



*Saisonniers
Hôtels, Cafés, Restaurants,
tout savoir sur vos droits !*



FO 
FGTA
Créateur de progrès social



Votre contrat de travail

Tout contrat saisonnier est prévu pour une période donnée qui va de 1 à 9 mois. Ce qui signifie que la période travaillée ne peut être inférieure à 1 mois, ni excéder 9 mois.

Période d'essai

Si votre contrat est inférieur ou égal à 6 mois, votre période d'essai ne peut excéder 1 jour par semaine de travail dans limite de 2 semaines maximum. Pour une durée supérieure, la période d'essai sera d'1 mois maximum.

En cas de rupture du contrat par l'employeur pendant la période d'essai, celui-ci doit vous prévenir :

- 24 h à l'avance en deçà de 8 jours d'activité,
- 48 h à l'avance à partir de 8 jours d'activité,
- 2 semaines à l'avance après un mois de présence.

Si c'est vous qui décidez de mettre un terme au contrat, vous devez prévenir l'employeur 48 h à l'avance ou 24 h si votre présence dans l'entreprise est inférieure à 8 jours.

Durée du travail

La durée du travail dans les HCR est fixée à 39 h hebdomadaire. Une majoration du taux horaire s'applique à partir de :

- 35 h à 39 h = 10 %
- 40 h à 43 h = 20 %
- 44 h et plus = 50 %

Le paiement des heures supplémentaires peut être remplacé par un repos compensateur (également majoré) qui sera accordé au plus tard à la fin de la saison.

Durées maximales journalières autorisées

Durée de travail par catégorie de salariés	Durée maximale quotidienne	Durée maximale hebdomadaire absolue
Cuisiniers	11 h	48 h (Sur une période de 12 semaines consécutives ne pas dépasser 46 h/ semaine)
Personnel de réception	12 h	
Autres salariés	11 h 30	

Temps de repos

- Le repos **quotidien** est de 11 heures. Il peut être réduit à 10 heures pour les travailleurs saisonniers de plus de 18 ans logés par l'employeur ou résidant à moins d'une demi-heure aller-retour (octroi de 20 minutes de repos compensateur chaque fois que le repos est réduit). Une pause de

20 minutes doit être accordée pour toute période de 6 heures de travail consécutives.

- Le repos **hebdomadaire** doit être de 2 jours, consécutifs ou non, avec un repos minimum d'un jour. Lorsque le 2^{ème} jour est donné par demi-journées, la demi-journée travaillée ne peut excéder 5 heures. Le repos peut être différé pour les travailleurs saisonniers, au plus 2 fois dans le même mois, et 3 fois dans une saison, selon des modalités prévues par la convention collective des HCR (repos, compensations financières...).

Rupture du contrat de travail

Votre contrat saisonnier, peut être rompu avant l'échéance du terme uniquement :

- S'il y a accord des parties
- En cas de faute grave (salarié ou employeur)
- En cas de force majeure
- Si vous justifiez d'une embauche en CDI
- En cas d'inaptitude constatée par le médecin du travail sans possibilité de reclassement

Le contrat saisonnier n'ouvre pas droit à l'indemnité de précarité de 10 %.

Droit à l'assurance-chômage

Les saisonniers sont indemnisés comme n'importe quel salarié. L'ouverture de droits est conditionnée par la preuve de 122 jours ou 610 heures effectuées :

Soit avant le 1^{er} janvier 2017 :

- Dans les 28 mois qui précèdent la fin du contrat pour les DE de moins de 50 ans.
- Dans les 36 mois qui précèdent la fin du contrat pour les DE de plus de 50 ans.

Soit après le 1^{er} janvier 2017 :

- Dans les 28 mois qui précèdent la fin du contrat pour les demandeurs d'emploi de moins de 53 ans.
- Dans les 36 mois qui précèdent la fin du contrat pour les demandeurs d'emploi de plus de 53 ans.

NB : Pour bénéficier de l'assurance chômage, il faut également être à la recherche effective et permanente d'un emploi.

Que dit la Loi Travail ?

Désormais, les entreprises qui emploient un grand nombre de salariés saisonniers ont l'obligation de négocier la reconduction des contrats à caractère saisonnier d'une saison sur l'autre et de prendre en compte l'ancienneté des salariés. Cette négociation devra intervenir dans les 6 mois après la promulgation de la loi. Cela devrait donc donner la possibilité de retrouver le même poste et les mêmes droits chaque année et de bénéficier ainsi des avantages de l'ancienneté (prime d'ancienneté ou encore salaires qui dans les conventions collectives sont souvent basées sur l'ancienneté).



Votre protection sociale

En tant que saisonnier, vous avez droit à des prestations de l'assurance maladie. Pour en bénéficier, vous devez soit :

- avoir effectué au moins 800 h de travail salarié au cours de 12 mois civils ou de 365 jours consécutifs.
- justifier d'un montant de cotisations sur la base de 2 030 fois la valeur du SMIC.

Prévoyance

En tant que saisonnier vous bénéficiez de garanties décès, rentes d'éducation, rente de conjoint, incapacité de travail et invalidité.

Pour consulter le détail de chacune de ces garanties, rendez-vous sur www.hcrprevoyance.fr



Mutuelle santé

Comme n'importe quel salarié de la branche, **vous devez être affilié à la complémentaire santé de votre entreprise**. Créé à l'initiative des partenaires sociaux, le régime de branche HCR Santé, vous propose une protection santé performante à un coût inégalé de 28 € répartis à parts égales entre vous et votre employeur.

