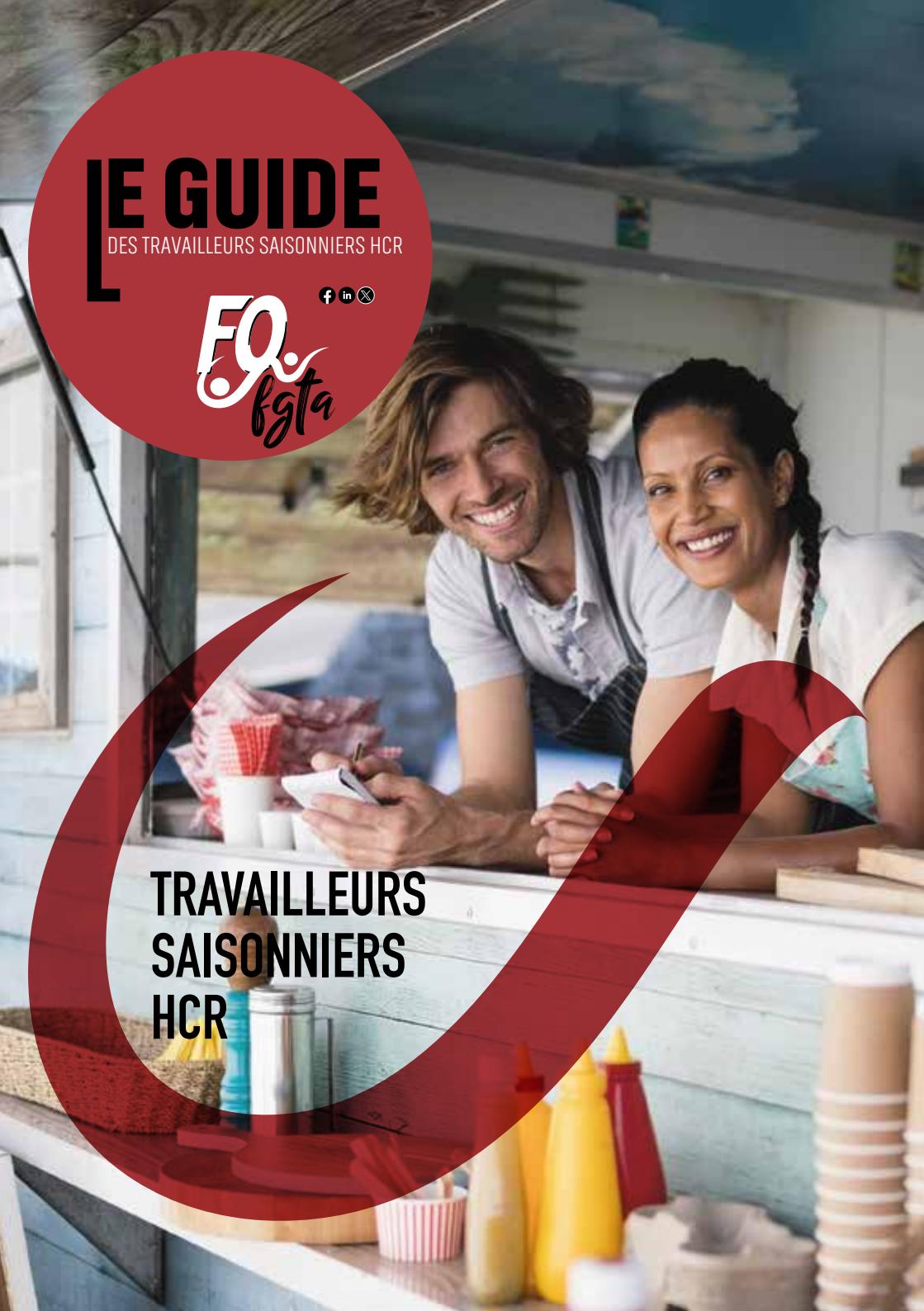


LE GUIDE

DES TRAVAILLEURS SAISONNERS HCR



TRAVAILLEURS
SAISONNIERS
HCR



PAS DE CSE DANS VOTRE PETITE ENTREPRISE ? ON A LA SOLUTION !



AVANTAGES
POUR TOUS
by FO life



www.avantagespourtous.com



ACTIVEZ
VOTRE PASS SUR
WWW.AVANTAGESPOURTOUTS.COM

PLATEFORME FGTA-FO 100% GRATUITE PENDANT 3 MOIS !
PENSEZ À L'ADHÉSION POUR EN PROFITER TOUTE L'ANNÉE !



POUVOIR D'ACHAT
RÉDUCTIONS & BONS PLANS
SOUTIEN SCOLAIRE
AIDE JURIDIQUE
CONSEILS ÉPARGNE
PROMO VACANCES



L'ÉDITO



Laurent Rescanières
Secrétaire général



Nabil Azzouz
Secrétaire fédéral

Chères et chers saisonniers,

La FGTA-FO met à jour son guide syndical, pensé et conçu pour vous accompagner au mieux dans votre quotidien professionnel. Comme l'édition précédente, ce guide a pour vocation de vous informer clairement sur vos droits et devoirs et de vous présenter les actions syndicales menées par FO pour défendre vos intérêts. Il se veut un outil pratique, une ressource essentielle pour vous aider à négocier et à faire valoir vos droits sur le terrain. Il aborde également les questions cruciales de la formation et du logement, des enjeux majeurs pour les travailleurs saisonniers.

Vous êtes près de 4 millions à signer un contrat saisonnier chaque année en France, et plus de 335 000 rien que dans le secteur des hôtels, cafés et restaurants (HCR), avec près de 1,5 million de contrats. Votre contribution à l'économie de nombreux secteurs et territoires est indéniable. Pourtant, la précarité de votre statut ne cesse de se renforcer. Malgré l'attrait que peut représenter le mode de vie saisonnier pour certains, les difficultés persistent : bas salaires, forte pénibilité, accès difficile au logement, protection sociale insuffisante (chômage, santé...), autant de défis auxquels vous êtes confrontés.

Face à ces réalités, il est plus que jamais nécessaire de faire entendre votre voix en rejoignant Force Ouvrière !

Force Ouvrière s'engage à vos côtés pour défendre avec force et détermination vos droits, quel que soit votre secteur d'activité.

Ce guide, régulièrement mis à jour, vous apportera des informations précieuses. N'hésitez pas à le consulter, à nous faire part de vos questions et préoccupations, et à participer activement aux actions syndicales.

Retrouvez également des informations complémentaires sur notre site internet FO.



Adhérer à la FGTA-FO, c'est renforcer notre capacité à vous représenter et à défendre vos droits. Sortez de l'isolement, rejoignez FO !



Bonne lecture.

Laurent Rescanières,
Secrétaire général

Nabil Azzouz,
Secrétaire fédéral

PRÉAMBULE

Ce guide est destiné aux travailleurs saisonniers des Hôtels Cafés Restaurants et de tout acteur pouvant agir sur les conditions d'exercice de leurs métiers.

Vous y trouverez notamment:

- Les services que nous mettons à votre disposition pour vous accompagner dans votre quotidien professionnel.
- Des informations sur les droits qui vous concernent: le droit général et les spécificités de la convention collective des HCR avec les spécificités des saisonniers.
- Les revendications que nous portons à tous les niveaux de négociations afin de vous défendre et de vous faire conquérir de nouveaux droits.
- Un point spécifique sur les actions possibles concernant le logement.

La saisonnalité attire de nombreux travailleurs en raison notamment:

- De la diversification des expériences professionnelles et des environnements.
- De la richesse du développement des « soft skills » (compétences comportementales) au fil des expériences.
- Du cadre de travail souvent agréable et de l'esprit sympathique (ambiance estivale...) lié au secteur touristique.
- De la temporalité, qui permet aux étudiants de travailler durant la haute saison au cours de leurs études pour gagner en indépendance financière et acquérir une expérience professionnelle.
- Du moyen d'économiser de l'argent sur une période donnée (surtout lorsque le logement est compris dans l'emploi saisonnier).

Les travaux de la saisonnalité entraînent de nombreuses problématiques, citons entre autres:

- Le niveau de salaire peu élevé au regard de la charge de travail concentrée sur une période donnée.

- La pénibilité des conditions de travail: horaires, intensité, peu de repos.
- L'impact de la réforme du chômage sur le montant des droits perçus entre les saisons.
- L'absence récurrente de solutions de logement pour les saisonniers non locaux, ou la proposition de solutions inadaptées.

C'est pourquoi la FGTA-FO, en concertation avec la Confédération et les Unions départementales de Force Ouvrière des départements marqués par une forte activité touristique, a élaboré un ensemble de revendications pour défendre les travailleurs saisonniers et améliorer leur vie professionnelle.

SOMMAIRE

● ÉDITO	3
● PRÉAMBULE	5
● SOMMAIRE	7
● LA FGTA-FO	10
● LES PROFILS DES TRAVAILLEURS SAISONNIERS DU TOURISME ET DES HCR	12
- LES SAISONS DU TOURISME	12
● VOS DROITS	14
- LE CONTRAT DE TRAVAIL	14
- LA RUPTURE DU CONTRAT DE TRAVAIL	22
- LA CLASSIFICATION	23
- LA RÉMUNÉRATION	23
- LES AVANTAGES EN NATURE	24
- LE TRAVAIL ILLÉGAL	25
- LES TRAVAILLEURS DÉTACHÉS ET ÉTRANGERS	25
- LE TEST PROFESSIONNEL	26
- STAGE ET IMMERSION	27
- LES VÊTEMENTS DE TRAVAIL ET ÉQUIPEMENTS DE PROTECTION INDIVIDUELLE	28
- LA FORMATION PROFESSIONNELLE	28
- SANTÉ ET SÉCURITÉ	29
- CHÔMAGE ET PORTABILITÉ DE SES DROITS	32
- LA JOURNÉE DE SOLIDARITÉ	33
- LE BULLETIN DE SALAIRE	33
● LA PROTECTION SOCIALE	35
- LES ÉTABLISSEMENTS CONCERNÉS	35
- LES SALARIÉS CONCERNÉS	36
- LE RÉGIME SANTÉ BIEN-ÊTRE	36
- LE RÉGIME DE PRÉVOYANCE	39
- ACTION SOCIALE SANTÉ	40
- ACTION SOCIALE PRÉVOYANCE	41
● LES ACTIONS DE LA FGTA-FO POUR LES SAISONNERS	44
- LA RÉMUNÉRATION	44
- LE CONTRAT DE TRAVAIL	45
- LES PARCOURS ET ÉVOLUTIONS PROFESSIONNELS	45
- L'ASSURANCE CHÔMAGE	45
- LES CONDITIONS DE TRAVAIL	46
- LES DROITS DES SAISONNERS	46
- LA FORMATION	46
- LE LOGEMENT	47

- LA MOBILITÉ ET TRANSPORT	47
- LE DIALOGUE SOCIAL	47
- L'EUROPE	48
● AGIR SUR LE LOGEMENT DANS LES TERRITOIRES	49
- LES CHAMBRES DES CROUS ET DES INTERNATS LYCÉENS	51
- ZOOM SUR ACTION LOGEMENT ET LA « GARANTIE VISALE »	51
- ACTION LOGEMENT: LOGEMENT TEMPORAIRE	52
- RACHAT ET TRANSFORMATION	52
● LES JEUX OLYMPIQUES	53
● ADHÉSION À FO	54
● LES ÉLECTIONS TPE ET LES CHAMBRES D'AGRICULTURE	57



**Vous allez
adorer le menu !**

Entre 1975 et 1988, trois fédérations, l'Agriculture, l'Alimentation et les Tabacs et Allumettes se sont regroupées pour constituer la Fédération générale des travailleurs de l'agriculture, de l'alimentation, des tabacs et des activités annexes Force Ouvrière (FGTA-FO).

