Saisonniers
Hôtels, Cafés, Restaurants,
tout savoir sur vos droits !
FO FGTA
Agir au cœur du changement
En partenariat avec :
KLÉSIA
PROTECTION ET INNOVATION SOCIALES
malakoff médéric humanis
SANTÉ – PRÉVOYANCE – RETRAITE – ÉPARGNE

Votre rémunération

Toutes les heures effectuées doivent être payées.
Lors du paiement du salaire,
l'employeur doit remettre au salarié un bulletin de paie sur lequel figurent notamment le nombre d'heures payées, le taux horaire et la qualification du salarié.
Pour l'année 2019, le SMIC est fixé à 10,03 € brut de l'heure.
Aucun salarié ne peut être payé en-dessous de ce taux
(cela ne concerne pas les apprentis
et les contrats de professionnalisation…).

Nouvelle grille conventionnelle des salaires

	Echelon 1	Echelon 2	Echelon 3
Niveau I	**9,98 €***	10,03 €	10,10 €
Niveau II	10,18 €	10,31 €	10,66 €
Niveau III	10,77 €	10,83 €	11,13 €
Niveau IV	11,30 €	11,47 €	
Niveau V	13,36 €	15,59 €	21,83 €

**Le minimum conventionnel en vigueur au 1er janvier 2019 pour le niveau I échelon 1 étant inférieur au SMIC horaire 2019, il est obligatoirement remplacé par 10,03 €.*

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).

NOUVEAUTÉ 2019 :

De nouveaux projets de loi sont en cours pour répondre à la pénurie constante de logements saisonniers dans les sites estampillés communes "touristiques". Le transfert de responsabilités des seules collectivités à l'Etat permet d'espérer un déblocage prochain tant pour le recensement que pour la construction de nouveaux logements.

Nourriture

L'employeur a l'obligation de nourrir ses salariés gratuitement ou à défaut de leur allouer une indemnité compensatrice. Cet avantage en nature est versé à la double condition :

- que le salarié soit présent au moment des repas,
- que l'établissement soit ouvert à la clientèle au moment des repas.

Pour l'évaluation de l'avantage en nature, il convient de se référer au minimum garanti (3,62 € au 1er janvier 2019.).

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 la 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 hebdomadaires.
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 2ème 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

Le saisonnier, comme tout CDD ou CDI, reçoit avec son solde de tout compte, une attestation de travail remise par l'employeur.

S'il remplit les conditions d'indemnisation (ne pas avoir atteint l'âge de départ à la retraite, être inscrit à Pôle emploi et avoir travaillé au minimum 130 jours (ou 910 heures) de manière continue ou non au cours des 24 derniers mois (en vigueur à partir du 1er novembre 2019), le saisonnier peut percevoir l'allocation d'aide au retour à l'emploi (ARE).

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. 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 basés sur l'ancienneté).

Votre protection sociale

Prévoyance

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

Depuis le 1er Janvier 2018, en cas de décès ou d'invalidité absolue et définitive du salarié, il est versé au(x) bénéficiaire(s) défini(s) dans l'avenant, selon le choix exprimé par ce(s) dernier(s) au moment du sinistre :

- Soit une rente mensuelle viagère égale à 500 euros.
- Soit un capital égal à 80 % du capital constitutif de la rente. (voir l'avenant 27 de la Convention Collective, art.18.2.4).

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.

Depuis le 1er janvier 2018, le poste de médecine douce est amélioré.

Pour en savoir plus sur le régime HCR Santé, rendez-vous sur www.hcrsante.fr / rubrique salariés ou sur www.fgtafo.fr et consultez le guide des droits du salarié HCR.

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 1er 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.

KLÉSIA
PROTECTION ET INNOVATION SOCIALES

malakoff médéric humanis
SANTÉ – PRÉVOYANCE – RETRAITE – ÉPARGNE

Votre action sociale

L'action sociale HCR Prévoyance donne la possibilité aux salariés 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 inferieur 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 Prévoyance) jusqu'au 4ème 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.

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

www.hcrprevoyance.fr - 01 58 57 60 25
www.fgtafo.fr ou www.hcr-fo.fr - 01 86 90 43 60

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
et sur www.fgtafo.fr ou sur www.hcr-fo.fr

Formation

FORMATION SYNDICALE

Que vous soyez syndiqué ou non, vous avez le droit de bénéficier d'un congé de formation économique, sociale et syndicale.

- jusqu'à 12 jours par an,
- jusqu'à 18 jours par an si vous exercez des responsabilités syndicales.

Ce congé peut être pris en plusieurs fois. Chaque absence ne peut être inférieure à une demi-journée.

Avec l'INACS (institut de formation de la FGTA-FO) vous pouvez suivre, entre autres, des formations sur la découverte et la mise en place du Comité Social et Economique (CSE ex CE), le rôle de la Commission Santé Sécurité et Conditions de Travail (CSSCT ex CHSCT).

Consultez le calendrier des formations sur le guide de la formation syndicale et sur www.inacs.fr

COMMENT S'INSCRIRE ?
- sur le site www.inacs.fr
- par téléphone au 01 86 90 43 60
- par e-mail : secretariat@inacs.fr

De nouveaux avantages au service des salariés

Consciente de l'enjeu de l'orthographe pour la réussite scolaire et l'employabilité, la FGTA-FO a fortement contribué à la mise en place du Projet Voltaire pour vous et votre famille. Cet outil numérique vous permet d'aider vos enfants dans les difficultés qu'ils peuvent rencontrer en orthographe quel que soit leur niveau.

Profitez dès aujourd'hui, pour vous-même et vos enfants, de l'accès au Projet Voltaire en vous connectant ici :
www.projet-voltaire.fr/hcr

Cette offre est exclusivement réservée aux salariés de la branche Hôtels-Cafés-Restaurants et à leur famille.

Nos revendications

Pour le secteur de l'hôtellerie-restauration, acteur majeur de l'emploi en France, il est indispensable de continuer à améliorer les conditions d'activité des salariés saisonniers. C'est tout le sens de l'action de la FGTA-FO.

C'est pourquoi, nous revendiquons que :

- le dimanche soit une journée payée double ou récupérée pour tous les salariés y compris les saisonniers,
- les heures de nuit soient majorées de 25 % à partir de 21h.

LA LOI TRAVAIL VOUS FRAGILISE, ADHÉREZ À LA FGTA-FO POUR MIEUX VOUS DÉFENDRE !

RENDEZ-VOUS SUR :

www.fgtafo.fr
rubrique espace adhérent, onglet adhérer à FO. Téléchargez le bulletin d'adhésion ou remplissez-le directement en ligne.

www.hcr-fo.fr
rubrique Adhérer

Renvoyer-le soit par mail à :
adhesion@fgta-fo.org, soit par courrier à FGTA-FO
15 avenue Victor Hugo - 92170 Vanves

Besoin d'infos

Nabil AZZOUZ
Secrétaire fédéral FGTA-FO
01 86 90 43 60 - nabil.azzouz@fgta-fo.org

Service communication // communication@fgta-fo.org

FO FGTA
Agir au cœur du changement