des indemnités journalières :

- vous devez avoir travaillé au moins 600 heures au cours des douze mois civils ou des 365 jours consécutifs précédant l'arrêt de travail;

- ou avoir cotisé sur un salaire au moins égal à 2030 fois le montant du Smic horaire au cours des douze mois civils précédant l'arrêt de travail.

Si la durée de l'arrêt est supérieur à six mois, vous devez également justifier de douze mois d'immatriculation en tant qu'assurée sociale auprès de l'Assurance maladie.

À NOTER

vous pouvez bénéficier de 360 indemnités journalières sur une période maximale de trois ans. Si vous avez une affection de longue durée, vous pouvez bénéficier d'indemnités journalières pendant trois ans de date à date.

Les contrôles

Il existe deux formes de contrôles des arrêts de travail pour les assurées :

- le contrôle administratif : réalisé par des agent-es enquêteur-ices agréé-es et assermenté-es au domicile des assurées en arrêt de travail afin de vérifier leur présence en dehors des heures de sortie autorisées ;
- le contrôle médical : il s'agit d'un examen de l'état de santé de l'assurée effectué par le médecin-conseil à la demande du Service médical de la caisse ou de l'employeur, afin d'apprécier le bien-fondé médical de l'arrêt de travail.

Les sorties autorisées

L'assuré-e est autorisé-e à sortir durant l'arrêt de travail, mais il doit être présent à son domicile de 9 heures à 11 heures et de 14 heures à 16 heures. Par exception au prin-

cipe, l'assuré-e peut être autorisé-e à sortir sans restriction d'horaire pour des raisons médicales dûment justifiées.

La surveillance médicale renforcée (SMR)

L'Article R.4624-23 du Code du travail liste les situations qui exigent la mise en place d'une surveillance médicale renforcée et la décision du Conseil d'État du 4 juin 2014 dicte la périodicité des visites médicales :

- les travailleur-ses âgées de moins de 18 ans ;
- les femmes enceintes ;
- les travailleur-ses handicapé-es ;
- les salarié-es exposé-es :
 - . à l'amiante,
 - . aux rayonnements ionisants,
 - . au plomb dans les conditions prévues à l'article R. 4412-160,
 - . au risque hyperbare,
 - . au bruit dans les conditions prévues au 2° de l'article R. 4434-7,
 - . aux vibrations dans les conditions prévues à l'article R. 4443-2,
 - . aux agents biologiques des groupes 3 et 4,
 - . aux agents cancérrogènes, mutagènes ou toxiques pour la reproduction de catégories 1 et 2,
 - . au benzène,
 - . à des substances susceptibles de provoquer des lésions malignes de la vessie,
 - . à la silice,
 - . à des postes de travail qui exigent

le recours à la manutention manuelle de charges.

Depuis 2013, le médecin du travail doit noter sur la fiche d'aptitude si le/la salarié-e est en SMR ou non: le nouveau modèle pour la fiche médicale d'aptitude doit être remis à l'issue de la visite médicale de médecine du travail.

Cas du travail de nuit

Les visites médicales doivent avoir lieu tous les six mois.

Le décret du 30 janvier 2012 a introduit de nouvelles notions pour la surveillance médicale renforcée sans référence aux travailleurs de nuit. Les articles du Code du travail R.3122-11 à R.3122-15 organisent la surveillance médicale des travailleurs de nuit.

Selon l'article L.3122-11, tout-e travailleur-se de nuit bénéficie d'un suivi individuel régulier de son état de santé, assuré par le médecin du travail. Ce suivi comprend une visite d'information et de prévention effectuée après l'embauche. Les modalités et la périodicité de ce suivi prennent en compte les conditions de travail, l'état de santé et l'âge du ou de la travailleur-se ainsi que les risques professionnels auxquels il ou elle est exposé-e (article L. 4624-1 du Code du travail).

Les conditions de restauration

Il est de la responsabilité de votre employeur de mettre à votre disposition les moyens d'avoir une bonne alimentation. Il doit veiller, par exemple, à des

pauses suffisantes, à l'installation de locaux réservés aux repas, propres et conviviaux, avec des équipements appropriés. Si un restaurant d'entreprise existe, vous devez y avoir accès à des tarifs modérés.

La grossesse

La Loi protège la femme, dans sa santé et son emploi, au cours de la grossesse et pendant la période qui entoure l'accouchement. Elle doit notamment bénéficier d'un aménagement de son poste (si besoin) et de ses horaires de travail. La protection contre le licenciement des femmes enceintes est un principe général du droit du travail, qui s'impose à tous les employeurs publics et privés.

Le congé maternité

Les femmes salariées bénéficient, avant et après l'accouchement, d'un congé de maternité pendant lequel leur contrat de travail est suspendu (minimum six semaines avant l'accouchement et dix semaines post-accouchement).

Pendant leur congé de maternité, elles peuvent bénéficier, dans les conditions fixées par le Code de la Sécurité sociale, d'indemnités journalières (IJ) versées par la Sécurité sociale.

Pour percevoir des indemnités journalières de l'Assurance maladie, les salariées qui exercent une activité saisonnière doivent:

- justifier de dix mois d'immatriculation (possession d'un numéro d'assuré

- social) à la date prévue de l'accouchement;
- avoir cessé toute activité professionnelle pendant huit semaines minimum: l'assurée n'a donc pas le droit de travailler au moins huit semaines pendant son congé maternité;
- avoir travaillé au moins 600 heures au cours de l'année précédant la date du début de grossesse ou avoir cotisé 2030 fois le Smic horaire au cours des douze mois précédents, soit 22 025,50 € depuis le 1^{er} mai 2022.

Le calcul de l'indemnité journalière s'effectue sur la base des salaires des douze mois qui précèdent le congé prénatal, retenus dans la limite du plafond de la Sécurité sociale.

À l'indemnité prévue par la Sécurité sociale s'ajoute souvent une indemnité complémentaire prévue par la convention collective du secteur concerné, qui permet à la salariée de percevoir son salaire pendant le congé de maternité.

En pratique, l'employeur peut assurer le versement intégral du salaire et se faire rembourser d'une part ce qui est pris en charge par l'Assurance maladie (la subrogation) et d'autre part le complément, qui lui vient d'un contrat de prévoyance souscrit à cette fin.

Le congé paternité

Le père salarié peut demander à bénéficier d'un congé de paternité et d'accueil de l'enfant. Pour les enfants nés à compter du 1^{er} juillet 2021, la durée légale de congés est de vingt-cinq jours consé-

cutifs, ou de trente-deux jours consécutifs en cas de naissances multiples. Ce congé entraîne la suspension du contrat de travail.

Ces jours se cumulent avec le congé de naissance de trois jours accordé aux salariés pour la naissance de l'enfant, et peuvent se succéder ou être pris séparément, le congé de paternité et d'accueil de l'enfant devant débiter dans les quatre mois qui suivent la naissance de l'enfant.

Sous certaines conditions, des LJ peuvent être versées au salarié en congé de paternité et d'accueil de l'enfant: elles sont payées par les caisses primaires d'assurance maladie et calculées comme les indemnités de maternité prises en charge par la Sécurité sociale.