➤ DES COMPÉTENCES ET DES OUTILS AU SERVICE DES SALARIÉS

- **Les secrétaires fédéraux** sont les coordinateurs nationaux dans les différentes branches d'activités représentées par la FGTA-FO. Ils ont un rôle d'animation: ils négocient, accompagnent les élections, gèrent la communication, aident à la résolution des conflits... Ils relaient, au niveau national la parole des syndicats qu'ils assistent au quotidien.
- Les secrétaires fédéraux sont accompagnés par des **chargés de mission**: plus orientés vers le développement de la syndicalisation et l'accompagnement opérationnel des équipes, ils sont régulièrement appelés à négocier aux côtés des secrétaires fédéraux.
- **Un service juridique**, composé de spécialistes en droit du travail, est à votre service, notamment pour vous accompagner dans la compréhension de vos droits (droit du travail, convention collective, etc.).
- **Un centre de formation**, l'INACS, très attentif à vos besoins, proposant notamment des formations gratuites en ligne.
- **Différentes commissions**: égalité professionnelle, handicap et aidants, cadres...
- **Un service de communication** réactif et efficace, chargé d'assister les syndicats dans la réalisation de leur communication spécifique (tracts, affiches...), de concevoir et diffuser le magazine trimestriel de la FGTA-FO, de gérer au quotidien le site www.fgtafo.fr et l'application pour mobiles FGTA, très complets, avec un accès permanent à l'information.
- **Le magazine bimestriel** FGTA-FO Repères, axé sur les « questions techniques » et les dossiers juridiques: accords commentés, focus sur les droits de salariés, mémentos de trésorerie, chiffres repères, etc.

➤ LA CONVENTION COLLECTIVE

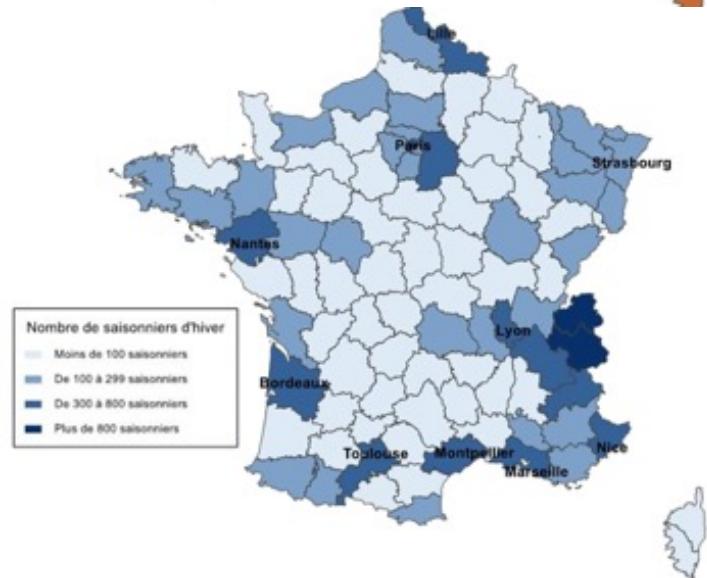
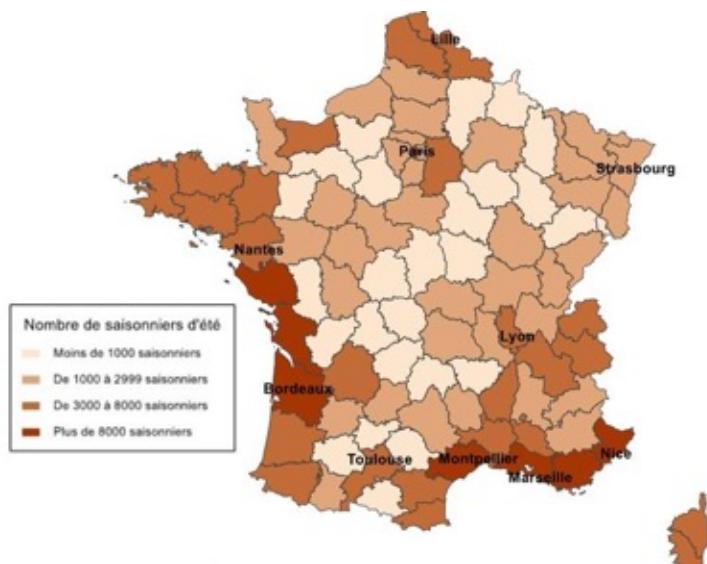
Une Convention collective est un texte signé par un groupement d'employeurs et une ou plusieurs organisations syndicales de salariés, dont l'objet consiste à établir un ensemble de conditions d'emploi et de travail ainsi que de garanties sociales.

Elle permet de préciser les règles du droit du travail applicables aux salariés en fonction des caractéristiques propres à un métier, une branche professionnelle, une zone géographique, etc.

Elle contribue donc à définir le régime juridique applicable aux salariés d'une entreprise en matière de droit au travail. La clé d'accès privilégiée à la Convention collective est le n° d'IDCC, code unique attribué par le ministère chargé du travail à chaque convention. Il apparaît sur le bulletin de salaire ou bien la Convention collective est indiquée en toutes lettres.

LES PROFILS DES TRAVAILLEURS SAISONNERS DU TOURISME ET DES HCR

› LES SAISONNERS DU TOURISME



› UN EMPLOI SUR CINQ EST SAISONNIER DANS LES HCR

- L'été, 30 % des saisonniers ne travaillent pas dans leur zone de résidence, et 40 % l'hiver.
- Les métiers de la cuisine et de la restauration sont les principaux métiers occupés par les saisonniers du tourisme. La plupart des autres sont employés dans les métiers de l'hôtellerie.
- Dans les HCR, les saisonniers ont en moyenne 30 ans. Ils sont par ailleurs 15 fois plus nombreux à travailler l'été que l'hiver.
- Dans les HCR, il y a autant de saisonniers hommes que de saisonniers femmes (sauf l'hiver où il y a un peu plus d'hommes: 58 %).
- Les rémunérations des saisonniers sont plus faibles que celles de leurs homologues non saisonniers. Par exemple, un cuisinier perçoit un salaire moyen brut horaire de 17,94 euros alors que celui d'un cuisinier saisonnier est à 14,13 euros.

Le secteur des Hôtels Cafés Restaurants se distingue par la diversité des profils de travailleurs saisonniers, à savoir:

- Les saisonniers de carrière: personnes formées aux métiers, qui progressent grâce à des opportunités - saisonniers durables.
- Les saisonniers par hasard: personnes non formées aux métiers, sans projet professionnel défini - saisonniers durables.
- Les carriéristes: personnes en reconversion (plutôt surqualifiées) avec un plan de carrière - saisonniers durables.
- Les saisonniers de passage: personnes formées aux métiers qui leur servent de tremplin vers un autre projet ou d'expérience pour un futur poste en CDI - saisonniers en tremplin vers un autre projet.
- Les entrepreneurs: personnes ayant un projet de reconversion entrepreneurial/personnel - saisonniers en tremplin vers un autre projet.
- Les « jobs d'été »: personnes en cours d'études ne souhaitant pas forcément travailler dans le tourisme.

Lors d'une enquête réalisée à l'échelle de la branche, le terrible manque d'information des travailleurs saisonniers sur leurs droits a été mis en évidence. La connaissance de nos droits est la première étape pour leur amélioration, en commençant par la capacité à les faire respecter.

En qualité de salarié, vous bénéficiez de trois protections:

- La loi notamment présente dans le Code du travail.
- La Convention collective applicable, qui doit être mentionnée dans votre contrat de travail ainsi que sur votre bulletin de salaire.
- Votre contrat de travail avec votre employeur.

La règle la plus favorable est par principe applicable au salarié. C'est ce que l'on appelle la hiérarchie des normes.

➤ LE CONTRAT DE TRAVAIL

Le contrat de travail des salariés des HCR peut être conclu pour une durée déterminée ou indéterminée (CDD ou CDI). Il contient des clauses obligatoires, notamment la fonction, la nature de l'emploi, la rémunération au fixe ou au pourcentage, la durée du travail, etc. Il est établi en double exemplaire dont l'un est remis au salarié, au plus tard dans les 48 heures.

Le contrat de travail saisonnier

Un employeur peut proposer un contrat de travail saisonnier si son activité consiste en l'exécution de tâches appelées à se répéter chaque année, à des dates à peu près fixes, en fonction du rythme des saisons (ex: récolte) ou des modes de vie collectifs (ex: tourisme, vacances scolaires).

La variation d'activité doit être indépendante de la volonté de l'employeur. L'emploi n'est pas saisonnier lorsqu'il coïncide avec la durée totale d'ouverture de l'entreprise lorsque celle-ci est restreinte.

Comme tout CDD, le contrat saisonnier ne peut avoir pour objet de pourvoir durablement un emploi lié à l'activité normale et permanente de l'entreprise.

L'emploi n'est pas saisonnier lorsqu'il coïncide avec la durée totale d'ouverture de l'entreprise.

Le contrat de travail saisonnier est prévu pour des durées

déterminées pouvant aller d'un à neuf mois. Il peut néanmoins ne pas coïncider avec la durée totale de la saison. En revanche, la durée du contrat saisonnier ne peut être ni inférieure à un mois ni supérieure à neuf mois.

Ce contrat à durée déterminée doit comporter un minimum d'informations prévues par l'article L.1242-12 du Code du travail qui sont:

- Le motif du contrat.
- La désignation de l'emploi occupé.
- La date à laquelle le contrat prendra fin si celui-ci est de date à date.
- La durée minimale du contrat s'il est sans terme précis;
- La durée de la période d'essai.
- Le montant de la rémunération ainsi que ses différentes composantes.
- Le nom et l'adresse de la caisse de retraite complémentaire, de l'organisme de prévoyance, ainsi que de la mutuelle frais de santé.
- La Convention collective applicable.



Les deux types de contrat possibles:

Pour embaucher un travailleur saisonnier, l'employeur peut choisir, en fonction de ses besoins, entre deux types de contrat: soit de *date à date*, soit *sans terme précis*.

- **Le contrat de date à date:** il est conclu pour une durée déterminée, à l'intérieur de la saison (un ou deux mois par exemple). Il est possible de le renouveler deux fois pour une durée déterminée.

- **Le contrat sans terme précis:** il est prévu pour toute la durée de la saison, de la date d'ouverture à celle de fermeture de l'établissement. Il doit prévoir une durée minimale d'un mois, sans oublier de préciser la possibilité de prolonger le contrat si la saison se poursuit

Dans tous les cas, la durée du contrat saisonnier ne peut être ni inférieure à un mois, ni supérieure à neuf mois.

La période d'essai

Au cours de la période d'essai ou de son renouvellement, l'une ou l'autre des parties peut rompre le contrat de travail sans préavis ni indemnités de rupture. La période d'essai, ainsi que sa durée, doivent obligatoirement être prévues dans le contrat de travail.

Pour le **contrat de travail saisonnier**, la période d'essai ne peut excéder un jour par semaine de travail, dans la limite de deux semaines au maximum si le contrat de travail a une durée inférieure à six mois. Pour une durée supérieure, la période d'essai est d'un mois maximum.

La rupture de la période d'essai nécessite de respecter un délai de prévenance. Si c'est l'employeur qui décide de rompre la période d'essai, il doit prévenir le salarié dans un délai qui ne peut être inférieur à 24 heures en dessous de huit jours de présence, et de 48 heures entre huit jours et un mois de présence, 2 semaines après un mois de présence, un mois après 3 mois de présence.

Quant au salarié, il doit respecter un délai de prévenance de 48 heures, et seulement de 24 heures si la durée de sa présence dans l'entreprise est inférieure à huit jours.

La durée du travail

La durée du travail dans les HCR est fixée à 39 heures hebdomadaires. Des majorations du taux horaire sont prévues à compter de la 36^e heure:

MAJORIZATION DU TAUX HORAIRE	
De 36 à 39 heures	10 %
De 40 à 43 heures	20 %
44 heures et plus	50 %
DURÉE MAXIMALE JOURNÉE	
Cuisiniers	11 h
Autre personnel	11h30
Personnel de réception	12 h
Veilleur de nuit	12 h
Personnel administratif hors site d'exploitation	10 h

Sauf dérogation, la durée maximale quotidienne de travail est de 10 heures. Par exception, cette durée peut être portée à 11 heures sur une amplitude maximum de 13 heures. Le contingent maximal d'heures supplémentaires annuelles est de 360 heures pour les saisonniers travaillant dans un établissement permanent et 90 heures par trimestre civil pour ceux travaillant dans les établissements saisonniers.



Sanctions administratives

(ordonnance n° 2016-413 du 7 avril 2016)

En cas de défaut de tenue des documents de décompte de la durée du travail, de dépassement des durées maximales du travail et/ou de défaut de respect des durées minimales de repos, l'article L8115-3 du Code du travail prévoit que le montant maximal de l'amende, de 2 000 euros, est appliquée autant de fois qu'il y a de travailleurs concernés par le manquement. Le plafond de l'amende est porté au double en cas de nouveau manquement constaté dans un délai d'un an à compter du jour de la notification de l'amende concernant un précédent manquement.

