

**DES QUESTIONS  
SUR VOTRE  
TRAVAIL,  
FORMATION,  
LOGEMENT...**



## **SALARIÉS SAISONNIERS**



### **LA CFDT PRÉSENTE SUR LES DÉPARTEMENTS**

**ALPES DE HTE PROVENCE (04) : DIGNE LES BAINS**

04.92.31.13.22. / [cfdt04@wanadoo.fr](mailto:cfdt04@wanadoo.fr)

**HAUTES ALPES (05) : GAP**

04.92.52.16.83. / [hautes-alpes@cfdt.fr](mailto:hautes-alpes@cfdt.fr)

**ALPES MARITIMES (06) : NICE**

04.93.26.52.32. / [contact@udcfdt06.fr](mailto:contact@udcfdt06.fr)

**BOUCHES DU RHÔNE (13) : MARSEILLE**

04.91.33.40.73. / [contact@cfdt13.fr](mailto:contact@cfdt13.fr)

**VAR (83) : TOULON**

04.94.92.72.59. / [udcfdt.var@wanadoo.fr](mailto:udcfdt.var@wanadoo.fr)

**VAUCLUSE (84) : AVIGNON**

04.90.85.50.63. / [ud84cfdt@wanadoo.fr](mailto:ud84cfdt@wanadoo.fr)

**CONTACT REGIONAL : [g.germaincfdt@gmail.com](mailto:g.germaincfdt@gmail.com) / 06.69.30.90.10.**



**PROVENCE  
ALPES  
CÔTE D'AZUR**



**NOUS  
CONTACTEZ**

# **Guide d'informations ANNEE 2022**



**LE COMPTE PERSONNEL DE FORMATION  
PERMET DE  
VOUS FORMER POUR EVOLUER  
OU DE  
VOUS RECONVERTIR POUR CHANGER  
D'ACTIVITE.**

### **Vous avez envie :**

**De valoriser vos compétences professionnelles,  
D'obtenir plus de responsabilités,  
D'évoluer dans la grille salariale de votre métier,  
D'évoluer vers un nouvel emploi ou un nouveau métier,  
De préparer un projet de création d'entreprise,**

C'est le moment de mobiliser les droits à la formation que vous offre votre Compte personnel de formation (CPF).

### **Qu'est-ce que le CPF ?**

**Le CPF remplace le DIF (Droit individuel à la formation) et vous permet de suivre des formations, à votre initiative, pour développer vos compétences et vos qualifications, évoluer professionnellement ou mettre en œuvre un projet.**

### **Pour qui ?**

**Pour tous les salariés du secteur privé, ce compte vous suit tout au long de votre carrière, même quand vous changez d'entreprise ou si vous connaissez une période de chômage. Peu importe la taille de votre entreprise, c'est vous qui décidez de l'utiliser pour la formation que vous souhaitez.**

### **Comment l'utiliser ?**

**Plafonné à 5 000 euros, il est ouvert dès votre entrée sur le marché du travail, et est alimenté de 500 euros chaque année. Il ne sera fermé qu'à votre départ en retraite. L'argent cumulé financera les actions de formation de votre choix : bilan de compétences, VAE (Validation des acquis de l'expérience), création ou reprise d'entreprise, etc. Votre employeur ne connaît pas le montant de votre CPF et n'a pas à vous le demander, sauf si vous sollicitez une participation financière de sa part à votre formation.**

⇒ **Retrouvez ici toutes les informations sur votre Compte personnel de formation.**

⇒ **Pour accéder à votre CPF : [www.moncompteformation.gouv.fr](http://www.moncompteformation.gouv.fr)**



**VOTRE CONTRAT EST TERMINE ?  
N'OUBLIEZ PAS DE  
RECUPERER VOTRE "FEUILLE Volet jaune"  
AUPRES DE VOTRE EMPLOYEUR,  
ELLE EST INDISPENSABLE A VOTRE INSCRIPTION  
AUPRES DE POLE EMPLOI.**

À la fin de votre contrat, vous pouvez percevoir une allocation chômage (Allocation d'aide au retour à l'emploi ou ARE), selon certaines conditions. La première est de vous inscrire à Pôle Emploi (en ligne uniquement).

**Depuis le 1er août 2020 les saisonniers, comme les autres salariés, sont indemnisés à partir de 4 mois de travail** (88 jours ou 610 heures travaillées), sur les 24 mois qui précèdent la fin du contrat de travail pour les salariés de moins de 53 ans, et sur 36 mois pour les salariés de 53 ans et plus.