Les indemnités journalières sont calculées sur la moyenne des salaires des trois derniers mois qui précèdent le congé paternité, plafonnées au montant du plafond mensuel de la Sécurité sociale. Celui-ci est indiqué sur le site www.service-public.fr.

Pour bénéficier de ces indemnités, il faut remplir les conditions suivantes:

- justifier de dix mois d'immatriculation en tant qu'assuré social à la date de début du congé paternité;
- avoir travaillé au moins 600 heures pendant l'année précédant la date de début du congé paternité;
- ou avoir cotisé sur un salaire au moins égal à 2030 fois le montant du Smic horaire pendant l'année précédant la date du début du congé paternité, soit 22 025,50 € depuis le 1^{er} mai 2022.



La retraite

La retraite se prépare dès le début de la carrière professionnelle. Le nombre de trimestres accumulés durant la carrière détermine le montant de la retraite. Ceux-ci peuvent être acquis pour des activités salariées différentes, apprentissage, stage... et pour certaines périodes de maladie, de recherche d'emploi, de maternité...

ATTENTION

Si vous acceptez de travailler sans être déclaré-e, vous n'aurez aucun droit à retraite, et donc le niveau de retraite sera amputé.

ESSENTIEL

Gardez précieusement vos fiches de paie, vos attestations Unedic, sur l'ensemble de la carrière. Elles vous permettront de faire valoir vos droits à retraite.

Les aides publiques

P.55

Les aides du comité
social et économique

P.55

A man with a beard, wearing a plaid shirt and a plaid hat, is holding a wooden crate filled with apples. The background is a solid light orange color.

Les aides ou allocations

Les aides publiques

- **L'allocation Logement:** Vous pouvez percevoir une aide au logement, si vous payez un loyer et sous conditions de ressources. Pour cela, il est nécessaire de contacter la caisse d'allocations familiales (CAF).
- **Se déplacer:** Vous avez droit à la prise en charge par votre employeur d'une partie de vos frais de transport domicile/ travail.

Les aides du comité social et économique

Si votre entreprise dispose d'un CSE, vous devez bénéficier des mêmes droits que les autres salarié·es. Des aides peuvent exister pour la restauration, les vacances, la culture, le sport...

La rupture anticipée du
contrat

P.57

Le licenciement pour
motif économique

P.57

La rupture
conventionnelle
homologuée du CDI ou
rupture amiable du CDD

P.57

A woman with short brown hair, wearing a dark blazer over a light-colored shirt, is holding a large white folder. She is smiling slightly and gesturing with her left hand. The background is a solid light pink color.

La fin
du contrat

Vous pouvez mettre fin au contrat de travail : vous pouvez démissionner en respectant la durée du préavis (sauf accord écrit de l'employeur de ne pas l'effectuer). S'il y a démission, vous n'avez pas droit aux indemnités chômage sauf dans quelques cas particuliers et la possibilité d'y accéder par une autre voie.

L'employeur peut également mettre fin au contrat en engageant une procédure de licenciement pour motif personnel et le licenciement pour motif économique.

La rupture anticipée du contrat

Pour les CDD, on ne parle pas de licenciement, mais de rupture anticipée du contrat.

Contrairement au licenciement d'un-e salarié-e en CDI pour lequel une cause réelle et sérieuse suffit, pour rompre un CDD avant l'échéance du terme, l'employeur doit justifier au moins d'une faute grave commise par le/la salarié-e.

Il a l'obligation de vous convoquer, par courrier à un entretien préalable à sanction pouvant aller jusqu'au licenciement. Ce courrier doit vous informer de la possibilité de vous faire assister lors de l'entretien par une personne de votre choix, membre du personnel de l'entreprise ou, en l'absence de représentant-e du personnel, par un-e conseiller-ère du/de la salarié-e. Cette dernier-ère est une personne extérieure à l'entreprise habilitée par la direction régionale de l'économie, de l'emploi, du travail et des solidarités (Dreets) à assister les salarié-es lors de l'entretien préalable à licenciement, lorsqu'il n'y a pas de représentant-e du personnel dans l'entreprise. Pour la plupart, ce sont des militant-es d'une organisation syndicale de salarié-es. La lettre de convocation doit indiquer où vous pouvez vous procurer la liste des conseiller-es du/de la salarié-e de votre département (mairie et Dreets).

CONSEIL

Il est important que vous contactiez au plus vite un-e militant-e CGT de votre entreprise ou un-e conseiller-ère du/de la salarié-e (unions locales ou départementales), pour préparer l'entretien avec l'employeur et vous informer de l'ensemble de la procédure et des éventuels recours.

Le licenciement pour motif économique

Cette procédure est variable, selon le nombre de licenciements envisagés, l'effectif de l'entreprise et la présence ou non d'institutions représentatives du personnel.

Là aussi, prenez conseil auprès de la CGT de votre entreprise ou à défaut près de chez vous. Vous trouverez les coordonnées via le site de la CGT www.cgt.fr.

La rupture conventionnelle homologuée du CDI ou rupture amiable du CDD

Dans ce cas, proposée presque exclusivement par l'employeur, les conseils de la CGT vous seront également utiles avant d'envisager ce type de rupture.

Le chômage partiel ou
activité partielle

P.61



Les droits à l'indemnisation chômage

p.58

Être saisonnier-e, c'est être salarié-e, et privé-e d'emploi une partie de l'année. La question des droits à l'indemnisation chômage est donc primordiale pour les saisonnier-es.

L'allocation d'aide au retour à l'emploi (ARE) est versée par France Travail sous certaines conditions, notamment relatives à la rupture du contrat de travail et à la durée d'affiliation. La réglementation relative à la durée d'affiliation, aux droits rechargeables, au montant et à la durée d'indemnisation ne cesse de changer, à la baisse, depuis l'arrivée d'Emmanuel Macron.

Depuis le 1^{er} décembre 2021 une nouvelle durée minimale d'affiliation est entrée en vigueur : il faut désormais avoir travaillé 130 jours ou 910 heures (soit environ six mois) sur une période de vingt-quatre mois (ou trente-six mois pour les 53 ans et plus) pour pouvoir ouvrir ou recharger des droits à l'assurance chômage (voir : <https://analyses-propositions.cgt.fr/regles-indemnisation>).

Depuis le 1^{er} février 2023, la durée des droits est également réduite. En effet, une modulation est introduite quant à la durée de l'indemnisation en fonction de la situation économique. Concrètement, cette réforme permet d'appliquer un coefficient réducteur de 0,75 à la durée d'indemnisation. Cela fait donc baisser la durée maximale des droits de 25 %. La durée d'indemnisation ne pourra être inférieure à six mois, mais au-delà de six mois de droits, le coefficient sera appliqué automatiquement si le taux de

chômage est inférieur à 9 % (voir fiche analyses et propositions : <https://analyses-propositions.cgt.fr/moins-salaires-moins-allocations>).