Le temps partiel

Le contrat saisonnier ne peut pas avoir une durée de travail hebdomadaire inférieure à 24 heures, sauf demande explicite du salarié. Les heures travaillées au-delà des 24 premières heures hebdomadaires sont appelées heures complémentaires; celles-ci sont majorées à 10 % dans la limite de 1/10 de la durée du contrat et, au-delà, de 25 % dans la limite d'1/3 de la durée du contrat.

La modulation du temps de travail

La modulation du temps de travail permet de répartir la durée du travail sur tout ou partie de l'année, en fonction de l'activité. Les horaires de travail sont augmentés en période de haute activité et réduits en période de basse activité. La durée hebdomadaire du travail peut osciller entre 0 et 48 heures par semaine, sans que les heures effectuées au-delà de 35 heures donnent lieu à une augmentation de salaire, qui, du coup, est lissé sur l'année. Le décompte et le

piement des heures supplémentaires interviennent au terme de la période de référence. Cette disposition annihile la majoration des heures supplémentaires tout au long de la période de référence.

La clause de reconduction

Le contrat de travail saisonnier peut comporter une clause de reconduction pour la saison suivante. Dans ce cas, et uniquement dans celui-là, le salarié et l'employeur doivent confirmer par lettre recommandée leur volonté de renouvellement du contrat au moins deux mois à l'avance. À défaut, la clause de reconduction devient caduque.

La « succession » du contrat saisonnier

Les contrats saisonniers conclus pendant trois années consécutives et couvrant toute la période d'ouverture de l'établissement peuvent être considérés comme établissant avec le salarié une relation de travail d'une durée indéterminée sur la base des périodes effectives de travail. Le contrat est donc dans ce cas « *requalifié* » en CDI.

Le terme du contrat saisonnier

Comme tout CDD, le contrat saisonnier doit comporter un terme. Celui-ci peut être « précis » et être conclu pour une durée déterminée pendant la saison pour deux ou trois mois par exemple. Si le terme est « imprécis » (notifiant par exemple la fin de la saison), le contrat est prévu pour toute la durée de la saison: il correspond alors aux dates d'ouverture et de fermeture de l'établissement. Il doit prévoir une durée minimale, sans oublier de préciser la possibilité de prolonger le contrat si la saison se poursuit.

L'ancienneté

Pour calculer l'ancienneté d'un salarié saisonnier, les durées des contrats de travail à caractère saisonnier successifs dans une même entreprise sont cumulées.

À initiative de la FGTA-FO, un accord a été signé pour tenir compte des difficultés rencontrées par les travailleurs saisonniers pour la prise en compte de leur expérience professionnelle dans leur avancement. Les salariés bénéficieront désormais d'un échelon supplémentaire à partir d'un an d'ancienneté chez le même employeur. Toutefois, la FGTA-FO a porté la revendication de permettre aux travailleurs

saisonniers de bénéficier de cet échelon supplémentaire dès la première reconduction de leur contrat de travail, sans qu'il y ait lieu de tenir compte de la durée des éventuels contrats de travail successifs et des périodes d'interruption d'activité dans l'entreprise.

Le travail de nuit

Sont considérés comme travail de nuit les horaires compris entre 22 heures et 7 heures. Est considéré comme travailleur de nuit le salarié qui accomplit pendant la période de nuit:

- Soit au moins deux fois par semaine selon son horaire de travail habituel au moins trois heures de son travail effectif quotidien.
- Soit au moins 280 heures de travail effectif dans la plage « *horaire de nuit* » pour les établissements permanents sur l'année civile.
- Soit, sur une période d'un trimestre civil, 70 heures pour les établissements saisonniers ou les salariés saisonniers des établissements permanents.

Les temps de repos

Le repos hebdomadaire:

Deux jours de repos hebdomadaire sont accordés au salarié. Ces deux jours ne sont pas forcément accordés de façon consécutive: ils peuvent être répartis sur une journée et deux demi-journées par semaine.

Pour le contrat saisonnier, l'article 21.3 de la Convention collective HCR prévoit la possibilité de donner un jour de repos par semaine pouvant être reporté au maximum deux fois dans le mois et jusqu'à trois fois pendant la saison. Pour les deux demi-journées de repos par semaine, celles-ci peuvent être reportées jusqu'à quatre jours par mois.

La pause quotidienne:

Un repos de 20 minutes doit être accordé à chaque salarié après six heures de travail consécutives. Les jeunes de moins de 18 ans doivent bénéficier d'une pause de 30 minutes toutes les 4 heures et demie de travail.

Tout jour de repos isolé donne lieu à une interruption minimale de 35 heures consécutives entre deux journées de travail.

Le repos journalier:

Le temps de repos journalier est de 11 heures minimum et peut être ramené à 10 heures sous certaines conditions (salarié de plus de 18 ans logé par l'employeur ou résidant à moins d'une demi-heure aller-retour). Il est obligatoire d'octroyer 20 minutes de repos compensateur chaque fois que le repos est réduit.

Les jours fériés

Si le salarié a neuf mois d'ancienneté dans la même entreprise il bénéficie, en plus du 1^{er} mai, de dix jours fériés par an, au prorata de la durée de son contrat de travail, arrondis à l'entier supérieur, dont six jours garantis. Autrement dit, le salarié est assuré de bénéficier de six jours chômés et payés ou compensés en temps ou indemnités. Ces six jours fériés garantis dans les HCR sont accordés au salarié même s'il est de repos ces jours-là.

Si le salarié travaille pendant ces jours fériés, l'employeur doit l'indemniser en temps ou en argent. Dans tous les cas, si, à la fin de son contrat, le salarié n'a pas bénéficié de l'ensemble de ces jours garantis, l'employeur doit obligatoirement les lui payer. Rappelons que le chômage des jours fériés ne doit entraîner aucune réduction du salaire.

Bon à savoir: au terme de l'année civile, l'employeur est tenu de vérifier si le salarié a bénéficié des jours fériés garantis. À défaut, il doit informer par écrit le salarié de ses droits restants dus.

Dans le cas où le salarié n'a pas bénéficié de tout ou partie de ses jours garantis, il pourra avec l'accord de l'employeur et dans les six mois suivants :

- Soit les prendre isolément ou en continu (pouvant ainsi constituer une semaine de congé).
- Soit être indemnisé de ses jours.

À la fin de cette période de six mois, les jours restants dus seront obligatoirement rémunérés. Concernant les quatre autres jours fériés, ils sont accordés selon les modalités suivantes :

- Si le jour férié est chômé: il n'y a pas de réduction de salaire.
- Si l'activité de l'établissement nécessite la présence du salarié: le salarié bénéficie d'un jour de compensation.

- Si le jour férié coïncide avec un jour de repos: aucune compensation ou indemnisation n'est due.

Doit-on appliquer les jours fériés garantis HCR pour un temps partiel ?

Oui, les salariés à temps partiel bénéficient des droits à jours fériés dans les mêmes conditions que les salariés permanents.

Contrats saisonniers: Les salariés des établissements saisonniers, justifiant de neuf mois d'ancienneté, bénéficient de jours fériés au prorata de la durée du contrat de travail (arrondis à l'entier supérieur) en plus du 1^{er} mai.

Bon à savoir: les salariés sous contrats saisonniers dans les établissements permanents sont également concernés par ces dispositions.

Exemple: si un salarié travaille pendant 9,5 mois dans un établissement saisonnier au cours de l'année 2025, il aura droit à cinq jours fériés pour 2026. Pour obtenir ce résultat, il suffit de multiplier le nombre de jours fériés garantis par le nombre de mois travaillés, et diviser le résultat par 12 (mois). On obtient: $(6 \times 9,5) \div 12 = 4,75$.

Attention: au terme du contrat saisonnier, il est possible que le salarié n'ait pas bénéficié de l'ensemble de ses jours fériés garantis. Si c'est le cas, l'employeur est tenu de rémunérer les jours restants.



Afin que le salarié saisonnier puisse bénéficier de ces six jours garantis, y compris au prorata de son contrat, la FGTA-FO revendique que le calcul de l'ancienneté prenne en compte le cumul des contrats effectués dans le secteur, consécutivement ou non.

Les congés payés

Tout salarié justifiant chez le même employeur d'un temps de travail équivalent à un mois de travail effectif bénéficie de 2,5 jours ouvrables de congés payés par mois de travail. Quelle que soit la durée du repos hebdomadaire, il est compté pour le calcul du congé six jours ouvrables par semaine

(c'est-à-dire du lundi au samedi, seul le dimanche n'est pas compté). La période de référence débute le 1^{er} juin et prend fin au 31 mai de l'année suivante quelle que soit la date d'embauche ou des dernières vacances. Le tableau des départs en congé est établi en fonction des nécessités de service, de la situation de famille et de l'ancienneté.

Si le salarié est malade pendant son congé, il ne peut prolonger ses vacances au-delà du jour prévu pour la reprise du travail, sauf accord avec son employeur.

Il est attribué deux jours ouvrables de congé supplémentaire lorsque le nombre de jours de congé pris en dehors de cette période est au moins égal à six et un seul lorsque ce nombre est compris entre trois et cinq jours.

➤ LA RUPTURE DU CONTRAT DE TRAVAIL

L'impossibilité de rompre un contrat saisonnier

Comme tout contrat à durée déterminée, le contrat saisonnier ne peut être rompu avant son terme, sauf pendant la période d'essai (à condition qu'elle soit prévue au contrat). Ce qui implique aussi que l'employeur ait remis en temps et en heure le contrat au salarié et que ce dernier l'ait signé. Une fois l'essai écoulé, la loi n'autorise l'employeur à mettre fin au CDD que dans des cas bien précis:

- Un commun accord entre le travailleur et l'employeur.
- En cas d'embauche du salarié en CD.
- À la suite d'une faute grave, du salarié ou de l'employeur. S'il s'agit de l'employé, l'employeur doit être en mesure de prouver la faute du salarié, sinon celui-ci peut demander des dommages et intérêts pour préjudice subi. Et réciproquement.
- En cas de force majeure (incendie, cataclysme naturel).
- En cas d'inaptitude sans possibilité de reclassement.

La non-reconduction d'un CDD saisonnier comportant une clause de renouvellement peut être condamnée par l'octroi d'une indemnité.

Les indemnités

Le contrat de travail saisonnier n'ouvre pas droit à l'indemnité de précarité de 10 %. Le salarié saisonnier a néanmoins le

droit à l'indemnité compensatrice de congés payés.

Les documents à remettre au salarié

- Un certificat de travail.
- Une attestation lui permettant de faire valoir ses droits au régime d'assurance-chômage.
- Un reçu pour solde de tout compte.

➤ LA CLASSIFICATION

Une grille de classification vise à classer les emplois dans un secteur professionnel en fonction des compétences nécessaires aux salariés pour réaliser certaines tâches.

Dans les HCR, la grille de classification des emplois est basée sur quatre critères: aptitude/technicité, formation/qualification de la branche, autonomie, animation d'équipe/management.

Il est important que le salarié saisonnier s'appuie sur la grille de classification disponible via le QR-code ci-contre, afin que son poste et les tâches effectuées correspondent bien au bon niveau de rémunération indiqué dans la grille des salaires.



Vous trouverez sur ce lien un outil pour vous aider à vous positionner dans la grille et à trouver votre salaire correspondant.

➤ LA RÉMUNÉRATION

Toutes les heures effectuées doivent être payées. Lors du règlement 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. Depuis le 1^{er} janvier 2025, le Smic est fixé à 11,88 euros brut de l'heure. Le Smic mensuel pour 35 heures est de 1 801,80 euros bruts.

(Avenant n°33 du 19 juin 2024 applicable à compter du 1^{er} décembre 2024)

Le montant de la rémunération pour un salarié en CDD saisonnier ne peut être inférieur à ce que percevrait, pour le même poste, un salarié en contrat à durée indéterminée de même qualification et de même ancienneté (application de la grille des salaires des minima conventionnels).

	NIVEAU I	NIVEAU II	NIVEAU III	NIVEAU IV	NIVEAU V
Échelon 1	12,00 €	12,28 €	13,32 €	14,40 €	18,43 €
Échelon 2	12,08 €	12,55 €	13,54 €	14,77 €	21,78 €
Échelon 3	12,18 €	13,17 €	14,00 €	15,40 €	28,12 €

➤ LES AVANTAGES EN NATURE

L'hébergement

En cas de logement fourni par l'employeur, celui-ci doit respecter les règles suivantes:

- La superficie et le volume des locaux affectés au salarié ne doivent pas être inférieurs à 6 m² et 15 m³ par personne.
- Les locaux doivent disposer de fenêtres donnant directement sur l'extérieur, de lavabos, de douches et de WC à proximité.

