

Union  
syndicale  
**Solidaires**

# Travail saisonnier

*le guide des droits des salarié-es*

# Sommaire

**Solidaires, un  
outil au service  
des salarié-es...  
Quel que soit  
leur statut !**

**Cette brochure  
veut le démon-  
trer un peu  
plus avec l'es-  
sentiel de ce  
qu'il faut sa-  
voir lorsqu'on  
est salarié-es  
saisonnier-es !**

La plupart des illustrations  
de cette édition sont des  
images de la manifestation  
du 24 mars 2012 à Paris.  
Nous remercions encore  
tou-tes les photographes.

Juillet 2012

Les Conventions collectives.....	page3
Où se procurer la convention collective ?.....	p.3
Le contrat de travail.....	page4
Les cas de recours au CDD ou à l'intérim.....	p.4
Forme, contenu, et transmission du contrat.....	p.4
La période d'essai.....	p.6
Fin du contrat / rupture de contrat.....	p.6
Le temps de travail.....	page8
Les durées maximales de travail.....	p.8
Les heures supplémentaires.....	p.9
Majoration de salaire.....	p.10
Repos compensateur équivalent.....	p.10
Travail de nuit.....	p.11
Les temps de pause.....	p.12
Le temps d'habillage.....	p.12
Temps partiel.....	p.13
Le temps de trajet.....	p.14
Repos.....	p.14
Les dimanches.....	p.15
Congés payés.....	p.15
La rémunération.....	page17
Le salaire.....	p.17
Le bulletin de salaire.....	p.18
Indemnité compensatrice de congés payés.....	p.20
Prime de précarité ou de fin de mission.....	p.20
Transports.....	p.21
Les avantages en nature.....	p.22
Les repas.....	p.22
Le logement.....	p.22
Santé et sécurité.....	page24
La visite médicale d'embauche.....	p.24
Formation à la sécurité à l'embauche.....	p.24
Le droit de retrait.....	p.25
Arrêt maladie.....	p.25
Accident du travail.....	p.26
L'indemnisation.....	p.27
Dans le cas d'un accident de travail.....	p.27
Dans le cas d'un arrêt maladie.....	p.28
Autres dispositions.....	page29
Droit au chômage.....	p.29
Congé pour examen.....	p.29
Etudiant-es étranger-es.....	p.30
Saisonniers dans l'agriculture et l'agroalimentaire....	p.30
Saisonniers de l'hôtellerie et de la restauration.....	p.31

Union  
syndicale  
**Solidaires**

144 Bd de la Villette  
75019 Paris

Téléphone : 01 58 39 30 20  
Télécopie : 01 43 67 62 14

contact@solidaires.org  
www.solidaires.org

# Les Conventions collectives

Le code du travail constitue le minimum légal, il est disponible et mis en permanence à jour sur le site :

<http://www.legifrance.gouv.fr>.

Bien souvent, des conventions collectives ou accords d'entreprise existent. Les conventions collectives de travail ont pour objet de définir l'ensemble des conditions d'emploi et de travail des salarié-es d'un secteur d'activité et d'une zone géographique donnée : durée de la période d'essai ou du préavis, classification de l'emploi, primes, reconduction des contrats... En cas de différence entre la convention collective et votre contrat de travail, c'est le plus favorable au salarié qui doit être appliqué !

Il est indispensable de connaître la convention collective qui vous est propre, car beaucoup d'avantages en dépendent et ne peuvent être détaillés dans ce guide.

## Où se procurer la convention collective ?

La convention collective applicable dans l'entreprise doit être mentionnée sur le contrat de travail et sur le bulletin de salaire (le code NAF/APE). Le patron doit obligatoirement :

- informer les salariés de l'existence de la convention applicable et en permettre la prise de connaissance ;
- afficher sur le lieu de travail l'intitulé de la convention collective applicable dans l'entreprise ainsi que le lieu permettant sa consultation par les salarié-es.

**Mais vous pouvez la trouver auprès des syndicats présents sur votre lieu de travail, de l'Inspection du Travail ou sur Internet : <http://www.legifrance.gouv.fr/>**

# Le contrat de travail

Les contrats de travail les plus couramment employés pour un job d'été sont soit le CDD, Contrat à Durée Déterminée, réglementé par le code du travail soit l'intérim.