ATTENTION

Depuis le 19 avril 2023 et le décret de présomption de démission pour abandon de poste, tout-es les salarié-es décidant d'abandonner leur poste sont considérés-es comme démissionnaires, ce qui les prive d'indemnités chômage, pendant au moins quatre mois (voir : <https://analyses-propositions.cgt.fr/attaque-contre-assurance-chomage>). De la même manière, depuis le 1^{er} janvier 2024 et l'entrée en vigueur de la loi « plein emploi », un-e salarié-e en CDD refusant par deux fois un CDI se verra privé-e d'indemnisation (voir : <https://analyses-propositions.cgt.fr/attaque-protection-sociale>).

Au-delà des droits à l'indemnisation qu'il convient de faire respecter, la CGT a des propositions pour améliorer les droits des privé-es d'emploi. En revendiquant la préservation ainsi que la continuité des droits des salarié-es même lorsque leur emploi est supprimé, nous visons la suppression pure et simple du chômage tel qu'il est aujourd'hui conçu et organisé. Dans le processus de construction de la sécurité sociale professionnelle, nous

formulons des propositions en matière d'indemnisation du chômage articulées autour de cinq grands principes :

- une indemnisation pour tou·tes les salarié·es privé·es d'emploi sans exception, y compris les primo-demandeur·ses d'emploi et les salarié·es précaires qui passent actuellement à travers les mailles du filet de l'Assurance chômage;
- un revenu de remplacement à un niveau décent, à hauteur de 80 % du dernier salaire avec, au minimum le Smic jusqu'au retour à l'emploi;
- un élargissement de la couverture sociale, notamment en matière d'Assurance maladie et de retraite. Tou·tes les salarié·es privé·es d'emploi doivent pouvoir bénéficier d'un régime complémentaire frais de santé et chaque période de chômage doit permettre l'acquisition de droits à retraite et retraite complémentaire;
- une sécurité de revenus pour les salarié·es privé·es d'emploi, par la mise en place d'un contrôle démocratique de la façon dont le service public de l'emploi calcule les indemnités et récupère les sommes qu'il a

mal versées (les indus) ;

- un accompagnement personnalisé pour favoriser le retour à l'emploi, avec prise en charge des frais de recherche d'emploi, assuré par le service public de l'emploi. Possibilité d'accès à une formation qualifiante si nécessaire. Exercice d'un droit de recours devant une commission paritaire en cas de contestation d'une décision administrative.

ATTENTION

Le versement des allocations n'est pas automatique: vous devez vous inscrire sur le site de France Travail dès le premier jour d'indemnisation. Vous pouvez également faire une simulation de vos indemnités sur ce site.

À SAVOIR

Si vous ne pouvez pas bénéficier de l'Allocation-chômage, vous pouvez peut-être avoir droit au RSA. Dans ce cas, ce sont les services sociaux de votre ville qui pourront vous informer.

POUR EN SAVOIR PLUS :

<https://analyses-propositions.cgt.fr/assurance-chomage>
Comité national des salarié·es privé·es d'emploi et précaires : www.cgt-chomeurs.fr – Tel: 01 55 82 82 20 – chomeurs@cgt.fr.



Formalités

Les personnes présentant le profil adéquat et souhaitant bénéficier de la prime d'activité devront se rapprocher de leur CAF et remplir le formulaire de demande adéquat. La demande peut également se

faire directement online. Nous vous invitons à tout d'abord faire la simulation afin de savoir si oui ou non vous êtes éligible pour cette allocation.

<http://www.vos-allocations-caf.com/?> pour accéder au simulateur.

Les bénéficiaires de la prime d'activité devront, pour pouvoir continuer de percevoir l'allocation, faire une déclaration trimestrielle de leurs revenus directement sur le site de la CAF ou via leur application mobile. En fonction des revenus que vous communiquerez votre prime sera modifiée ou non.

Enfin, sachez que si la CAF vous refuse la prime d'activité alors que vous estimez remplir les conditions demandées, vous pourrez toujours saisir la commission de recours amiable (CRA) qui, si aucune solution n'est trouvée, pourra à son tour saisir le tribunal administratif.

Le chômage partiel ou activité partielle

Au début de l'hiver, il peut arriver que tout-es les saisonnier-es n'aient pas retrouvé le chemin des stations de ski et que beaucoup soient au chômage partiel, conséquence d'un manque de neige qui peut affecter tous les massifs.

La définition

Le mécanisme du chômage partiel est susceptible d'être mis en œuvre pour indemniser les salarié-es d'une entreprise en cas de réduction ou de suspension temporaire de l'activité en raison, notamment, des motifs suivants :

- conjoncture économique;
- difficultés d'approvisionnement en matières premières ou en énergie;
- sinistre ou intempéries de caractère exceptionnel;
- toute autre circonstance de caractère exceptionnel.

A priori, le manque de neige constitue un motif valable permettant de recourir à ce dispositif d'indemnisation des salarié-es. Mais, et en principe, les salarié-es saisonnier-es ne peuvent pas bénéficier du chômage partiel, sauf s'il peut être prouvé que leur état de chômage a un caractère exceptionnel à l'époque de l'année à laquelle il se produit.

L'employeur doit veiller à informer et consulter les représentant-es du personnel, lorsqu'ils/elles existent (membres du CSE ou, à défaut, délégué-es du personnel), du recours au chômage partiel, avant d'adresser une demande d'indemnisation à l'administration. La mise en œuvre de l'indemnisation spécifique des salarié-es saisonnier-es doit être autorisée par le préfet, au vu d'une demande d'indemnisation présentée par l'entreprise. Cette demande doit préciser :

- les motifs justifiant le recours au chômage partiel;
- la durée prévisible de la sous-activité;
- le nombre de salarié-es concerné-es;
- pour chacun d'eux, la durée de travail habituellement accomplie.

À compter de sa réception, le préfet dispose d'un délai de vingt jours pour statuer sur cette demande (motif, réalité du recours au chômage partiel).

La situation de chômage partiel a pour effet d'entraîner une suspension du contrat de travail, dégageant l'employeur de son obligation de payer les heures non travaillées, lesquelles pourront être indemnisées. Les saisonnier-es qui subissent une perte de salaire, imputable à un caractère exceptionnel à la saison, peuvent bénéficier d'une indemnisation au titre du chômage partiel.

Si le mécanisme est mis en œuvre en raison d'une réduction temporaire d'activité, il s'agit du chômage partiel proprement dit. Les saisonnier-es subissent une réduction de leurs heures de travail. Le nombre d'heures chômées indemnisées est plafonné à 1 000 heures sur une année.

Si le mécanisme est mis en œuvre en raison d'une suspension temporaire d'activité, il s'agit du chômage partiel total. Les saisonnier-es ne travaillent pas. Ils/elles peuvent être indemnisés-es dans la limite de six semaines consécutives, soit 42 jours.

Si la réduction ou la suspension temporaire d'activité se poursuivent respectivement pendant plus de deux ou trois mois, alors l'employeur peut conclure avec l'État une convention d'activité partielle de longue durée.

L'indemnisation

Elle est versée pour chaque heure de travail perdue comprend :

- une allocation spécifique de chômage partiel financée par l'État ;
- une allocation conventionnelle prise en charge par l'employeur.