**NB : la réforme de l'assurance chômage** prévoyait un passage à un minimum de 6 mois de travail (130 jours ou 910 heures travaillées) au 1er juillet, en cas d'amélioration durable de la situation du marché du travail.

La CFDT et les organisations syndicales ont contesté cette réforme devant le Conseil d'État, et elles ont obtenu gain de cause. C'est une grande satisfaction. La plus haute juridiction administrative a ainsi reconnu que dans le contexte actuel la réforme de l'assurance chômage ne peut entrer en vigueur au 1<sup>er</sup> juillet car « *la situation économique est trop incertaine pour une application immédiate des nouvelles règles de calcul de l'allocation* ». Cette suspension sonne comme un désaveu pour une réforme mal calibrée.

Dès lors que vous avez ouvert des droits à l'assurance chômage (4 mois de travail donc, pour le moment), **vous pourrez bénéficier du rechargement de ces droits, dès que vous aurez travaillé à nouveau 4 mois (en une ou plusieurs fois) pendant la période d'indemnisation.**

Ce qui vous permet, malgré la reprise d'une activité, de ne pas perdre les droits que vous avez acquis au titre de la précédente période travaillée.

Vous pouvez aussi vous former entre deux saisons, notamment grâce au [Projet de transition professionnelle](#) (anciennement CIF : Congés individuel de Formation).

### **Que faire en cas de litige avec votre employeur ?**

Si vous êtes en conflit avec votre employeur, mieux vaut d'abord en parler à nos équipes CFDT, elles vous aideront à élaborer une stratégie. Il est courant qu'une situation se débloque par un simple coup de fil.

Si votre employeur ne veut pas entendre raison, la CFDT peut vous accompagner jusque devant les prud'hommes, qui est la juridiction qui règle les litiges entre votre employeur et vous.

Vous pouvez également faire appel à la médecine du travail et/ou à l'inspection du travail pour régler les problèmes liés à vos conditions de travail. Leurs coordonnées doivent obligatoirement être affichées dans les locaux de l'entreprise par votre employeur.

**N'hésitez pas à prendre contact avec la CFDT afin qu'elle vous donne toutes les informations sur la réforme de l'assurance chômage et sur vos droits**



## **LA SAISON TOUCHE A SA FIN, VOTRE CONTRAT AUSSI, C'EST LE MOMENT DE FAIRE LE POINT SUR VOS DROITS ET LES OBLIGATIONS DE VOTRE EMPLOYEUR**

### **Quelles sont vos indemnités ?**

À l'inverse d'un CDD classique, le contrat saisonnier ne donne pas lieu, à son terme, au versement d'une prime de précarité, sauf convention ou accord collectif contraire.

En revanche, l'employeur doit vous verser une indemnité compensatrice de congés payés pour vos congés acquis et non pris.

### **Quels documents doivent vous être obligatoirement remis ?**

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

- un certificat de travail,
- une attestation Pôle emploi (la fameuse "feuille jaune").

### **En cas de contrats saisonniers successifs, pouvez-vous demander un CDI ?**

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

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

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

- Si vous êtes employé chaque année, pendant toute la période de fonctionnement de l'entreprise. C'est, par exemple, le cas si vous signez un contrat en tant que serveur pendant les 6 mois d'ouverture d'un restaurant d'une station de ski. En effet on ne peut pas considérer comme contrat saisonniers ceux conclus pour un période coïncident avec la durée d'ouverture ou de fonctionnement de l'entreprise. Le contrat sera donc requalifié en CDI.
- Si votre contrat comporte une clause par laquelle l'employeur s'engage à vous embaucher automatiquement les saisons suivantes (sans signer de nouveau contrat chaque année). C'est une **clause de reconduction automatique**. Pour refuser de vous reprendre l'année suivante, l'employeur devra avancer un motif « réel et sérieux », faute de quoi, il sera tenu de verser toutes les indemnités liées à la rupture d'un CDI. En revanche, s'il s'agit d'une clause de reconduction classique, par laquelle l'employeur s'engage simplement à vous proposer en priorité un CDD saisonnier pour la prochaine saison, vous ne pouvez pas prétendre à un CDI.

### **Pensez à vérifier votre convention collective**

Une convention ou accord collectif peut imposer des clauses de reconductions aux contrats saisonniers. C'est par exemple le cas dans les secteurs du « tourisme social et familial » et celui des « remontées mécaniques et domaines skiables ».

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



## HEURES SUPPLEMENTAIRES, CONGES, TEMPS DE REPOS, EXCEPTIONS ... TOUT CE QU'IL FAUT SAVOIR QUAND VOUS SIGNEZ UN CONTRAT SAISONNIER.