La suspension du contrat de travail du salarié (pour maladie par exemple) n'entraîne pas la restitution du logement. En revanche, ce dernier doit être restitué en cas de rupture du contrat de travail. L'avantage en nature logement est évalué forfaitairement ou, sur option de l'employeur, d'après la valeur locative servant de base à la taxe d'habitation.

Le salarié peut également bénéficier de la garantie Visale via Action Logement (voir action sur le logement à la fin du guide).

La nourriture

L'employeur à l'obligation de nourrir ses salariés gratuitement ou, à défaut, de leur allouer une indemnité compensatrice. Cet avantage en nature est versé à une double condition: que le salarié soit présent au moment des repas, et que l'établissement soit ouvert à la clientèle au moment des repas.

Selon l'usage, les salariés ont droit à:

- Un repas par jour travaillé si l'horaire de travail est inférieur ou égal à cinq heures par jour.
- Deux repas si l'horaire est supérieur à cinq heures par jour.

➤ LE TRAVAIL ILLÉGAL

Le travail illégal revêt différentes formes, dont celle du travail dissimulé. L'employeur commet l'infraction de travail dissimulé lorsqu'intentionnellement il dissimule l'activité de son entreprise ou celle de son personnel (en totalité ou partiellement):

- Dissimulation de salarié par défaut de déclaration préalable à l'embauche ou par non-délivrance du bulletin de paie.
- Dissimulation d'heures travaillées par mention sur le bulletin de paie d'un nombre d'heures inférieur à celui réellement effectué. Le versement d'une prime en remplacement du paiement des heures supplémentaires est interdit.
- Dissimulation d'activité, soit par défaut d'immatriculation à la Chambre de commerce et d'industrie ou à la Chambre des métiers, soit par omission des déclarations auprès de l'URSSAF ou de l'administration fiscale.

Le travail dissimulé est un délit passible de lourdes sanctions civiles, administratives et pénales.

Droits des salariés: les salariés dissimulés peuvent demander, devant le conseil des prud'hommes, une indemnité forfaitaire correspondant à six mois de salaire, à laquelle s'ajoutent les différentes indemnités légales ou conventionnelles dues lors de la rupture du contrat de travail et, le cas échéant, des dommages et intérêts.

➤ LES TRAVAILLEURS DÉTACHÉS ET ÉTRANGERS

Pour rappel, il convient d'entendre par travailleurs étrangers saisonniers:

- Les salariés étrangers embauchés par un employeur établi en France: ces derniers doivent bénéficier des mêmes droits que les travailleurs français.
- Les travailleurs détachés par un employeur établi à l'étranger: ces derniers bénéficient des mêmes droits protecteurs que les salariés français en matière de durée

du travail, de rémunération et de santé et sécurité; pour le reste, ils bénéficient des droits applicables à leur pays d'origine.

Ainsi, même si toutes les règles relatives au droit du travail n'ont pas vocation à s'appliquer à l'ensemble des travailleurs étrangers saisonniers, en fonction de leur statut, il existe néanmoins un tronc commun qu'il convient impérativement de respecter, à savoir:

- Les règles relatives aux temps de travail.
- Le paiement ou la compensation de l'ensemble des heures de travail.
- Le remboursement des frais professionnels en plus de la rémunération prévue.
- Le droit au congé payé: chaque travailleur saisonnier doit bénéficier de 2,5 jours de congés payés par mois ainsi que d'une indemnité de congés payés.
- Le droit d'être déclaré.
- L'ensemble des règles relatives à la santé et à la sécurité dans l'entreprise: notez qu'une attention particulière doit être prévue en cas de forte chaleur.
- Le cas échéant, la fourniture d'un logement digne et salubre.

➤ LE TEST PROFESSIONNEL

Avant de proposer un contrat de travail, certains établissements ont parfois recours au test professionnel, également appelé « essai professionnel », à bien distinguer de la période d'essai exécutée en début de contrat, après avoir signé celui-ci. Ne pas confondre avec les MRS ou dispositif d'immersion, encadré par France Travail pour les demandeurs d'emploi.

Cette pratique de la profession n'est pas prévue au Code du travail; elle n'est pas interdite, mais possible de sanctions pénales en cas d'abus.

L'essai professionnel consiste, sur une très courte période (quelques heures tout au plus) à tester l'aptitude d'un candidat à occuper un poste de travail et à vérifier ses capacités d'adaptation...

Les conditions de déroulement du test professionnel ne peuvent pas être celles d'une situation réelle d'emploi. Le candidat ne peut pas participer au service normal, ni remplacer un salarié le temps du test. Dans le cas contraire, il est considéré comme en « période d'essai », lié à l'employeur par un contrat de travail, déclaré à l'URSSAF, et le temps travaillé doit être payé au tarif normal. À défaut, la pratique relève du délit de travail dissimulé.

➤ STAGE ET IMMERSION



La FGTA-FO se bat pour faire en sorte que les stages et tous les dispositifs d'immersion ou de découverte en entreprise ne remplacent pas le travail saisonnier.

Les dispositifs de découverte des métiers du secteur de l'hôtellerie-restauration se multiplient, mais parfois la tentation de les détourner est grande, notamment en raison des difficultés de recrutement et du faible niveau d'attractivité. Ainsi, la période de mise en situation en milieu professionnel (PMSMP) permet de tester des choix d'orientation, soit dans le cadre d'un conseil en évolution professionnel, soit accompagné par une structure d'insertion par l'activité économique (IAE). Elle peut durer un mois au maximum.

Revendications FGTA-FO: Cette période d'un mois maximale est bien trop importante pour la découverte de la plupart des métiers des HCR (serveur, employé d'office plonge, employé d'étage...).

La FGTA-FO revendique de la limiter à un à trois jours, de veiller à ce que le stagiaire ne soit jamais en situation de remplacer un salarié absent ou d'être affecté à un poste de l'entreprise.

Par ailleurs la FGTA-FO revendique d'exclure la PMSMP des périodes de saison (été et hiver), des pics d'activités et des périodes des grands événements culturels et sportifs, afin que les stages se limitent au strict cadre de la formation professionnelle et ne soient pas un effet d'aubaine pour pallier le

déficit de recrutement dans les entreprises. Cette revendication s'appuie par ailleurs sur l'article L124-7 du code de l'éducation: Aucune convention de stage ne peut être conclue pour exécuter une tâche régulière correspondant à un poste de travail permanent, pour faire face à un accroissement temporaire de l'activité de l'organisme d'accueil, pour occuper un emploi saisonnier ou pour remplacer un salarié ou un agent en cas d'absence ou de suspension de son contrat de travail.

➤ LES VÊTEMENTS DE TRAVAIL ET ÉQUIPEMENTS DE PROTECTION INDIVIDUELLE

Lorsque l'environnement de travail comporte un risque pour les salariés (brûlures, glissades, chutes d'objet, coupures, souillures...), l'employeur a l'obligation de prévoir des moyens de protection contre ces risques pour s'assurer que les employés travaillent en toute sécurité.

Ces équipements et vêtements de travail individuels (gants, chaussures, blouse...) sont fournis gratuitement par l'employeur qui en assure l'entretien, la réparation et les remplacements.

L'ensemble de ces mesures ne doit en aucun cas entraîner de charges financières pour les travailleurs, qui peuvent par ailleurs participer au choix de ces équipements (Code du travail R.4321-4 et R.4323-95).

Si le port d'une tenue de travail est obligatoire (uniforme ou tenue commerciale), les frais d'achat et d'entretien doivent aussi être supportés par l'employeur (Code du travail L.4122-2).

➤ LA FORMATION PROFESSIONNELLE

En dehors des formations certifiantes et diplômantes, les demandeurs d'emploi peuvent accéder à des dispositifs spécifiques de formations en vue d'un emploi saisonnier dans les HCR. Il s'agit de préparations opérationnelles à l'emploi collectives (POEC) courtes pilotées par France Travail et AKTO, l'OPCO en charge de la branche des HCR. Ces POEC, déclinées en format court (de 70 à 100 heures) permettent l'acquisition des fondamentaux d'un poste spécifique en vue d'une embauche en emploi saisonnier. Elles sont entièrement financées.

Par ailleurs, un entretien de fin de saison est effectué par les services de France Travail et des formations plus longues, telles que des CQP, sont alors proposées.

Votre statut de travailleur saisonnier vous permet d'acquérir des heures de formation sur le Compte Personnel de Formation (CPF), dont l'ouverture se fait sur: moncompteactivite.gouv.fr. Ce compte vous donne la possibilité de mobiliser vos heures pour réaliser un projet de formation longue et qualifiante. Pour ce faire, vous bénéficiez du conseil en évolution professionnelle (CEP), du droit à l'accompagnement gratuit, et en toute confidentialité.

Pour en savoir plus: mon-cep.org

➤ LA SANTÉ ET LA SÉCURITÉ

LA VISITE MÉDICALE D'EMBAUCHE

En cas de contrat de moins de 45 jours de travail effectif:
Le salarié ne bénéficie pas d'un examen médical d'embauche, mais d'actions de formation et de prévention organisées par le service de santé au travail. Ces actions de formation et de prévention des risques professionnels comprennent notamment la présentation théorique des risques professionnels (troubles musculosquelettiques, risque chimique, addictions, risque routier...) ou des mises en situation pratiques.

En cas de contrat de plus de 45 jours de travail effectif:

Cas général: idem ci-dessus.

Dans le cas où le salarié est affecté à un poste présentant des risques particuliers, il bénéficie d'un examen médical d'embauche, mais peut en être dispensé si les deux conditions suivantes sont réunies:

- Recrutement pour un emploi équivalent à ceux précédemment occupés.
- Aucune inaptitude reconnue lors du dernier examen médical intervenu au cours des 24 mois précédents.

Pour les salariés disposant d'un contrat sans terme précis, il faudra se reporter à la une durée minimale conclue pour déterminer s'il convient d'organiser une visite médicale.

LE DROIT DE RETRAIT

Tout salarié dans une situation de travail dont il a un motif raisonnable de penser qu'elle présente un danger grave et imminent pour sa vie ou sa santé (client violent, pas d'installations de sécurité...) peut se retirer et doit alerter immédiatement l'employeur. L'employeur ne peut exiger du salarié qui a fait usage de son droit de retrait, de reprendre son activité dans une situation de travail où persiste un danger grave (Code du travail L4131-1).

L'ARRÊT MALADIE

Lorsque des raisons médicales empêchent un salarié de travailler, celui-ci doit impérativement prévenir son employeur au plus vite, et consulter son médecin traitant qui lui remettra un avis d'arrêt de travail en trois exemplaires, à compléter et à transmettre à la Sécurité sociale ainsi qu'à son employeur. Le salarié doit adresser, dans les deux jours suivant l'interruption de travail, les volets 1 et 2 de l'avis à sa caisse d'assurance maladie et le volet 3 à son employeur.

Il est important de respecter ces délais pour ne pas avoir de pénalités sur d'éventuelles indemnisations. Ce délai ne s'applique pas aux salariés blessés ou impliqués dans un acte de terrorisme. La maladie ne peut justifier la rupture du contrat par l'employeur. (Code du travail L1132-1).

L'ACCIDENT DE TRAVAIL

Est considéré comme un accident du travail, quelle qu'en soit la cause, l'accident survenu par le fait ou à l'occasion du travail. Plus précisément, c'est un accident qui se produit sur le lieu de travail, à l'occasion du travail, ou pendant les pauses, ou encore sur le lieu de restauration du déjeuner si le salarié se trouve dans les locaux de l'entreprise et donc si le salarié se trouve encore sous l'autorité et le contrôle de son employeur. Un accident survenant durant le temps de trajet n'est pas un accident du travail mais un accident de trajet.

Même si l'accident relève d'une faute du salarié, cela ne peut suspendre le qualificatif « d'accident de travail ». Seule une faute intentionnelle peut remettre en cause l'indemnisation. Si l'accident de travail a lieu pendant la période d'essai d'un CDD, l'employeur ne peut rompre le contrat qu'en cas de

faute grave ou impossibilité de maintenir le contrat de travail par suite de circonstances indépendantes du comportement du salarié (Cass. soc., 26 oct. 1993, n° 90-43.936; Cass. soc., 12 mai 2004, n° 02-44.325).