Seules les heures prises en charge au titre de l'indemnisation légale (allocation spécifique) ouvrent droit à l'allocation conventionnelle. Chaque heure indemnisable donne lieu au versement par l'entreprise d'une indemnité horaire égale à 60 % de la rémunération brute, diminuée de l'allocation spécifique.

Si un-e salarié-e saisonnier-e en situation de chômage partiel en raison d'une réduction temporaire d'activité de son entreprise, perçoit une rémunération (salaire et allocations spécifique et

conventionnelle) inférieure à ce qu'il/elle pourrait prétendre au titre de la rémunération minimale (le Smic horaire), alors son employeur doit lui verser une allocation complémentaire permettant de combler la différence et d'atteindre un montant d'indemnisation égal au montant de la rémunération minimale.

Une prise en charge partielle, voire totale, par l'État des allocations complémentaires pesant sur l'entreprise est envisageable.

CONSEIL

Pour une demande d'information spécifique, se référer à la convention collective des remontées mécaniques et services de pistes, ainsi qu'à celles des hôtels, cafés et restaurants, ou prendre contact avec des militant-es de la CGT.

POUR EN SAVOIR PLUS

<https://www.cgt.fr/saisonniers-et-chomage>



Améliorer les conditions
de logement,
une priorité

P.65

Le logement

Vous êtes nombreux-ses à ne pas être logé-es ou être mal logé-es. Lorsque vous l'êtes par l'employeur, il s'agit :

- soit d'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'allocation personnalisée au logement (APL).

8 % des travailleur-ses saisonnier-es sont logé-es par leur employeur, et souvent dans des conditions inacceptables. Pourtant, l'employeur a des obligations en la matière.

Des normes sont à respecter (décret 2002/120 du 30 janvier 2002) :

- 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 et un coin cuisine aménagé;
- le/la travailleur-se doit pouvoir clore,

accéder librement à son logement et disposer d'électricité et de la ventilation;

- il/elle peut y recevoir toute personne de son choix;
- l'employeur doit assurer la sécurité physique et la santé du/de la locataire;
- les logements doivent être isolés des lieux où sont entreposées des substances dangereuses, produits de traitements...;
- la législation impose que les hébergements collectifs doivent comprendre une douche et un W-C, 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. Il est interdit d'installer des lits superposés;
- chaque couple dispose d'une chambre.

À SAVOIR

L'Inspection du travail est compétente pour intervenir, en cas de non-respect de ces normes (articles R.4228-37 et suivants du Code du travail).

Améliorer les conditions de logement, une priorité

La grande majorité des salarié-es hébergé-es par les employeurs sont des salarié-es précaires, trop souvent hébergé-es dans des conditions 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 % logement.

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

- 4 m² par personne et 33 m² pour deux personnes;
- Une literie propre + lieux de changements, des sanitaires, douche et eau chaude.

De façon à assurer un accueil correct sur

les lieux de travail, la CGT revendique :

- de mettre à disposition un logement individuel à proximité des lieux de travail. Ils peuvent être mobiles, mais avec des caractéristiques, des normes d'hygiène et de sécurité, et d'équipements de logement en dur;
- la mise en place systématique de contrôles par les inspecteur-ices du travail, en renforçant les moyens qui leur sont alloués, de façon à éradiquer définitivement les conditions sordides imposées aux salarié-es saisonnier-es;
- la mise en place de commissions de concertation sur le logement saisonnier dans chaque département concerné;
- la réservation dans le parc privé et public de logements pour les salarié-es précaires, qui ne peuvent pas bénéficier du 1 % logement, parce que l'entreprise n'est pas assujettie au 1 % logement.

Étendre aux saisonnier-es le Loca-Pass et la garantie des risques locatifs (GRL), pour accéder plus facilement à un logement dans le parc privé ou social. Le dispositif loca-Pass propose de faire l'avance du dépôt de garantie demandé par le bailleur, dans la limite de 2 000 euros remboursables par mensualité de vingt euros minimum, de se porter caution en garantie de paiement.



En cas de litige

Travail non déclaré, non-paiement des heures de travail, fiches de paie non remises, licenciement abusif... Les problèmes avec l'employeur peuvent être multiples. Le racisme, la discrimination, le harcèlement sont interdits.

Tous ces litiges relèvent du conseil des prud'hommes. C'est une juridiction particulière où les juges sont des représentant-es des salarié-es et employeurs: vous pouvez vous défendre seul-e ou avec l'assistance d'un-e défenseur-se syndical-e.

Vous pouvez saisir cette instance, pour tout litige concernant votre contrat de travail (rémunération, temps de travail, santé, harcèlement, licenciement...).

Pour les cas particulièrement urgents ou ceux où il ne peut y avoir contestation de l'employeur (non-remise de bulletin de paie ou du certificat de travail par exemple), il existe une procédure de référé, très rapide.

La CGT organise des permanences juridiques de proximité dans les unions

départementales ou les unions locales, où vous serez conseillé-e 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/la salarié-e a toujours le droit de se faire assister.

Lorsqu'il n'y a pas de représentant-e du personnel dans l'entreprise, le/la salarié-e peut se faire assister par un-e conseiller-ère extérieur-e à l'entreprise, inscrit-e sur une liste de conseiller-es du/de la salarié-e déposée auprès du préfet du département et validée par ce dernier.

L'employeur doit préciser l'adresse des services où les listes des conseiller-es sont consultables.

Vous pouvez également y avoir accès en vous adressant à l'union locale. Il s'agit de salarié-es qui connaissent vos activités et sauront vous informer sur les recours possibles et défendront vos droits.

Condition d'âge

P.69

Les conditions de travail

P.69

Les secteurs
réglementés

P.70

Déclarer les revenus
de son job d'été ?

P.70



**Les moins
de 18 ans**

Des dispositions spécifiques en matière de durée du travail et de rémunération sont applicables aux jeunes de moins de 18 ans (article L.3162-1 et suivants Code du travail).

La durée journalière ne peut excéder huit heures. Aucune période de travail effectif ininterrompu ne peut dépasser 4 h 30 (pause de trente minutes obligatoire).

Condition d'âge

Les saisonnier-es peuvent commencer à travailler dès l'âge de 14 ans, mais les conditions de travail sont strictement réglementées.

Pour les jeunes de 14 à 16 ans

La durée du travail est limitée à 35 heures par semaine. Sur autorisation de l'inspection du travail, après avis de la médecine du travail, 5 heures en plus peuvent être autorisées à titre dérogatoire et à titre exceptionnel.

Le travail de nuit est, par ailleurs, interdit de 20 heures à 6 heures, avec possibilité de dérogation pour les établissements particuliers (restauration, spectacles, boulangerie...). Le repos quotidien est de quatorze heures consécutives.

Le contrat de travail doit être signé par le/la représentant-e légale et sa durée ne peut être supérieure à la moitié de la durée des vacances scolaires.

Pour les jeunes de 16 à 18 ans

La durée est aussi limitée à 35 heures par semaine, le travail de nuit est interdit de 22 heures à 6 heures (dérogations possibles) et le/la représentant-e légale du mineur doit fournir une autorisation écrite à l'employeur.