Pour en savoir plus sur le régime HCR Santé, rendez-vous sur www.hcrsante.fr / rubrique salariés

Régime frais de santé : l'amélioration de la durée de la portabilité des droits y compris pour les saisonniers !

Dans les HCR, les partenaires sociaux ont porté la durée de **maintien des garanties au double** de celle prévue par l'article L.911-8 du code de la Sécurité sociale, dans la limite de 12 mois.

Le maintien des garanties au titre de la portabilité prend effet le 1^{er} jour du mois civil suivant la date de rupture ou de fin de contrat de travail ouvrant droit à la portabilité.

ATTENTION : depuis janvier 2016, aucun salarié ne pourra être exclu d'une couverture santé au titre d'une clause d'ancienneté.



Votre action sociale

L'action sociale HCR Prévoyance donne la possibilité aux saisonniers de bénéficier d'une aide financière pour surmonter une difficulté passagère ou réaliser un projet.

Permis B



Versement d'une allocation forfaitaire de 700 € (ou limitée au coût réel si montant inférieur à 700 €).

BSR (Brevet de sécurité routière)

Versement d'une allocation correspondant à 50 % du coût de la formation au BSR.

Aide garde d'enfant



Une allocation forfaitaire annuelle de 500 € par salarié (1 000 € si les deux parents sont salariés cotisant à HCR) jusqu'au 4^{ème} anniversaire de l'enfant.

Aide parent isolé



Une aide forfaitaire annuelle de 1 000 € pour le premier enfant et de 300 € par enfant supplémentaire avec un plafond de 1 900 € (soit au maximum 4 enfants) peut être versée à un parent isolé qui exerce son activité de manière saisonnière.

Faire face aux imprévus

Conseils et aides financières en cas de difficultés passagères liées à un événement exceptionnel ou totalement imprévisible. Sur dossier.

Pour constituer un dossier de demande d'aide ou pour toute autre information, rendez-vous sur :

www.hcrprevoyance.fr
ou contactez le : 01 58 57 60 25

Action sociale santé

Aide à la prise en charge des soins coûteux laissant une somme importante à charge après intervention de la Sécurité sociale et de la mutuelle (prothèse dentaire et auditive, frais à domicile après intervention chirurgicale et prothèse capillaire suite à une maladie grave).

Pour en savoir plus
www.hcrsanté.fr / rubrique action sociale



Votre rémunération

Toutes vos heures effectuées doivent être dûment payées. L'employeur se doit de vous remettre un bulletin de paie sur lequel sont inscrits les heures travaillées, le taux horaire et votre qualification. Le taux horaire est calculé selon la grille conventionnelle ci-dessous. Pour information, sachez que le SMIC est fixé à 9,76 € brut de l'heure. Aucun salarié majeur ne peut être rémunéré en dessous de ce taux.

Grille conventionnelle des salaires

	Echelon 1	Echelon 2	Echelon 3
Niveau I	9,86 €	9,90 €	9,96 €
Niveau II	10,02 €	10,18 €	10,56 €
Niveau III	10,61 €	10,67 €	10,97 €
Niveau IV	11,13 €	11,30 €	
Niveau V	13,16 €	15,29 €	21,55 €

Applicable au 1^{er} septembre 2017 au plus tard



Hébergement

Si vous êtes hébergé par l'employeur, les locaux qui vous accueillent ne doivent pas être inférieurs à 6m² par personne et doivent disposer d'au moins une fenêtre, de lavabos, douches et WC à proximité. Le logement fourni par l'employeur constitue un avantage en nature qui doit apparaître en tant que tel sur le bulletin de salaire. Le logement doit être restitué uniquement en cas de rupture du contrat de travail (pas en cas de simple suspension).



Nourriture

L'employeur est obligé de vous nourrir gratuitement à la double condition :

- Que vous soyez présent au moment des repas,
- Que l'établissement soit ouvert au moment des repas.

Pour tout repas non pris en charge par l'employeur, il se doit de vous verser une indemnité compensatrice de 3,54 € par repas.



Formation professionnelle

Depuis le 1^{er} janvier 2015, les salariés occupant des emplois saisonniers peuvent cumuler des heures sur leur Compte Personnel de Formation (CPF) dont l'ouverture se fait sur : moncompteformation.gouv.fr

Des accords collectifs de branche, l'employeur ou l'OPCA (organisme paritaire collecteur agréé) peuvent abonder ce compte. Ils peuvent pour celles ou ceux qui le souhaitent acquérir le certificat CléA, la première certification paritaire créé par les partenaires sociaux. CléA atteste de vos connaissances et de vos compétences dans 7 domaines clés. Ils peuvent dorénavant bénéficier d'une action de formation professionnelle dans le cadre d'un congé individuel de formation en l'occurrence le CIF-CDD avec des conditions d'accès dérogatoires plus favorables.





Adhérez à la FGTA-FO !

Comment faire ?

Rendez-vous sur www.fgtafo.fr, rubrique espace adhérent, onglet adhérer à FO.

Téléchargez le bulletin d'adhésion ou remplissez-le directement en ligne.

Renvoyer-le soit par mail à :
adhesion@fgta-fo.org, soit par courrier à FGTA-FO
7 passage Tenaille, 75680 Paris Cedex 14.

Besoin d'infos

Nabil AZZOUZ

Permanent fédéral FGTA-FO

01 40 52 85 10 - nabil.azzouz@fgta-fo.org

Service communication
communication@fgta-fo.org

FO 
FGTA
Créateur de progrès **social**