Dès l'accident, il peut être utile pour la suite de recueillir les coordonnées d'éventuels témoins. Le salarié doit prévenir son employeur immédiatement et dans la limite d'un délai de 24 heures, oralement ou par lettre recommandée (personnellement ou par un collègue). Une feuille d'accident de travail lui sera délivrée, afin d'obtenir des soins et médicaments sans frais à avancer (en trois exemplaires: pharmacien, médecin et salarié).

L'accident de travail ouvre des droits à indemnisation particulièrement favorables au salarié; il est donc important de déclarer chaque blessure même si elle peut paraître bénigne, ne pas empêcher le travail ou être sans séquelles apparentes. Si l'employeur refuse de vous remettre une feuille accident de travail, adressez-vous immédiatement à la Caisse primaire d'assurance maladie (CPAM), pour faire reconnaître l'accident.

ADHÉSION OBLIGATOIRE À LA MUTUELLE DE BRANCHE

L'employeur doit proposer la mutuelle à tous les nouveaux salariés de son entreprise.

Cependant un salarié saisonnier peut demander à être dispensé d'adhérer à cette mutuelle pour l'un des motifs suivants:

- S'il est en CDD ou contrat de mission dont la durée de couverture collective obligatoire est inférieure à trois mois. Il doit dans ce cas justifier d'une couverture santé respectant les conditions des contrats responsables;
- S'il est déjà couvert par une assurance individuelle lors de son embauche. Mais cette dispense ne s'applique que jusqu'à l'échéance de son contrat individuel;
- S'il bénéficie, y compris en tant qu'ayant droit, d'une autre couverture pour les mêmes risques au titre d'un autre régime de santé collectif et obligatoire (par exemple son conjoint qui bénéficie d'une mutuelle familiale obligatoire dans son entreprise, qui couvre par conséquent tous les membres de la famille).

➤ LE CHÔMAGE ET LA PORTABILITÉ DES DROITS

Pour bénéficier du chômage le salarié doit avoir travaillé au moins 130 jours ou 910 heures (ce qui correspond environ à 6 mois) dans une période déterminée :

- 24 derniers mois s'il a moins de 53 ans.
- 36 derniers mois s'il a 53 ans et plus.

À la fin de leur contrat, les travailleurs saisonniers bénéficient de la portabilité de leurs droits s'ils perçoivent l'allocation-chômage et ce, sans versement de cotisation supplémentaire car elle est prise en charge par l'assureur. C'est le principe de la portabilité des droits.

La loi prévoit que la durée du maintien de garanties est égale à la durée du dernier contrat de travail dans la limite maximale de douze mois.

Le 10 novembre 2023, les partenaires sociaux sont parvenus à un protocole d'accord « équilibré financièrement » sur l'assurance chômage. Sans remettre en cause les grands principes issus des dernières réformes du gouvernement, le texte contient quelques améliorations des droits, notamment pour les primo demandeurs d'emploi et les saisonniers pour lesquels la durée minimale d'affiliation pour être indemnisé sera abaissée de six à cinq mois, pour une durée d'indemnisation équivalente.

Pour les saisonniers, une diminution de la durée de travail permettant de toucher l'allocation chômage

Si vous êtes un travailleur saisonnier, à compter du 1^{er} avril 2025, vous pouvez bénéficier d'une allocation chômage à condition d'avoir travaillé au moins 5 mois au cours des 24 derniers mois; jusqu'à cette date, il est nécessaire d'avoir travaillé au moins 6 mois au cours des 24 derniers mois pour en bénéficier. En corrélation, à compter du 1^{er} avril 2025, la durée minimale d'indemnisation est fixée à 5 mois pour les travailleurs saisonniers.



Position de FO sur le projet de réforme de l'assurance chômage

Pour rappel, FO s'oppose à toute remise en cause des droits des chômeurs aux allocations chômage. Dans ce cadre, FO exige l'abrogation de toutes les mesures imposées par le gouvernement au mépris du paritarisme à travers les réformes de 2021 et de 2023, ainsi que le nouveau projet de réforme annoncé par le Premier Ministre pour juillet 2024.

➤ LA JOURNÉE DE SOLIDARITÉ

Les salariés saisonniers sont redevables d'une journée de solidarité, comme l'a rappelé la circulaire de la DRT du 16 décembre 2004.

Les salariés changeant une ou plusieurs fois d'employeurs au cours d'une même année sont aussi concernés (notamment les salariés en contrat à durée déterminée et les intérimaires...).

Les articles L3133-7 et suivants du Code du travail prévoient expressément dans ce cas que seule une journée de solidarité par an doit être accomplie par ces salariés. Ce qui veut dire que si le salarié a déjà accompli une journée de solidarité dans l'année, son employeur ne peut lui demander d'en accomplir une autre.

➤ LE BULLETIN DE SALAIRE

La délivrance du bulletin de paie doit avoir lieu au moment du paiement de la rémunération (Cass. soc., 5 oct. 2004, n° 02-44.487) qui elle-même est mensuelle.

La rémunération des salariés est mensuelle et est due sans exception. Cependant, à partir d'un demi-mois de travail, le salarié qui en fait la demande doit obtenir un acompte correspondant à la moitié de sa rémunération mensuelle. Dans certains cas, ces dispositions peuvent ne pas s'appliquer aux salariés travaillant à domicile, aux salariés saisonniers, aux salariés intermittents et aux salariés temporaires.

L'acceptation sans protestation ni réserve d'un bulletin de paie n'empêche en rien la contestation par la suite des sommes perçues (primes, heures supplémentaires...), celle-ci peut intervenir dans les trois ans qui suivent la période travaillée (Code du travail L3242-1, L3243-3 et L3245-1).

En cas de non-paiement de tout ou partie du salaire, le salarié dispose d'un recours devant le conseil de prud'hommes. L'action doit être présentée dans un délai de trois ans à compter de la date de la paie contestée, même si le salarié a accepté sans réserve; c'est dans ce même délai que se prescrit la demande de remboursement d'un salaire versé par erreur au salarié par son employeur (action en « répétition » des salaires).

Les bulletins de salaire sont à conserver toute sa vie car pour la retraite, toute période de travail compte.

Vérifiez que votre bulletin de salaire est correctement complété: jours et heures travaillés, taux horaire, montant perçu, etc. Si vous avez un doute sur votre bulletin de salaire, n'hésitez pas à contacter notre service juridique.

LA PROTECTION SOCIALE

Une volonté des partenaires sociaux: la branche professionnelle des HCR bénéficie d'un accord de santé et d'un accord de prévoyance. Ces deux accords paritaires, signés par l'ensemble des organisations syndicales d'employeurs et de salariés, existent depuis 2010 pour la santé et 2005 pour la prévoyance. Cependant, depuis le 28 juin 2022, ils ont été remplacés par une convention de référencement dont l'objectif est d'offrir une protection de qualité au profit de tous les salariés des secteurs HCR sans considération d'âge ni d'état de santé.

Cette convention a été actée à la suite de l'augmentation du montant de la cotisation santé, indexée au PMSS, décidée par les assureurs. Afin d'en amortir l'impact et de préserver le pouvoir d'achat des salariés, les partenaires sociaux ont décidé de garantir une répartition plus avantageuse pour les salariés: 65 % de cette cotisation est prise en charge par l'employeur et 35 % par le salarié.



Dans le cas où le saisonnier travaille dans une entreprise adhérente au régime de Santé et Prévoyance HCR Bien-Être, il a accès à tous les avantages qui y sont inclus.

➤ LES ÉTABLISSEMENTS CONCERNÉS

Il s'agit de toutes les entreprises de la branche Hôtels-Cafés-Restaurants répertoriées aux codes NAF suivants: 55.10Z Hôtels et hébergement similaire; 56.10A Restauration traditionnelle; 56.10B Cafétérias et autres libres-services; 56.30Z Débits de boissons (y compris les discothèques adhérentes aux syndicats signataires); 56.21Z Services des traiteurs; 93.11Z Bowlings

Sont exclus les établissements de chaînes relevant du code NAF 56.10B, dont l'activité principale consiste à préparer, à vendre à tous types de clientèle, des aliments et des boissons variées présentés en libre-service, que le client dispose sur un plateau et paye avant consommation. Précisons qu'une chaîne est au minimum composée de trois établissements ayant une enseigne commerciale identique.

➤ LES SALARIÉS CONCERNÉS

Ce sont tous les membres du personnel des entreprises relevant de la branche ayant souscrit au régime santé HCR Bien-Être.

Outre les cas de dispense d'ordre public définis par l'article L911-7 du Code de la Sécurité sociale, peuvent être dispensés d'affiliation:

- Les bénéficiaires de la « CMU Complémentaire » (jusqu'à l'échéance de leurs droits).
- Les salariés embauchés sous contrat à durée déterminée n'excédant pas un mois de date à date.
- Les salariés à temps partiel et apprentis pour lesquels la cotisation du régime frais de santé serait au moins égale à 10 % de leur rémunération brute.

Attention: Ces dispenses doivent être formalisées par demande écrite du salarié à son employeur. Un salarié dispensé ne pourra bénéficier de l'action sociale HCR Santé et du doublement de la portabilité des droits.

➤ LE RÉGIME HCR SANTÉ BIEN-ÊTRE

VOUS SOUHAITEZ Y ADHÉRER ?

L'affiliation au régime HCR Santé Bien-Être doit intervenir par l'intermédiaire de votre employeur qui vous remet un bulletin d'affiliation papier ou le kit pour une affiliation depuis le site internet www.hcrsante.fr.

Vous devez faire parvenir un RIB et une attestation Sécurité sociale (téléchargeable sur ameli.fr).

Si vous bénéficiez d'une couverture individuelle, vous avez la possibilité de solliciter une résiliation amiable auprès de votre organisme assureur dès lors que vous justifiez d'une obligation d'être affilié à un régime collectif. Pour cela, vous devez envoyer votre demande de résiliation à votre assureur en y joignant l'attestation établie par votre employeur.

Téléchargez sur www.hcrsante.fr vos modèles d'attestation employeur et lettre de résiliation.

Le montant de la cotisation santé au 1^{er} avril 2025 se calcule de la façon suivante:

- Pour un salarié relevant du régime général de la Sécurité sociale: taux contractuel à 1,37 % du PMSS.
- Pour un salarié relevant du régime local d'Alsace Moselle: taux contractuel à 1 % du PMSS.

LES TABLEAUX DE GARANTIE

Pour connaître toutes vos garanties, merci de scanner le QR-code ci-contre:



VOUS SOUHAITEZ RENFORCER VOS GARANTIES ?

Vérifiez auprès de votre employeur s'il n'a pas souscrit un contrat vous permettant d'avoir des garanties complémentaires ou de couvrir votre famille (vous pouvez également en faire la demande sur hcrprevoyance.fr). À défaut, vous pouvez souscrire un contrat à titre personnel.

Pour en savoir plus, rendez-vous sur www.hcrsante.fr rubrique: Couvrir ma famille/Augmenter mes remboursements.

VOTRE CARTE TIERS PAYANT

La carte de tiers payant permet d'éviter l'avance du paiement du ticket modérateur pour les actes suivants pris en charge par la Sécurité sociale: pharmacie, biologie, radiologie, auxiliaires médicaux, transport et soins externes. Elle permet également de bénéficier des avantages du réseau optique et de l'avance des frais dans la limite de vos garanties sur présentation à l'opticien partenaire.

Elle est commandée automatiquement à l'ouverture des droits, sous réserve que les formalités d'affiliation aient été effectuées. À compter de cette date, elle est livrée à domicile dans un délai de sept jours.

Pour en savoir plus sur le réseau d'opticiens partenaires, rendez-vous sur [www.hcrsante.fr/rubrique salariés](http://www.hcrsante.fr/rubrique_salarie).

MODALITÉS DE REMBOURSEMENTS

Vous bénéficiez dès votre affiliation du transfert automatique de vos décomptes de Sécurité sociale entre la Caisse Primaire d'Assurance Maladie et hcrprevoyance.fr.

Si vous ne souhaitez pas bénéficier de ce service, vous pouvez y renoncer au moment de votre affiliation ou en adressant une demande écrite via hcrprevoyance.fr. Dans ce cas, vous devrez adresser vos décomptes originaux de la Sécurité sociale à GPS pour obtenir les prestations complémentaires.

LA PORTABILITÉ DES DROITS

Lorsqu'ils ont quitté leur entreprise, les anciens salariés indemnisés par France Travail bénéficient d'un maintien temporaire des régimes de Frais de santé et de Prévoyance appliqués dans leur ancienne entreprise, sans contrepartie de cotisation. Ce maintien concerne également les régimes d'entreprises surcomplémentaires et les contrats individuels HCR souscrits pour améliorer leurs garanties et couvrir leur famille (dans ce dernier cas, les prélèvements bancaires sont maintenus).