Le repos quotidien est de douze heures consécutives. Le repos hebdomadaire est fixé à deux jours consécutifs.

Une dérogation est possible sous certaines conditions, lorsque les caractéristiques particulières de l'activité le justifient et pour les jeunes libérés de l'obligation scolaire. Une convention ou un accord collectif étendu peut déroger à cette obligation pour les jeunes de plus de 16 ans. Toutefois, ceux-ci doivent bénéficier de 36 heures consécutives de repos.

Les conditions de travail

Ce sont les règles qui régissent l'embauche et l'exercice du job d'été. Elles obligent les entreprises à prendre en compte l'âge et la force physique des employé-es dans la définition de leurs missions. Elles permettent aussi aux saisonnier-es d'avoir les mêmes avantages que les autres salarié-es, comme l'accès à la cantine ou le droit de bénéficier des jours

fériés, mais aussi les mêmes obligations (respect du règlement intérieur, etc.). Enfin, elles garantissent aux saisonnier-es un repos hebdomadaire de 24 heures – traditionnellement le dimanche – et deux jours et demi de congé par mois travaillé.

Les secteurs réglementés

Certains domaines d'activité sont soumis à des règles spécifiques. Il s'agit des professions dangereuses ou pénibles. Les mineures ne peuvent pas se voir confier des tâches entraînant un état de fatigue anormal ou des travaux répétitifs dont le rythme peut provoquer une pénibilité particulière. De même, le travail dans les débits de boissons ou la production et la vente d'ouvrages contraire aux bonnes mœurs leur sont aussi interdits.

À SAVOIR :

Deux décrets du 17 avril 2015 apportent des simplifications à la réglementation relative aux jeunes travailleur-ses, d'au moins 15 ans et de moins de 18 ans, en matière de travaux interdits.

Déclarer les revenus de son job d'été ?

Les rémunérations perçues par les saisonnier-es – rattachées ou non au foyer fiscal de leurs parents – ne sont imposables que sous certaines conditions. Des précisions sont disponibles sur le site Internet www.impots.gouv.fr.



Les salariée·es
étranger·es

Le droit social français, dans son entier, est applicable à tout·es les salarié·es travaillant en France qu'ils/elles soient ressortissant·es communautaires (Union européenne) ou extra-communautaires (hors Union européenne), dès lors qu'ils/elles travaillent pour une entreprise qui a un établissement en France.

Les salarié·es détaché·es par une entreprise établie à l'étranger, pour réaliser une prestation de services en France, ne bénéficient pas de tout le droit du travail français, mais de ses principales dispositions légales et issues des conventions collectives : salaire minimum, temps de travail, hygiène et sécurité... (article L.1262-4 du Code du travail).

C'est à l'employeur d'engager les démarches nécessaires pour l'introduction d'un·e travailleur·e saisonnier·e étranger·e en France. Le/la salarié·e étranger·e obtiendra un titre de séjour, mention « travailleur·se saisonnier·ère », valable trois ans et renouvelable. Ce document autorise son ou sa titulaire à travailler en France six mois par an, à condition de maintenir sa résidence principale hors de France.

Les conditions pour obtenir la carte « travailleur·se saisonnier·ère » sont les suivantes :

- bénéficier d'un contrat de travail saisonnier de trois mois minimum et d'une autorisation de travail relative à ce contrat ;
- obtenir sur cette base un visa long séjour auprès du consulat ;
- s'engager à maintenir sa résidence habituelle hors de France ;
- la carte doit être demandée dans les deux mois précédant la date d'expiration du visa à la préfecture du lieu du premier séjour en France. Dans cette attente, un récépissé portant autorisation de demander est remis au ou la travailleur·se ;
- en cas de renouvellement du contrat de travail ou en cas de conclusion d'un nouveau contrat de travail saisonnier en France, dans la limite de la période de six

mois autorisée, l'employeur est tenu de solliciter pour chaque salarié·e une nouvelle autorisation de travail.

Pendant ses séjours en France, le/la travailleur·se saisonnier·ère étranger·ère bénéficie des mêmes droits que tout·e salarié·e saisonnier·ère français·e. Il/elle bénéficie notamment de la protection sociale française, et en cas d'accident du travail, l'employeur doit fournir une feuille d'accident permettant les soins gratuits du/de la salarié·e.

ATTENTION

N'entrent pas dans la catégorie des « salarié·es étrangères » tou·te·s les citoyen·ne·s des pays de l'Union européenne, de la Suisse, de la Norvège, de l'Islande et du Liechtenstein. Les salarié·es de ces pays peuvent en effet circuler et travailler librement dans l'espace Schengen.

L'emploi des étranger·es 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. La CGT agit avec les travailleur·ses sans papiers, pour obtenir leur régularisation et obtient des succès significatifs.

Si le/la salarié·e en situation irrégulière saisit la justice pour faire respecter ses droits, son contrat de travail est annulé, mais seulement pour l'avenir. Le/la travailleur·se bénéficie alors 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 un mois de salaire, dommages et intérêts en cas de préjudice spécial (article L.8252-1 du Code du travail).

Les syndicats ont pour mission la défense des intérêts de tou·te·s les travailleur·ses étranger·es, comme nationaux·les.

Les ouvrier·es agricoles



Que ce soit dans le cadre d'un job d'été ou au long de l'année, vous êtes 800 000 saisonnier-es 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 organisées. La CGT vous informe et vous défend.

Un guide spécial « Salarié-e agricole ensemble pour les revendications » est à votre disposition sur le site:

www.fnafcgt.fr et dans les unions locales CGT. Vous y trouverez les revendications dont vous avez besoin:

- pour une couverture conventionnelle renforcée;
- salaire;
- votre protection sociale: la Mutualité sociale agricole – santé-sécurité;
- temps de travail;
- logement;
- chômage;
- formation professionnelle;
- activités sociales, culturelles et sportives...

POUR EN SAVOIR PLUS :

*Fédération CGT Agroalimentaire et Forestière
263 rue de Paris – Case 428 – 93514 Montreuil Cedex
01 55 82 76 79 -*



La grille conventionnelle
des salaires

P.76

Des règles particulières
sur le temps de travail

P.77

Les jours fériés

P.76

La mutuelle obligatoire

P.77



Hôtels, cafés,

restaurants

Plus de 20 000 saisonnier-es travaillent dans le secteur des hôtels cafés restaurants et contribuent à agrémenter le quotidien des vacancier-es, été comme hiver. Job d'été pour certain-es, véritable métier pour d'autres, souvenirs de jeunesse pour les un-es ou encore contrainte économique parfois, le travail saisonnier réunit des profils très différents.

Pour la CGT, première organisation syndicale dans le secteur HCR, un seul fil conducteur face à cette diversité de situations : Faire respecter vos droits et en conquérir de nouveaux !

Faire respecter ses droits, c'est d'abord les connaître et c'est tout le sens de ce guide des saisonnier-es qui vous est remis

par des militant-es qui chaque année viennent à votre rencontre. En conquérir de nouveaux, c'est à votre tour vous engager, vous syndiquer...