### Le contrat saisonnier, dans quel cas ?

- Il est possible d'être embauché dans le cadre d'un contrat saisonnier pour réaliser des tâches normalement appelées à se répéter chaque année, à la même période, en fonction du rythme des saisons (vendanges, récoltes...), ou du mode de vie collectif (activités touristiques, restauration, hôtellerie, etc.). Ces variations d'activités saisonnières doivent être régulières, prévisibles, cycliques et ne pas dépendre de la seule volonté de l'employeur.
- Le contrat doit donc correspondre à une période déterminée et ne doit pas couvrir toute la période d'activité de l'établissement (même saisonnière), auquel cas il serait lié à l'activité normale et permanente de l'entreprise et pourrait être transformé en CDI.
- Enfin, le salarié doit être affecté à des tâches saisonnières. Ce n'est pas parce que l'entreprise a une activité saisonnière que tous les emplois y ont forcément un caractère saisonnier.

**Pour vous aider à trouver un emploi saisonnier :** l'Institut français du tourisme, avec le soutien du gouvernement et de plusieurs acteurs du secteur, vient de lancer une plateforme nationale qui vous présente les métiers du tourisme et de l'hôtellerie, des cafés et de la restauration.

Vous pourrez y consulter 500 000 offres d'emplois, des fiches métiers et des informations pratiques.

⇒ **Rendez-vous sur [monemploi tourisme.fr](https://monemploi tourisme.fr)**

### Quelles sont les principales caractéristiques du contrat saisonnier ?

**Le contrat saisonnier est un CDD. Il s'agit, par conséquent, d'un contrat écrit que votre employeur doit vous transmettre dans un délai maximal de 2 jours ouvrables après votre embauche. Votre contrat devra mentionner obligatoirement :**

- le motif du recours au contrat,
- la désignation du poste de travail,
- le salaire,
- la date de début et de fin d'emploi ou la durée minimale du contrat,
- la convention collective dont vous dépendez,
- le nom des caisses de retraite complémentaire et de prévoyance dont vous dépendez,
- la durée de la période d'essai éventuellement prévue.

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

**NB : Votre employeur doit vous déclarer à l'Urssaf et vous remettre une copie de la déclaration.**



## TOUT CE QU'IL FAUT SAVOIR QUAND VOUS SIGNEZ UN CONTRAT SAISONNIER... SUITE

### Quel temps de travail maximum ?

Votre temps de travail hebdomadaire ne peut excéder 48 heures sur une même semaine (lorsque le contrat est à temps plein), et 44 heures par semaine en moyenne sur une période de 12 semaines consécutives.

La durée journalière ne doit pas aller au-delà de 10 heures de travail effectif (8 heures pour les moins de 18 ans) sur une plage horaire de 13 heures d'amplitude, sauf dans les HCR (12 h de travail effectif).

### Pauses, repos et jours fériés : comment ça fonctionne ?

Vous avez droit, au minimum, à une pause de 20 min toutes les 6 heures de travail, et à 2,5 jours de congés ouvrables par mois.

Sauf dérogation, le temps de repos entre 2 journées de travail doit être au minimum de 11 heures consécutives (12 heures pour les moins de 18 ans).

Le repos hebdomadaire légal est en principe d'un jour par semaine (24 h pour une journée de repos et 11 h de repos quotidien, soit 35 heures consécutives de repos).

**Le 1er mai est en principe chômé et payé**, quel que soit l'ancienneté dans l'entreprise.

**S'il est travaillé, il doit être payé double.** Les autres jours fériés travaillés sont rémunérés normalement. En revanche, les jeunes travailleurs de moins de 18 ans, ne doivent pas travailler les jours fériés, excepté dans certains secteurs d'activité (hôtellerie, café, restauration...).

**NB :** votre convention collective peut toutefois prévoir des dispositions différentes et plus favorables.

### Comment calculer mes heures supplémentaires ?

Les 8 premières heures supplémentaires sont majorées de 25 %.

À partir de la 9<sup>e</sup> heure supplémentaire, elles sont majorées de 50 %.

Le paiement des heures sup' peut être totalement ou partiellement remplacé par un repos équivalent en fonction de la majoration afférente.

**Par exemple :** une heure sup' majorée en principe à 25 % ouvrira droit à 1 h 15 de repos compensateur. Si au terme du contrat, vous n'avez pas pu prendre tous vos repos, vous pourrez demander à votre employeur de vous les faire indemniser.