Conditions:

- Le contrat de travail doit être rompu (sauf licenciement pour faute lourde);
- L'ancien salarié doit bénéficier d'une indemnisation au titre de l'assurance chômage; - L'ancien salarié avait bénéficié des régimes de Frais de santé et de Prévoyance complémentaires en tant que salarié actif.

Durée de ce maintien temporaire: elle est égale à celle du dernier contrat de travail ou, le cas échéant, des derniers contrats de travail lorsqu'ils sont consécutifs chez le même employeur. Elle est appréciée en mois, arrondie au nombre supérieur: sa durée maximale est de douze mois. Pour la partie Frais de santé, elle est doublée dans la limite du maximum légal de douze mois.

Le maintien des garanties cesse automatiquement dès lors que:

- L'ancien salarié n'est plus indemnisé par l'assurance chômage ou ne transmet plus les justificatifs France Travail au gestionnaire du régime.
- La durée maximale du maintien a été atteinte.
- Le contrat de son ancienne entreprise n'est plus en vigueur (sauf en cas de liquidation judiciaire ou cessation d'activité).
- L'ancien salarié a retrouvé un autre emploi.

Comment bénéficier de la portabilité?

L'employeur doit déclarer sur hcrprevoyance.fr la fin du contrat du salarié et indiquer qu'il est éligible à la portabilité. Nouveauté: En application de la nouvelle réglementation, une simple déclaration de sortie par e-mail suffit pour mettre en place la portabilité (plus de formulaire, plus de fiche de déclaration, etc.).

Le salarié doit communiquer à hcrbienetre.fr dès sa réception son premier justificatif France Travail par e-mail.

En cas de non-communication du justificatif dans le mois qui suit la fin du contrat de travail, la couverture est suspendue et HCR Santé Bien-Être pourrait demander le remboursement des prestations payées à tort.

Pour tout renseignement: hcrbienetre.fr

Lien vers la complémentaire santé:

<https://hcrsante.fr/Salarie/hcr-sante-complementaire>
ou appel gratuit au **09 72 72 11 42**.

➤ LE RÉGIME DE PRÉVOYANCE

Les entreprises HCR ont l'obligation de mettre en place un contrat de prévoyance.

Ce régime est complémentaire des prestations santé de la protection sociale. Il donne accès à des garanties décès, rentes d'éducation, rentes de conjoint, incapacité de travail et invalidité, etc. La mutualisation des risques a permis d'améliorer sensiblement les garanties prévues à l'origine.

Pour plus d'informations: www.hcrprevoyance.fr

LES GARANTIES DE L'ACCORD

Certaines garanties conventionnelles couvrent un maximum de circonstances:

- En cas d'incapacité de travail ou d'invalidité, les garanties ont pour vocation d'aider le salarié et sa famille à faire face à ces moments difficiles qui font suite à un état d'incapacité de travail ou d'invalidité.
- L'incapacité temporaire d'exercer son travail (arrêt de travail) donne lieu à une prestation sous forme d'indemnités journalières permettant de compenser le manque à gagner.

- La protection prend la forme d'une rente si l'invalidité de l'assuré est de 1^{re}, 2^e ou 3^e catégorie.
- Un capital du même montant que celui prévu pour le décès est versé à l'assuré s'il est reconnu invalide de façon absolue et définitive.
- Les garanties Handicap prévoient le versement d'une allocation forfaitaire si le salarié se retrouve en situation de handicap. En cas de décès ou d'invalidité absolue et définitive, une rente mensuelle ou un capital, est versée à ses enfants.
- En cas de décès, les garanties du régime permettent au salarié d'assurer à ses proches une protection financière s'il décède avant sa mise à la retraite.

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

Le montant de la cotisation prévoyance représente 0,86 % du salaire brut du salarié. Cette cotisation est financée pour moitié par l'employeur et par le salarié, soit 0,43 % pour chacun. Rappelons que pour les salariés ayant le statut cadre, l'accord national interprofessionnel du 17 novembre 2017 relatif à la prévoyance des cadres met à la charge exclusive de l'employeur une cotisation de prévoyance de 1,50 %.

➤ L'ACTION SOCIALE SANTÉ

Ce dispositif s'applique dans le cas où le salarié travaillant dans une entreprise du secteur HCR a souscrit à un régime frais de santé et Prévoyance HCR Bien-Être.

HCR Bien-Être accompagne et soutien les salariés face aux difficultés que vous pouvez rencontrer dans votre quotidien. Aides financières, dispositifs de prévention, coaching personnalisé... Découvrez toutes les solutions disponibles par ici :



Afin de permettre au salarié d'assumer des soins coûteux laissant une somme importante à sa charge après intervention de la Sécurité sociale et de la mutuelle, l'action sociale HCR Santé et prévoyance Bien-Être peut accorder une aide financière exceptionnelle dans les cas suivants :

- Prothèses dentaires prises en charge par la Sécurité sociale, après remboursement Sécurité sociale + mutuelle.
- Prothèses auditives, après remboursement Sécurité sociale + mutuelle.
- Frais d'aide à domicile après une hospitalisation avec intervention chirurgicale; prothèses capillaires à la suite d'une maladie grave.

Sous certaines conditions, le bénéfice de l'aide est ouvert à tous les assurés cotisant à HCR Santé et Prévoyance Bien-Être depuis au moins un an ou aux travailleurs saisonniers cotisant à HCR Santé et Prévoyance Bien-Être s'ils peuvent justifier de six mois de saison au titre d'un ou plusieurs contrats au cours des 18 mois qui précèdent la demande.

➤ L'ACTION SOCIALE PRÉVOYANCE

Pour en bénéficier, sous réserve d'éligibilité, le salarié saisonnier doit appartenir à une entreprise de la branche HCR au moment de la demande et avoir 6 mois d'ancienneté sur les 18 derniers mois.

Pour tout savoir sur les aides de l'action sociale, merci de scanner le QR-code ci-contre :



Pour connaître tous les dispositifs dont vous pouvez bénéficier, n'hésitez pas à vous rapprocher d'un service social proche de votre lieu de travail ou de votre domicile.

Chacun peut être confronté à une situation personnelle difficile pouvant nécessiter une aide ponctuelle. L'action sociale prévoyance HCR Bien-Être est complémentaire aux garanties de votre régime de prévoyance et est principalement centrée sur les situations impliquant maladie, invalidité ou décès. Une aide peut aussi être éventuellement accordée par la commission sociale Prévoyance HCR Bien-Être par suite d'un événement exceptionnel ou totalement imprévisible. Aucune aide n'est versée directement aux salariés mais exclusivement aux divers organismes pour les retards et impayés. En aucun cas la commission ne peut intervenir pour le simple paiement des charges

mensuelles de votre budget s'il n'y a pas de caractère exceptionnel et imprévisible lié à votre situation. Mais l'action sociale HCR Prévoyance Bien-Être permet aussi de bénéficier d'aides pour répondre à des besoins spécifiques ou d'urgence.

L'action sociale prévoyance donne accès à:

- La garde d'enfant de moins de 4 ans.
- L'aide parent isolé.
- L'aide au permis de conduire ou BSR.
- L'aide victime catastrophe naturelle.

POUR LE PERMIS B:

Allocation forfaitaire de 700 euros (ou limitée au coût réel si le montant est inférieur à 700 euros). Versement en une seule fois par virement bancaire à l'auto-école, ce montant étant déductible des factures de l'élève.

Condition d'attribution: Ne pas dépasser un quotient familial mensuel de 1700 euros (revenu brut global de l'avis d'imposition de l'ensemble des membres du foyer divisé 12 puis par le nombre de parts fiscales).

POUR LE BSR (BREVET DE SÉCURITÉ ROUTIÈRE)

Allocation correspondant à 50 % du coût de la formation au BSR sur présentation de la facture globale et copie du BSR. Versement à l'intéressé(e) ou à ses parents.

Condition d'attribution: Ne pas dépasser un quotient familial mensuel de 1700 euros (revenu brut global de l'avis d'imposition de l'ensemble des membres du foyer divisé 12 puis par le nombre de parts fiscales).

POUR VOUS AIDER À ALLÉGER VOS CHARGES DE PARENT ISOLÉ

Une aide financière peut être versée aux parents percevant une pension alimentaire ou une prestation de substitution CAF.

Cette aide forfaitaire annuelle est versée en une seule fois. Elle s'élève à 1 000 euros pour le premier enfant et 300 euros par enfant supplémentaire avec un plafond de 1 900 euros (au maximum 4 enfants). Elle est versée jusqu'au 16^e anniversaire de l'enfant ou jusqu'à son 26^e anniversaire s'il poursuit des études.

POUR VOUS AIDER À CONCILIER VOTRE VIE PROFESSIONNELLE AVEC VOTRE VIE DE PARENTS

Une aide financière peut être versée aux parents pour la garde d'enfants jusqu'à leur 4^e anniversaire.

Le montant de cette allocation forfaitaire annuelle est de 500 euros par salarié (1 000 euros si les deux parents sont salariés cotisant à HCR).

Pour les parents isolés, le montant de l'allocation est doublé et porté à 1 000 euros.

Pour vous aider face aux imprévus

Des conseils et aides financières peuvent être accordés, sur dossier, en cas de difficultés passagères liées à un événement exceptionnel ou totalement imprévisible.

Toutes les aides relevant de l'action sociale HCR Bien-Être ne sont pas soumises à l'impôt sur le revenu.

Pour constituer un dossier, obtenir un renseignement ou connaître les conditions d'attribution: www.hcrprevoyance.fr ou hcrsante.fr rubrique action sociale.

Afin d'améliorer les conditions dans lesquels vous travaillez, la FGTA-FO s'organise pour protéger vos acquis sociaux et conquérir de nouveaux droits.

Dans cette perspective, nous portons des revendications à tous les niveaux de négociation: interprofessionnel, la branche, le territoire et l'entreprise.

➤ NOS REVENDICATIONS

À l'issue des assises des travailleurs saisonniers, organisés par la FGTA-FO, et en lien constructif avec les unions départementales FO, nous vous présentons ci-après cet ensemble de revendications réparties en onze thématiques:

- La rémunération.
- Le contrat de travail.
- Les parcours et évolutions professionnelles.
- L'assurance chômage.
- Les conditions de travail.
- Les droits des saisonniers.
- La formation.
- Le logement.
- La mobilité et le transport.
- Le dialogue social.
- L'Europe.

➤ LA RÉMUNÉRATION

Objectif: améliorer la rémunération des travailleurs saisonniers pour leur garantir un pouvoir d'achat et un niveau de vie décents.

1. Obtenir que les heures supplémentaires de la 36^e à la 39^e soient payées au minimum à 25 % et 50 % à partir de la 40^e.
2. Obtenir que les heures supplémentaires soient majorées et rémunérées mensuellement. Nous sommes donc contre la modulation, notamment pour les contrats précaires, les CDD saisonniers et les temps partiels.
3. Obtenir le rétablissement de la prime de précarité, égale au minimum à 10 % de la rémunération brute totale versée durant le contrat.
4. Rendre accessible l'indemnité de précarité en cas de reprise d'étude à l'issue de leur contrat.
5. Porter l'obligation de tenir à jour le registre de décompte horaire hebdomadaire des heures effectuées dans le

contrat de travail. Ce registre doit être signé par l'employeur et le salarié à la fin de chaque semaine.

➤ LE CONTRAT DE TRAVAIL

Objectif: Consolider et pérenniser les contrats de travail des travailleurs saisonniers.

1. Obtenir une compensation en cas de rupture d'un CDD saisonnier sans termes fixes.
2. Obtenir la tacite reconduction du contrat saisonnier après une saison complète et concluante afin de protéger le salarié durant les périodes d'inactivité.
3. Obtenir le respect d'un délai de prévenance de 60 jours en cas de non-reconduction.
4. Obtenir le fait que le calcul de l'ancienneté prenne en compte le cumul des contrats effectués dans le secteur consécutivement ou non.

➤ LES PARCOURS ET ÉVOLUTIONS PROFESSIONNELLES

Objectif: Sécuriser les parcours professionnels des travailleurs saisonniers.

1. Obtenir la reconnaissance d'un véritable régime saisonnier (comparable à celui des intermittents du spectacle) et la création d'un guichet unique (national et systématique) pour les toutes les démarches des salariés saisonniers.
2. Rendre l'entretien de fin de saison obligatoire
3. Obtenir de ne pas être recruté en deçà du niveau II échelon 1 après deux saisons complètes sans que cela soit en dessous de son positionnement initial ou de sa qualification.
4. Obtenir une meilleure reconnaissance des compétences et un meilleur positionnement dans la grille de classification au fil des saisons.