Sans syndiqué-es, pas de syndicats ; sans syndicats, pas de droits : voilà qui résume notre conception d'un syndicalisme qui ne se pratique pas par délégation, mais avec vous.

Pour la CGT, le mot « ensemble » a tout son sens car nous sommes la CGT de toutes les salarié-es !

Salaires, protection sociale, conditions de travail, voici en quelques points les droits spécifiques dont vous disposez dans le secteur des hôtels cafés restaurants.

La grille conventionnelle des salaires

	Échelon 1	Échelon 2	Échelon 3
Niveau I	12 €	12,08 €	12,18 €
Niveau II	12,28 €	12,55 €	13,17 €
Niveau III	13,32 €	13,54 €	14 €
Niveau IV	14,40 €	14,77 €	15,40 €
Niveau V	18,43 €	21,78 €	28,12 €

Rémunérations horaires minimales au 1^{er} décembre 2024

Les jours fériés

Les salarié-es bénéficient désormais de dix jours fériés par an (hors 1^{er} mai) dès lors qu'ils et elles ont un an d'ancienneté dans la même entreprise.

Pour les travailleur-ses saisonnier-es, cette durée est ramenée à neuf mois, au prorata de la durée de leur contrat de travail.

Sur ces dix jours fériés, six sont des fériés dits « sécurisés » : ainsi, ils et elles bénéficient de ces derniers au titre de jours fériés chômés et payés ou compensés en temps ou indemnisés, même s'ils coïncident avec leur journée de repos.

La mutuelle obligatoire

Les salarié-es saisonnier-es de la branche sont concerné-es quelle que soit la durée de leur temps de travail (temps plein ou temps partiel). Pour bénéficier du régime, le/la salarié-e doit avoir un mois civil entier d'ancienneté, c'est-à-dire avoir travaillé du premier au dernier jour du mois. Socieux

de maintenir une continuité de couverture « Frais de santé » pour les contrats courts, les partenaires sociaux, à la demande de la CGT, ont décidé de doubler la durée de portabilité dans la limite des douze mois légaux. Cette avancée sociale permet à une salarié-e qui travaille durant une période de quatre mois de bénéficier du régime de HCR santé pendant douze mois.

EN SAVOIR PLUS

horsante.fr



Des règles particulières sur le temps de travail

Les repos

- dans les établissements saisonniers (ouverture n'excédant pas neuf mois) et pour les salarié-es sous contrat saisonnier des établissements permanents, vous avez le droit à un repos minimum hebdomadaire d'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 demi-journées de repos hebdomadaire supplémentaires peuvent être différées et reportées dans le mois;

- la demi-journée travaillée ne peut excéder 5 heures 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 35 heures à 39 heures: 10 % de majoration;
- de 40 heures à 43 heures: 20 % de majoration;
- à partir de la 44^e heure: 50 % de majoration.

POUR EN SAVOIR PLUS : SITE CGT :

www.commerce.cgt.fr





Animation,
centres sociaux
et sport

Dans la branche du sport, les saisonnier-es représentent la majeure partie des emplois. En effet, les entreprises de ce secteur exercent la grosse partie de leur activité lors de la saison estivale, en lien direct avec l'activité touristique, voire l'hiver.

La CGT n'a pas signé la convention du sport, la jugeant insuffisante en matière de droits pour les salarié-es et déroga-taire aux droits du travail par certains aspects.

Le secteur professionnel du Sport est en plein essor, des droits nouveaux sont à conquérir avec la CGT notamment en matière :

- de rémunération;
- de définition des périodes de saison-nalité;
- d'horaires de travail (amplitude quo-tidienne et hebdomadaire);
- de reconnaissance des qualifica-tions.

Les animateur-ices et directeur-ices de centres de loisirs et de vacances dépendent de la convention collective de l'animation et de celle des centres sociaux et socioculturels. Depuis huit ans, des dispositions législatives permettent aux employeurs de ces secteurs de recourir

au contrat d'engagement éducatif (CEE). Les animateur-ices, directeur-ices et for-mateur-ices BAFA/BAFD sont ainsi sorti-es du droit du travail, ce qui a pour consé-quences principales :

- de maintenir une rémunération très faible: 2,2 fois le Smic horaire pour une journée de travail;
- de soustraire le/la salarié-e aux obli-gations conventionnelles en termes de temps de travail: horaires, pauses, repos.

La CGT s'oppose au Contrat d'engagement éducatif qui précarise l'emploi.

La CGT revendique que les animateur-ices, directeur-ices et formateur-ices soient reconnu-es comme des salarié-es à part entière, classifiées à leur juste valeur (rémunération et conditions d'emploi).

La CGT revendique :

- que soit reconnu le caractère profes-sionnel de ces métiers;
- la réintégration de ces emplois dans la législation du travail;
- la fin du régime dérogatoire (abroga-tion des annexes respectivement 2 et 4 des conventions collectives de l'animation et des centres sociaux et socioculturels).

POUR PLUS D'INFORMATION :

USPAOC-CGT

Tél.: 01 42 40 94 02

<http://www.uspaoc-cgt.fr>



A full-page photograph of a young woman with long brown hair, smiling and giving a thumbs-up. She is wearing a dark ski jacket over a light-colored turtleneck sweater, and ski goggles are perched on her head. The entire image has a blue color overlay.

Salarié·es des remontées mécaniques et domaines skiables

Vous êtes 22 000 salarié-es dont 18 000 saisonnier-es dans cette profession. La convention collective nationale applicable est celle des remontées mécaniques et domaines skiables.

Grâce à la mobilisation et aux actions menées dans la profession par les salarié-es elles et eux-mêmes soutenues par la CGT, la convention collective prévoit des conditions plus favorables pour les salarié-es de la profession que pour les autres saisonnier-es. Vous bénéficiez d'une clause de reconduction des contrats de travail 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 permanents);
- les fiches de postes sont établies avec les délégué-es, cela permet de préciser les contenus variables (spécialisation, responsabilité, polyvalence, expérience);
- la prise en compte de la transférabi-

lité, surtout pour l'expérience professionnelle;

- la prise en compte de la pluralité des métiers entre l'hiver et l'été;
- la prise en compte des métiers qui ne l'étaient pas (aide artificier-ère, conducteur-riche remplaçant-e, maître-chien, animateur-riche de snowpark, VTT, etc.);
- une évolution des niveaux de rémunération en cas de changement de métier.

La CGT défend vos intérêts et elle est présente dans tous les massifs et sur tout le territoire. La CGT édite un journal mensuel envoyé au domicile des adhérent-es 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.

Rejoignez la première organisation syndicale de la profession :

<https://cgtdomainesskiables.fr/>



EN SAVOIR PLUS :

Fédération CGT des Transports

Case 423 - 263 rue de Paris - 93514 Montreuil CEDEX

Téléphone: 01 55 82 77 26

Télécopie: 01 48 18 82 54

Courriel: transports@cgt.fr

Site internet: www.transports.cgt.fr

Le droit d'expression

P.83

Représentation des
salarié-es dans les
entreprises de plus de
11 salarié-es

P.84

Le droit de grève

P.83

Représentation des
salarié-es des TPE

P.85

Le droit de se syndiquer

P.84



Les droits collectifs

Les droits collectifs sont la meilleure garantie sur lesquels s'appuient les droits individuels.