**NB :** vérifiez si votre entreprise n'est pas couverte par un accord collectif qui pourrait prévoir des règles différentes en matière de durée du travail et d'heures supplémentaires.

Un peu perdu ? Installez sur votre smartphone notre appli "Ma saison",

Elle vous aide à faire le point sur vos heures supplémentaires et sur vos droits !



## TOUT CE QU'IL FAUT SAVOIR QUAND VOUS SIGNEZ UN CONTRAT SAISONNIER... SUITE

### Vous êtes à temps partiel ?

Le CDD saisonnier peut aussi être conclu à temps partiel. Depuis le 1er juillet 2014, le contrat de travail à temps partiel doit avoir une **durée minimale de 24 heures par semaine**.

Sauf si :

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

Dans ce cadre, vous pouvez être amenés à dépasser la durée de travail prévue à votre contrat. Ces **heures complémentaires seront majorées de 10 %** pour les heures effectuées dans la limite de 1/10<sup>e</sup> de la durée prévue au contrat, et de 25 % (ou 10 % si un accord collectif le prévoit) pour les heures effectuées au-delà de ce 1/10<sup>e</sup>.

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

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

### Les obligations de votre employeur sur les emplois à risques particuliers

Les saisonniers recrutés sur des emplois présentant des risques particuliers (listés dans le code du travail : salarié exposé à l'amiante, au plomb, aux agents cancérogènes ...) et pour au moins **45 jours de travail effectif, doivent bénéficier d'un suivi médical renforcé**. Sauf s'il s'agit d'un emploi similaire à ceux occupés précédemment, ou si aucune inaptitude médicale n'a été reconnue dans les 2 ans qui précèdent.

Pour les salariés recrutés pour **moins de 45 jours**, et pour ceux affectés à des emplois autres que ceux présentant des risques particuliers, le service de santé au travail doit organiser des **actions de formation et de prévention**.

### Repas et logement : qui paie quoi ?

Repas et logement sont à la charge du salarié, sauf dans certaines conventions et certains contrats qui prévoient des règles précises :

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

### Bon à savoir

**En dehors de la période d'essai**, il est possible de rompre son contrat avant le terme prévu initialement uniquement si :

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



# L'ADHÉSION c'est SERVICES compris !

Être adhérent-e à la CFDT, c'est aussi avoir accès à tous les services inclus dans le prix de mon adhésion...

## RÉPONSES À LA CARTE

SERVICE À L'ADHÉRENT

Une question ? Parce que je suis adhérent, je peux à tout moment avoir une réponse, y compris sur les sujets qui concernent ma vie privée (logement, allocations, etc).

La plateforme d'aide à la recherche d'emploi, de stage et de reconversion professionnelle.

## JOB

à la carte



Bénéficiez gratuitement du service de petites annonces en ligne sur l'Espace adhérents CFDT ou dans *Cfdt Magazine*.

## Avantages & moi

La billetterie loisirs et culture à tarifs réduits pour les salariés adhérents des petites entreprises et du particulier employeur.

## MaFormation Cfdt:

en 1 clic!

Notre plateforme multimodale d'e-learning est accessible via l'espace adhérent. Tout adhérent dispose d'un droit à la formation syndicale de 12 jours/an.

## CNAS

CAISSE NATIONALE D'ACTION SYNDICALE

**SOUTIEN JURIDIQUE** Vous n'êtes plus seul face à votre employeur, un défenseur syndical agréé ou un avocat vous représente.

**LA PRESTATION GRÈVE** La CFDT est la seule à proposer à ses adhérents une caisse de grève qui indemnise leur perte de revenus en cas de grève.

**L'ASSURANCE "VIE SYNDICALE"** Couvre les adhérents en cas de dommage corporel à l'occasion de leur activité syndicale.

**L'ASSURANCE "VIE PROFESSIONNELLE"** Prend en charge les frais de défense en cas de mise en cause par un tiers dans l'exercice de sa profession, si l'employeur refuse d'assurer la défense de son salarié.

\*Services actifs à partir de 6 mois de cotisation.



Cfdt

PARTAGE  
DE TOIT

Pour louer une chambre chez l'habitant à un coût inférieur au marché immobilier local.

... et encore d'autres services, publications, accès internet réservés à découvrir dans votre livret d'accueil CFDT ! ([www.CFDT.fr/bienvenue](http://www.CFDT.fr/bienvenue))

**CFDT.FR**

En plus, ma cotisation bénéficie d'un crédit d'impôt de 66% ou est déductible de mes frais réels !