➤ L'ASSURANCE CHÔMAGE

Objectif: Garantir l'accès des travailleurs saisonniers à l'indemnité chômage.

1. Obtenir l'ouverture de droits à quatre mois et le rétablissement du recharge à un mois.
2. Favoriser les contrats de cinq mois minimum y compris par l'abondement de la formation et sa prise en charge comme temps de travail.

3. Obtenir la suppression de la notion querable, qui implique que le salarié vienne chercher lui-même à l'entreprise les documents de fin de contrat (délai de carence).

➤ LES CONDITIONS DE TRAVAIL

Objectif: S'assurer que tous les saisonniers travaillent dans de bonnes conditions.

1. Obtenir l'obligation de deux jours de repos consécutifs hebdomadaires sans que l'employeur puisse les décaler ou les suspendre. En cas d'impossibilité, les jours déplacés ou suspendus doivent être rémunérés et récupérés.
2. Donner des moyens à l'inspection du travail d'aller vérifier sur place.

➤ LES DROITS DES SAISONNERS

Objectif: Améliorer les droits de tous les travailleurs saisonniers

1. Permettre l'acquisition des mêmes droits sociaux et conventionnels et des avantages au prorata temporis dès la première saison complète que les salariés permanents de l'entreprise.
2. Obtenir l'obligation pour les employeurs de souscrire à des organismes mutualistes couvrant la maladie (complémentaire) et l'accident de travail (prévoyance).
3. Obtenir la portabilité des droits pour tous: possibilité du maintien de la portabilité à tous les demandeurs d'emploi et non pas exclusivement à ceux qui sont indemnisés.
4. Obtenir le doublement de la portabilité pour tous les saisonniers.

➤ LA FORMATION

Objectif: Garantir l'accès à la formation financée pour tous les travailleurs saisonniers

1. Obtenir un accès facilité à la formation et le bénéfice d'un abondement financier à la prise en charge des formations (par les employeurs ou les OPCO): Crédit spécifique CPF une fois la saison terminée ou cotisation spécifique, dispositifs régionaux, etc.
2. Compléter tout contrat saisonnier avec de la formation rémunérée en tant que travail effectif afin que le

saisonnier puisse accéder à l'indemnité chômage (pas moins de 5 mois de cumul travail et formation).

3. Obtenir la mise en place des formations hors périodes saisonnières (intersaison), en adéquation avec l'offre locale.
4. Proposer des formations vers d'autres métiers pour bénéficier de passerelles (transitions professionnelles).
5. Obtenir la création d'un passeport formation individuel pour les saisonniers, à la main du salarié.

➤ LE LOGEMENT

Objectif: Garantir un logement décent au loyer modéré pour tous les travailleurs saisonniers.

1. Impliquer tous les dispositifs et les acteurs afin de permettre aux saisonniers de se loger dignement avec un loyer modéré.
2. Améliorer considérablement l'offre de logement dédiée aux salariés saisonniers sur la base du projet Résidence à Vocation Saisonnière ou de tout autre dispositif en impliquant les différents acteurs, notamment la région.
3. Encourager les mesures spécifiques d'Action Logement pour les saisonniers: dispositif Visale, se porter caution, avance de loyer, traitement plus rapide, etc.

➤ LA MOBILITÉ ET LE TRANSPORT

Objectif: S'assurer de la possibilité de se rendre à leur lieu de travail pour tous les travailleurs saisonniers.

1. Rendre obligatoire l'indemnité de trajet prenant en compte l'éloignement du lieu de travail
2. Améliorer les offres de mobilité: fréquences, transport de nuit, zones isolées ou non desservies, etc.

➤ LE DIALOGUE SOCIAL

Objectif: Garantir un suivi et un dialogue social de qualité autour des travailleurs saisonniers

1. Obtenir la mise en place de véritables négociations annuelles de branche en intégrant systématiquement des négociations spécifiques aux saisonniers.
2. Obtenir la création d'un observatoire paritaire de la saisonnalité.

➤ L'EUROPE

Objectif: Structurer les enjeux et les besoins des travailleurs saisonniers au niveau européen.

Création d'un fonds d'action sociale européen à destination des salariés saisonniers et créer une antenne paritaire dans chaque État membre.

Cette revendication est portée par la FGTA-FO au niveau européen (UITA et EFFAT).

AGIR SUR LE LOGEMENT DANS LES TERRITOIRES

Compte tenu des aux 65 000 postes saisonniers non pourvus sur la saison estivale 2022 et hivernale 2022-2023, le gouvernement avait publié une feuille de route 2023-2025 comprenant 15 engagements, dont huit sur le logement. Le but était de mieux « accueillir, orienter et accompagner vers l'emploi les travailleurs saisonniers ». En effet, loger un saisonnier est l'un des problèmes majeurs de la profession. De son côté, le CESE (Conseil économique, social et environnemental) a confié à sa commission Territoires, agriculture et alimentation la préparation d'un projet d'avis présenté en mai 2024. Le but: établir un état des lieux, identifier les solutions existantes et remettre des préconisations complètes.

Mais les différents acteurs du secteur n'ont pas attendu les initiatives de l'État pour prendre les devants.

En soutien aux unions départementales FO, nous proposons des axes potentiels pour développer des projets concrets d'accès au logement:

- L'identification des acteurs et parties prenantes pour améliorer l'offre de logement: la commune (mairie); la région (conseil régional); le département (conseil départemental); les agences et structures nationales (Agence nationale de l'habitat, l'agence nationale pour l'information sur le logement et leurs déclinaisons territoriales...); des acteurs sociaux (action logement, ...); la branche professionnelle des HCR; les organisations patronales; etc.
- La définition du projet selon les possibilités du territoire et des acteurs mobilisables: construction, remise à niveau, mise à disposition, baux spécifiques, subvention ou prime logement, etc.
- La mise en œuvre et le suivi du projet.

Beaucoup de projets sont portés en région en collaboration avec les représentants d'employeurs sans consulter les représentants des salariés. Il est important que nous soyons associés à ces projets, qui ne doivent pas être portés par des intérêts privés ou lucratifs.

Quatre exemples qui ont fonctionné:

- **Juan-les-Pins:** Un projet innovant a été entrepris dans la région PACA avec le soutien de l'action sociale de la branche HCR, la caisse des dépôts et Consignations,

Action Logement et une organisation patronale. Il a pour objectif la construction de dix résidences mixtes ouvertes aux salariés saisonniers, aux étudiants et aux apprenants des branches professionnelles CHR et Métiers de Bouche. Un terrain, propriété du Conseil Départemental des Alpes-Maritimes, a été identifié à Juan-les-Pins. Le Conseil Départemental a cédé un bail emphytéotique pour la construction d'une résidence d'hébergement pour saisonniers.

- **Région Aquitaine:** La région a mis en place un dispositif d'aide pour des projets de création de logement des saisonniers portés par des partenaires privés ou publics. La région vise la création de 200 places d'hébergement en travaillant avec ses partenaires (Agence Nationale de l'Habitat, MSA, chambre d'agriculture). Subvention de 10 % des travaux avec un plafond de 1000 euros par place d'hébergement créée.
- **Vendée:** Un projet est porté par l'ANIL (agence nationale pour l'information sur le logement) et le Service Habitat du département, dont l'objectif est d'aider à la création de logements, notamment pour les saisonniers afin de leur permettre de se loger décentement à un coût modéré.
- **Antibes:** La Construction d'un immeuble de 100 logements dédiés aux jeunes actifs et aux travailleurs de saison. Porté par le bailleur social Vilogia, le projet devrait voir le jour en 2026 sur la parcelle de l'ancien camping Le Rossignol, dans le quartier de la Fontonne à Antibes.



L'aide au développement de logements pour les saisonniers est une subvention destinée à soutenir l'aménagement d'hébergement pour les travailleurs saisonniers, afin d'améliorer leurs conditions de travail et de vie pendant la saison. Le montant de la subvention représente 25 % maximum des dépenses éligibles, avec un plafond fixé à 750 000 euros.

Pour être éligible, le montant minimum des travaux doit être de 50 000 euros. Les opérations éligibles incluent les investissements de gros œuvre, de second œuvre intérieur et extérieur, les travaux de confort, ainsi que les frais d'étude et d'honoraires

Pour plus d'informations, contacter Thierry Boukarabila, chargé de mission FGTA-FO: thierry.boukarabila@fgta-fo.org

➤ LES CHAMBRES DES CROUS ET DES INTERNATS LYCÉENS

En 2023, les Crous (Centres régionaux des œuvres universitaires et scolaires) d'Aix-Marseille-Avignon et de Nice-Toulon et l'Umih locale ont collaboré avec la Région Sud pour mettre à disposition les 350 chambres, studios et T1 aux saisonniers, à partir de 360 euros par mois. Ce test est reconduit pour la saison 2024, mais cette fois, le dispositif concerne 1000 logements.

Un procédé similaire est mis en place pour les internats des lycées qui ouvrent leurs portes pendant l'été dans divers endroits en France. Par exemple, à Dinard (Ille-et-Vilaine), une convention est conclue entre la commune, l'Éducation nationale et la Région Bretagne afin de louer les chambres du lycée hôtelier.

➤ ZOOM SUR ACTION LOGEMENT ET LA « GARANTIE VISALE »

Si vous n'avez pas de garant, vous pouvez prétendre au dispositif « garantie Visale » qui est une caution locative accordée par Action Logement. Depuis décembre 2023, la garantie Visale est étendue aux travailleurs saisonniers.

- Cette garantie s'adresse aux personnes qui ont entre 18 et de 30 ans, quelle que soit leur situation professionnelle et aux plus de 31 ans dont le salaire est inférieur ou égal à 1500 euros par mois ou qui ont un contrat de travail à durée déterminée, embauchés depuis moins de six mois ou en possession d'une promesse d'embauche de moins de trois mois. Si c'est votre cas, vous pouvez faire votre demande directement sur le site d'Action Logement.
- Action Logement est un acteur essentiel dans le cadre de la production, la rénovation ou l'aménagement des logements à destination des salariés saisonniers ou en mobilité professionnelle.
- Parmi les services que propose Action Logement pour les saisonniers, il y a notamment la garantie Visale (Visa pour le logement): une caution locative qui garantit le paiement du loyer et des charges locatives au propriétaire en cas de défaillance de paiement. Elle vise à faciliter la recherche de logement en rassurant le bailleur.

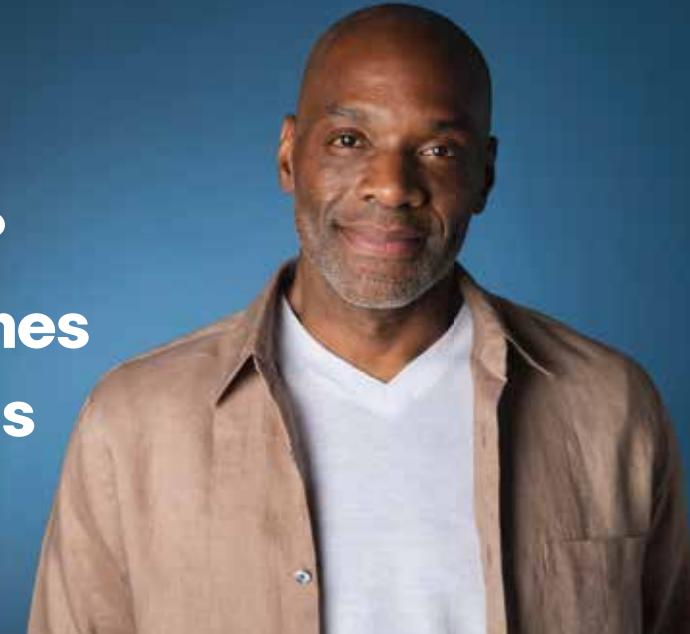
➤ ACTION LOGEMENT: LOGEMENT TEMPORAIRE

Action logement a lancé depuis le 8 avril 2024 une plateforme dédiée au logement temporaire à destination des jeunes de moins de 30 ans et des salariés en mobilité professionnelle. Le but : faciliter les recherches dans les régions qui testent le programme, à savoir l'Occitanie, la Nouvelle-Aquitaine et l'Île-de-France. Toutefois, Action logement espère pouvoir étendre le dispositif à tout l'hexagone. Pour accéder à ces logements, plusieurs critères doivent être remplis : être salarié dans une entreprise du secteur privé comptant au moins 10 employés, travailler pour une entreprise agricole comptant au moins 50 salariés, être à la recherche d'un logement pour une personne seule ou un couple sans enfant, ou encore être majeur ou mineur émancipé

➤ RACHAT ET TRANSFORMATION

Quelques exemples : la ville de Chatel, en Haute-Savoie, a réquisitionné un ancien hôtel pour le transformer en une résidence qui totalise 14 studios meublés. Podeliha, filiale d'Action logement, a déployé sa solution Habiflex à la Baule (Loire-Atlantique) : 31 logements pour les saisonniers ont été installés dans un ancien camping municipal en 2023. Une solution qui est à l'étude pour être reconduite en 2025. Enfin, en Normandie, la CCI Ouest a lancé, en partenariat avec une vingtaine d'entreprises, un projet pilote de village saisonnier à Barneville-Carteret, regroupant des chalets sur pilotis. L'offre devrait être opérationnelle en 2025.