Le droit d'expression

La liberté d'expression est un droit constitutionnellement reconnu (article L1121-1 du Code du travail). Les salarié-es jouissent, dans l'entreprise et en dehors de celle-ci, de leur liberté d'expression. Seules des restrictions justifiées par la nature de la tâche à accomplir et proportionnées au but recherché peuvent y être apportées.

Au niveau de l'entreprise, cette liberté est définie par le Code du travail, complété par la jurisprudence, qui fut amenée à délimiter l'abus de cette liberté, appréciant à chaque fois les circonstances de fait.

Si la délimitation de la liberté d'expression du/de la salarié-e a été à maintes reprises posée par la jurisprudence, l'employeur doit mesurer ses propos, afin de ne pas commettre d'abus.

Le droit de grève

La grève est **un mouvement concerté et collectif de cessation du travail**, pour obtenir la satisfaction de **revendications professionnelles**. Elle est généralement destinée à contraindre l'employeur à améliorer les conditions de travail, et/

ou augmenter les rémunérations dans une entreprise. Mais les revendications peuvent être plus générales et concerner une branche professionnelle, voire exister au niveau interprofessionnel.

L'exercice du droit de grève est garanti par l'alinéa 7 de la Constitution du 27 octobre 1946. Il est interdit pour les employeurs de sanctionner les salarié-es, en raison de l'exercice normal du droit de grève. Sauf en cas de faute lourde, le licenciement pour grève est nul de plein droit (article L 1132-2 et L 2511-1 du Code du travail).

Le/la salarié-e ne peut pas faire grève tout-e seul-e dans son entreprise. Les salarié-es doivent au moins être deux à faire grève avec des revendications collectives. Il existe deux exceptions à ce principe de grève collective :

- en cas d'entreprise à salarié-e unique, ce-tte salarié-e peut faire grève seule;
- en cas de mot d'ordre syndical national ou local qui dépasse l'entreprise (le plus souvent lorsqu'une manifestation est organisée par les syndicats) un-e salarié-e peut être le/la seule à se mettre en grève dans son entreprise.

Contrairement à une idée reçue, ni les syndicats ni les salarié-es du secteur privé ne sont tenu-es de déposer un préavis de grève avant de se mettre en grève. Ils sont en revanche tenus de présenter des revendications qui doivent être protégées à la connaissance de l'employeur.

<https://www.cgt.fr/dossiers/droit-de-greve-mode-demploi>

Le droit de se syndiquer

Tout-e salarié-e, quel que soit son sexe, son âge ou sa nationalité, peut librement se syndiquer et exercer une activité syndicale dans l'entreprise où il/elle travaille.

L'appartenance syndicale d'un-e salarié-e, ou le fait que ce/cette salarié-e ne soit pas syndiqué-e, ne doit avoir aucune incidence sur son droit à l'emploi où à la carrière. Aucun-e salarié-e ne peut être sanctionné-e ou licencié-e en raison de ses activités syndicales. Toute mesure contraire à ces principes, prise par l'employeur, est considérée comme abusive (article L.2141-8 du Code du travail).

Le/la salarié-e syndiqué-e décide seul-e de divulguer ou non publiquement son appartenance à un syndicat. L'anonymat des fichiers syndicaux est garanti par la loi.

Représentation des salarié-es dans les entreprises de plus de 11 salarié-es

Dans les entreprises de plus de 11 salarié-es, ces dernier-es peuvent élire leurs représentant-es au sein du **comité social et économique (CSE)**.

Les élu-es CGT du CSE sont là pour faire respecter les droits des salarié-es. Ils et elles peuvent poser des questions sur les problèmes individuels et collectifs des salarié-es. L'employeur est alors tenu de leur apporter une réponse. Ils et elles ont aussi accès aux documents relatifs à la situation économique et la situation sociale (évolution de l'emploi, promotions, heures supplémentaires...) de l'entreprise.

Ils et elles aident les salarié-es à faire requalifier un contrat précaire en CDI, à obtenir un temps partiel ou un temps plein, une mutation, une promotion...

Les salarié-es ont aussi le droit de se faire accompagner par un-e élu-e en cas de menace de sanction, de licenciement ou lorsqu'une rupture conventionnelle est envisagée.

Le CSE est informé et consulté par l'employeur :

- sur la modification de la durée et des horaires collectifs de travail, il a un droit de veto pour empêcher les individualisations des horaires de travail et les reports des heures de travail défavorables aux salarié-es ;
- sur la période de prise de congé.

Les élu-es du CSE peuvent défendre les conditions de travail et la santé des salarié-es en portant leurs réclamations.

Dans les **entreprises de plus de 50 salarié-es**, une **commission santé, sécurité et conditions de travail (CSSCT)** peut

être créée au sein du CSE. Les élu-es CGT y défendent l'amélioration des conditions de travail et de la sécurité des salarié-es. Dans toutes les entreprises, en cas de danger grave et imminent, les élu-es CSE peuvent utiliser un droit d'alerte qui impose à l'employeur de prendre des mesures immédiates.

Les élu-es CSE peuvent déclencher et diligenter des enquêtes en cas d'atteinte aux droits fondamentaux des salarié-es (harcèlement, discrimination, etc.).

L'ensemble des éléments relatifs aux différences salariales et aux promotions entre les femmes et les hommes sont disponibles pour les élu-es du CSE dans une base de données économiques, sociales et environnementales (BDESE) qui doit être alimentée par l'employeur.

Si l'entreprise a plus de 300 salarié-es, la création d'une **commission égalité professionnelle entre les femmes et les hommes** est obligatoire (mais elle peut être créée aussi dans les entreprises plus petites par accord).

Le CSE peut accompagner les salarié-es victimes de discriminations.

L'un-e des élu-es du CSE est désigné-e référent-e harcèlement sexuel et agissements sexistes.

<https://www.cgt.fr/mes-droits-en-entreprise-le-livret>

Représentation des salarié-es des TPE

Des commissions paritaires régionales (CPR) représentent les salarié-es et les employeurs des très petites entreprises (TPE) qui comportent moins de 11 salarié-es. Les organisations syndicales y siègent. Leur représentation est issue des scrutins TPE qui se tiennent tous les quatre ans. La CGT a été placée en tête de ces élections depuis leur création en 2012.

Les commissions paritaires disposent de 4 grandes compétences :

- donner aux salarié-es et aux employeurs toute information ou tout conseil utiles sur les dispositions légales ou conventionnelles qui leur sont applicables;
- apporter des informations, débattre et rendre tout avis utile sur les questions spécifiques aux TPE et à leurs salarié-es, notamment en matière d'emploi, de formation, de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences, de conditions de travail, de santé au travail, d'égalité professionnelle, de travail à temps partiel et de mixité des emplois;
- faciliter la résolution de conflits individuels ou collectifs n'ayant pas donné lieu à saisine d'une juridiction. La commission ne peut intervenir qu'avec l'accord des parties concernées;
- faire des propositions en matière d'activités sociales et culturelles.