**Vous êtes
un aidant ?
Nous sommes
là pour vous
soutenir !**



Nous proposons des solutions concrètes et un accompagnement sur mesure. Avec notre ligne dédiée, vous pourrez bénéficier d'écoute et de conseils adaptés à vos besoins.

Votre contact : relations-exterieures@malakoffhumanis.com

Scannez et découvrez
l'accompagnement
dont vous bénéficiez



FGTA-FO

Siège social:

WWW.FGTAFO.FR

FGTA-FO - 15 avenue Victor Hugo - 92170 Vanves
Tél.: 0186 90 43 60 - fgtafo@fgta-fo.org



DEMANDE D'ADHÉSION

Nom _____ Prénom _____

Né(e) le _____ à _____

Adresse complète _____

Code postal _____ Ville _____

Tél. _____ E-mail _____

Je souhaite

Je ne souhaite pas recevoir les informations syndicales par e-mail.

Appartenez-vous à un Groupe d'entreprise? OUI NON

Nom de l'Entreprise _____

Adresse _____

Code Postal _____ Ville _____

Tél. _____ E-mail professionnel _____

Ouvrier Employé Agent de Maîtrise Cadre
 Temps plein Temps partiel

À RENVOYER À L'ADRESSE MAIL OU POSTALE SUIVANTE:

15, avenue Victor Hugo - 92170 Vanves
01 86 90 43 60 - fgtafo@fgta-fo.org

<https://www.facebook.com/fgta.forceouvrière>
<https://twitter.com/fgtaFO> - www.fgtafo.fr

Conformément au règlement européen pour la protection des données, les données collectées sur ce bulletin le sont dans le but de gérer les adhésions, permettre l'accès à l'espace adhérent sur le site www.fgtafo.fr ou envoyer de l'information selon le choix fait par la personne concernée. Les données peuvent être manipulées par des sous-traitants qui se sont engagés à respecter scrupuleusement cet engagement.

COMMUNICATION

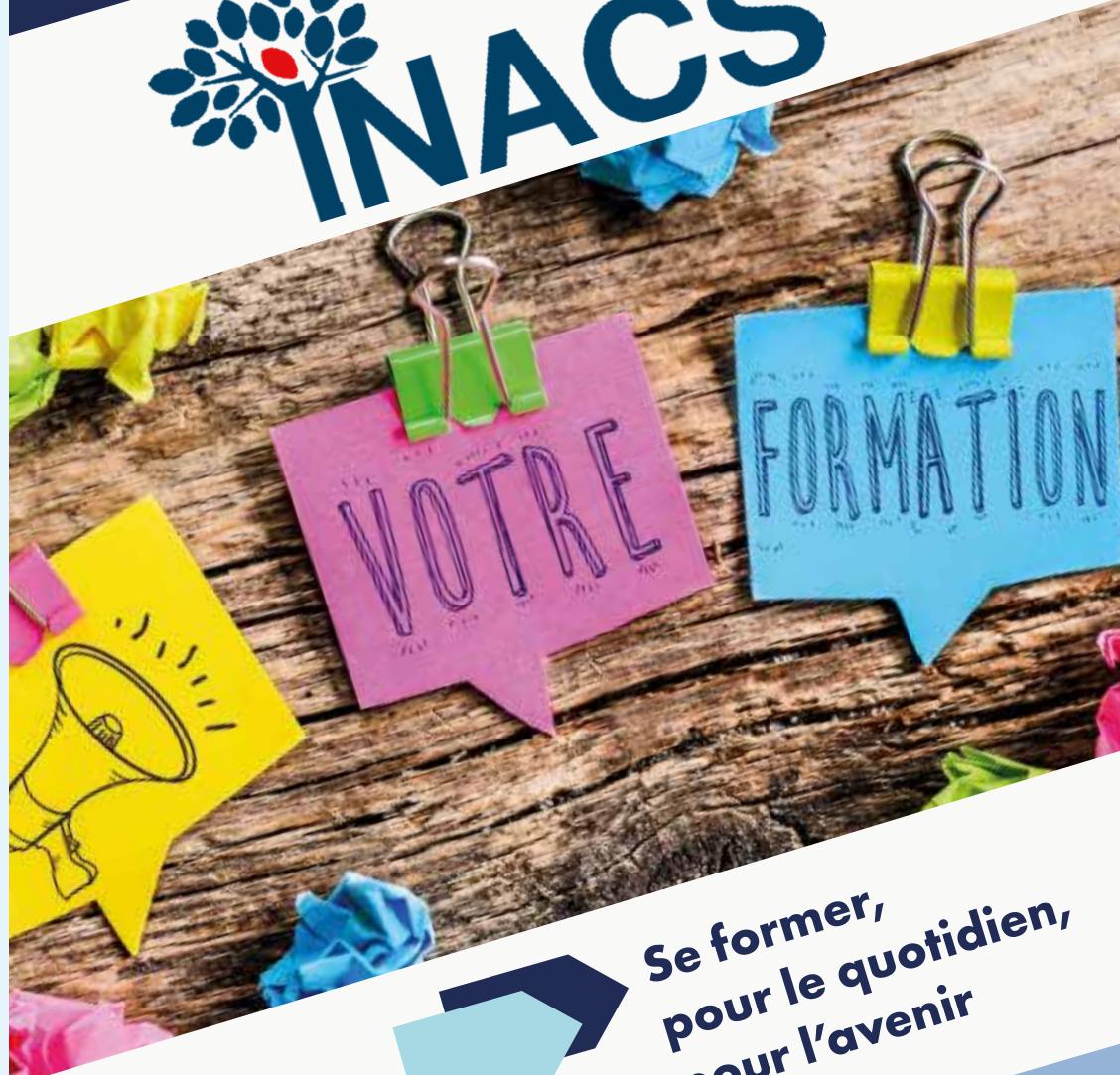
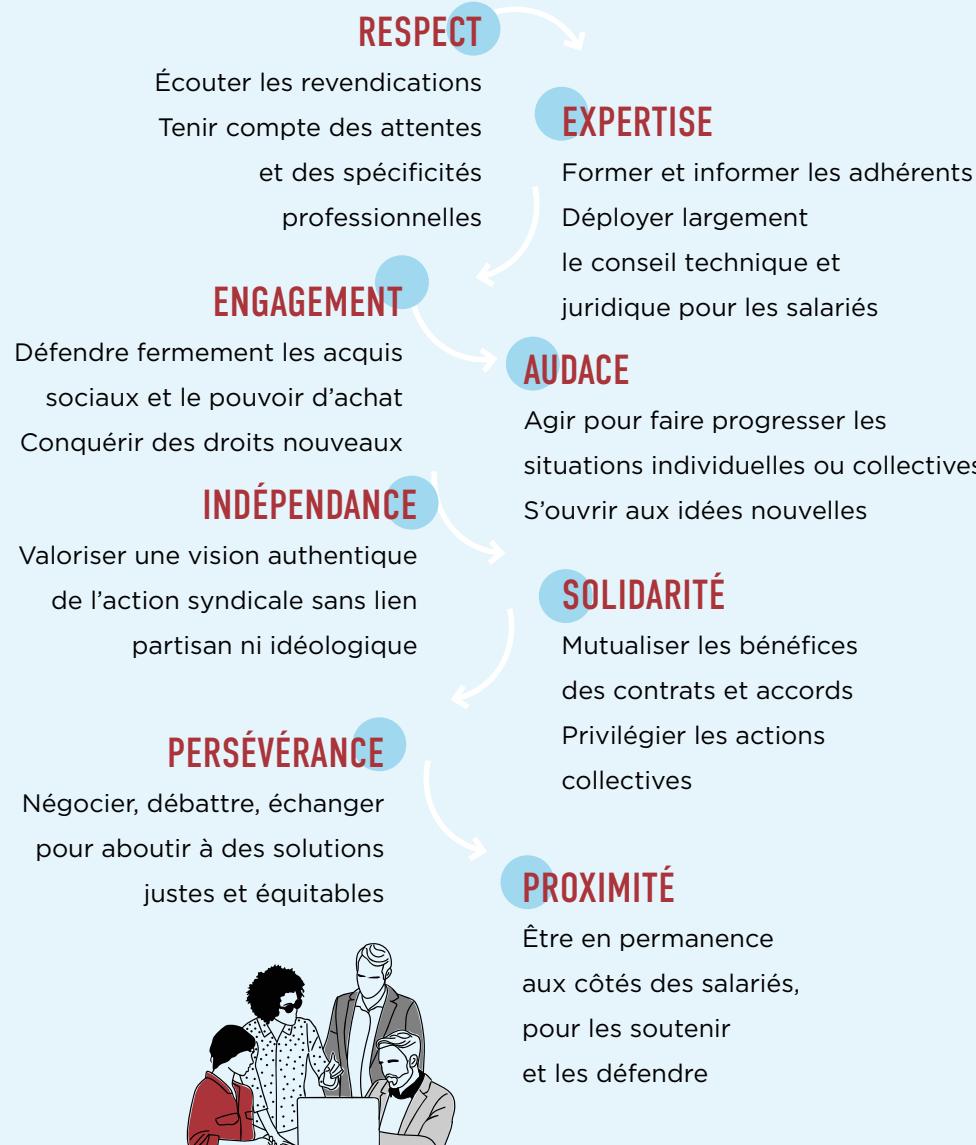
Téléchargez l'application FGTA-FO

Emportez avec vous
toute l'actualité et les
services de la FGTA-FO



Scannez ce
QR code
pour télécharger
gratuitement
l'application
FGTA-FO





Se former,
 pour le quotidien,
 pour l'avenir

ÉCLAIRONS L'ENTREPRISE À LA LUMIÈRE DU SOCIAL

Chaque jour et depuis plus de 30 ans, nos équipes pluridisciplinaires composées d'experts-comptables, de juristes et consultants en relations sociales, d'économistes, d'industriels et de spécialistes en matière de santé, sécurité et conditions de travail se mobilisent au service des représentants du personnel et uniquement pour eux.

Notre mission commune est de veiller à ce que l'humain et le progrès social restent au cœur des dynamiques des organisations, qu'elles soient privées ou publiques. Pour cela, nos experts mobilisent collectivement leurs savoir-faire et leurs expériences pour vous être toujours plus utiles et plus proches de vos enjeux.

Syncéa a pour vocation de vous apporter ses expertises, ses conseils, ses formations et son accompagnement tout au long de vos mandats et au service de votre engagement.



Des experts 360° qui vous écoutent et vous accompagnent, depuis plus de 35 ans !



Groupe Legrand c'est 4 pôles d'excellence...



Expertise comptable



Conseil & Assistance Juridique



Formations CSE | SSCT



Expertise SSCT

Connaître pour savoir, savoir pour agir

Les experts CSE du Groupe Legrand sont là pour vous accompagner, sur des thématiques financières, juridiques, sociales ou SSCT, et vous permettre de bien comprendre le périmètre de vos actions, de votre rôle, auprès des salariés que vous représentez.



www.groupe-legrand.com
20, rue Brunel - 75017 Paris
01 42 25 30 30
info@groupe-legrand.com



www.fgtafo.fr

Retrouvez toute l'actualité de la FGTA-FO sur les réseaux sociaux



FGTA-FO: 15 avenue Victor Hugo 92170 Vanves - Tél.: 01 86 90 43 60 - Directeur de la publication: Laurent Rescanières Rédaction: Service juridique fédéral
Crédit photos: FGTA-FO, ©AdobeStock - Conception et création: Isabelle Mouton - Tél. 06 66 24 49 20. Impression: ICE Groupe.