Pour la CGT, ces commissions paritaires sont un point d'appui au service des sala-

riées dans leurs diversités professionnelles, pour faire entendre les aspirations collectives et individuelles des salariés des TPE, quels que soient leurs statuts dans l'entreprise ou leurs contrats de travail (CDI, CDD, apprentis, saisonniers...).

Ces commissions paritaires sont une forme de « représentant-es du personnel » territoriaux-les.

CPRIA, CPR-PL, CPR-PE /AM

Depuis l'année 2010, plusieurs commissions paritaires ont été constituées sous l'impulsion des organisations syndicales (CGT, CFDT, CFTC, FO, CGC) et des organisations d'employeurs (U2P/UNAPL, Fepem). Elles représentent des secteurs d'activi-

tés professionnelles, comme dans le secteur de l'artisanat avec des commissions paritaires régionales interprofessionnelles de l'artisanat (CPRIA), ou bien encore les commissions paritaires régionales des professions libérales (CPR-PL) ou le CPR PE/AM, le secteur du particulier employeur et des assistantes maternelles.

Depuis 2015, la loi a par ailleurs institué des commissions paritaires régionales interprofessionnelles (CPRI), pour les salarié-es dont les secteurs n'ont pas de commissions spécifiques.

Les salarié-es peuvent contacter la CGT dans ses lieux d'accueil locaux partout en France.

Les valeurs et l'histoire

P.88

L'Histoire du monde du travail, du syndicalisme et de la CGT en particulier

P.88

Le rôle et la place du/de la syndiqué-e dans la CGT

P.89

Pourquoi se syndiquer ?

P.89

Unis, nous sommes plus forts !

P.89

Unis, nous sommes plus forts !

P.89

La cotisation syndicale

P.89

Présentation

de la CGT

Les valeurs et l'histoire

La Confédération générale du travail (CGT) est née, il y a 120 ans, de la volonté des salarié-es de s'organiser collectivement et durablement pour défendre leurs intérêts face à l'oppression et à l'exploitation, pour conquérir des droits et les faire valoir, pour imaginer un monde plus juste. Le cœur de notre action syndicale est de proposer des voies, des moyens et actions pour y parvenir.

Bâtie selon deux dimensions, professionnelles et interprofessionnelles, la CGT s'est forgée, au fil de l'histoire, autour d'une conception de solidarité entre les travailleur-ses d'une entreprise et d'un territoire. Cela se traduit concrètement par une organisation en fédérations des métiers et en structures interprofessionnelles, les unions locales et départementales, qui regroupent les syndicats des différentes entreprises d'une même zone géographique (départementale, bassin d'emploi, localité).

Chaque syndiqué-e est donc rattachée à une fédération, à une union départementale et à une union locale. La force vient du nombre et de l'unité. Le syndicat permet de rassembler, d'agir, d'être plus fort dans les négociations pour gagner sur les revendications et obtenir des droits nouveaux, comme dans les actions revendicatives.

L'Histoire du monde du travail, du syndicalisme et de la CGT en particulier

Les grandes dates du mouvement social démontrent que les conquêtes sociales ont été gagnées avec un nombre très important de syndiqué-es. Aujourd'hui, dans les luttes, les résultats obtenus sont souvent en rapport avec le nombre d'adhérent-es et l'influence de la CGT et en relation, avec notre démarche revendicative, démocratique et unitaire.

Le taux de syndicalisation en France est faible et la division syndicale est un handicap. La CGT met au cœur de sa démarche le rassemblement des salarié-es et des organisations syndicales.

Agir toutes et tous ensemble dans l'unité, pour ses revendications individuelles, pour une nouvelle démocratie sociale, pour des accords majoritaires : permettre à chaque salarié-e de se défendre, d'être consultée et de décider, faire du syndicat un espace de libertés, d'expressions, d'actions : tout cela nécessite de se syndiquer, tout cela fait la force du syndicat, pour gagner de nouvelles conquêtes sociales.

Le rôle et la place du/de la syndiqué-e dans la CGT

La CGT se construit au travers et par la participation des syndiqué-es. Ils/elles sont auteur-ices, acteur-ices et décideur-ses dans notre organisation. Leurs diversités, leurs différences, conjuguées au respect, à la tolérance, à l'écoute et à la démocratie font toute la richesse et le dynamisme de la CGT.

Vous prendrez la place que vous aurez envie de prendre, avec le degré d'investissement qui sera le vôtre. Toutes les salarié-es, privé-es d'emploi et retraité-es ont toute leur place dans la CGT.

Pourquoi se syndiquer ?

Pour beaucoup de salarié-es, travailler est devenu stressant. Ce n'est pas acceptable : les injustices et les inégalités se multiplient sur les lieux de travail comme dans la société. Le syndicat permet à chacun et à chacune d'exprimer ses aspirations et de les faire aboutir par la force du « Tous ensemble ». Il permet de mieux connaître ses droits et d'en conquérir de nouveaux.

Unis, nous sommes plus forts !

Vous voulez une CGT plus présente, plus à l'écoute, plus efficace ? Pour cela, la CGT a besoin de vous, de votre opinion, de vos suggestions, de vos revendications. Prenez toute votre place dans le syndicat.

La cotisation syndicale

À quoi sert-elle ?

La cotisation syndicale, versée régulièrement par le/la syndiqué-e, matérialise son appartenance à la CGT. Elle garantit l'indépendance du syndicat, vis-à-vis des instances gouvernementales, patronales et des partis politiques. Elle finance, également, l'activité de notre organisation syndicale.

Ces fonds collectés sont utilisés pour informer les salarié-es, organiser des formations, payer les déplacements, le personnel permanent et technique, financer la solidarité, faire face aux nombreuses activités, représentations et négociations.

La cotisation permet aussi de participer financièrement à l'activité de la Confédération européenne des syndicats (CES) et de la Confédération syndicale internationale (CSI).

Combien ça coûte ?

Adhérer coûte 1 % du salaire net.

L'adhésion à une organisation syndicale donne droit à 66 % de réduction fiscale du montant annuel de la cotisation. Tout-e syndiqué-e, imposable ou pas, pourra bénéficier de ce crédit d'impôts.

Par exemple, pour une cotisation annuelle de 135 euros, vous aurez droit à une réduction ou un crédit d'impôt d'un montant de 89,10 €.

Sachez que les employeurs sont fortement syndiqués et ce sont les entreprises, donc notre travail, qui paient leurs cotisations syndicales.

Comment ça marche ?

C'est très simple, une fois votre bulletin d'adhésion rempli et renvoyé à la CGT, une demande de prélèvement automatique va vous être envoyée: vous la signez et vous la retournez à l'adresse indiquée sur le bulletin. Tous les deux mois, un prélèvement automatique va s'opérer et un reçu annuel vous sera envoyé pour votre déclaration d'impôts.

Vous recevrez régulièrement des informations syndicales.



Retrouvez plus d'informations sur notre site internet
(flashez ou cliquez sur le qr-code)