Article 1241 à 1248 et 1251 à 1254 du code du travail

## Les cas de recours au CDD ou à l'intérim

Le recours au CDD ou à l'intérim quel que soit son motif, ne peut avoir ni pour objet ni pour effet d'occuper durablement un emploi lié à l'activité normale et permanente de l'entreprise. Il ne peut être conclu que pour l'exécution d'une tâche précise et temporaire, et seulement dans les cas suivants :

- Remplacement d'un salarié en cas d'absence, de passage provisoire à temps partiel, de départ définitif précédant la suppression de son poste ou dans l'attente de la prise de fonction d'un nouveau salarié.
- Accroissement temporaire de l'activité de l'entreprise.
- Emploi à caractère saisonnier.

Article L1242-1 à 2 et L1251-5 à 6 du code du travail

**Même si dans le cadre d'un travail d'été la durée du contrat dépasse rarement 3 mois, sachez que la durée maximum d'un CDD ou d'une mission d'intérim est de 18 ou 24 mois selon les cas**

Article L1242-7 à 8 et L1251-12 du code du travail

## Forme, contenu, et transmission du contrat

Le contrat de mission ou le CDD est établi par écrit et comporte la définition précise de son motif. Il comporte notamment :

- Le nom et la qualification professionnelle de la personne remplacée le cas échéant
- La date du terme
- La durée minimale pour laquelle il est conclu lorsqu'il ne comporte pas de terme précis ;
- La désignation du poste de travail, les risques particuliers pour la santé ou la sécurité, la désignation de l'emploi occupé, la désignation de la nature des activités auxquelles participe le salarié dans l'entreprise ;
- L'intitulé de la convention collective applicable ;
- La durée de la période d'essai éventuellement prévue ;
- Le montant de la rémunération et de ses différentes composantes, y compris les primes et accessoires de salaire s'il en existe ;
- Le nom et l'adresse de la caisse de retraite complémentaire ainsi que, le cas échéant, ceux de l'organisme de prévoyance.

Le contrat de travail est transmis au salarié, au plus tard, dans les deux jours ouvrables suivant l'embauche. Il doit être signé par le salarié, le patron et le cas échéant la boîte d'intérim.  
**En cas de manquement aux règles précédentes le CDD peut être requalifié en contrat à durée indéterminée (avec les avantages que cela comporte : indemnités licenciement au moins égales à un mois de salaire).**

Article L1242-12 à 13 et L1251-16 à 17 du code du travail



Le contrat de travail

# La période d'essai

La durée de la période d'essai doit être obligatoirement inscrite sur le contrat de travail, elle ne peut dépasser une durée équivalente à un jour par semaine de contrat, dans la limite de 2 semaines en dessous de 6 mois et d'un mois au delà. Pour l'intérim cette durée ne peut excéder 2 jours pour une durée inférieure ou égale à un mois, 3 jours entre 1 et 2 mois et 5 jours au delà.

Ces durées sont maximales : elles peuvent être moindres selon les accords d'entreprise ou les conventions collectives. **Vérifier la convention collective !**

Durant la période d'essai, le contrat peut être rompu sans motif par le patron ou le salarié. Le patron a l'obligation de prévenir le salarié au moins 24 h à l'avance en deçà de 8 jours de présence. Entre 8 jours et un mois, le délai est de 48h. Même si le travail d'été dépasse rarement ces périodes, sachez qu'au delà de 1 mois de présence en période d'essai, le préavis est de 2 semaines, et à partir de 3 mois il est alors de 1 mois.

**En cas de rupture pendant la période d'essai, même à l'initiative du salarié, les heures de travail sont dues par le patron au taux horaire fixé sur le contrat.**

Article L1242-10, L1251-14 et L1221-25 du code du travail

## Fin du contrat / rupture de contrat

Le CDD ou le contrat de mission ne peut être rompu avant son terme si ce n'est :

- Pendant la période d'essai
- En cas d'accord entre le patron et le salarié
- En cas de faute grave de l'une des parties
- Si le salarié a trouvé un CDI

Il peut aussi être rompu en cas de « force majeure » c'est-à-dire un événement vraiment exceptionnel et imprévisible, cependant cette situation est extrêmement rare (les difficultés économiques ne sont pas une condition de « force majeure »).

**Ne partez pas de l'entreprise sur un « coup de tête » hors de la période d'essai : cela vous expose à des poursuites de la part du patron. Il est donc préférable de trouver un accord de rupture avec le patron.**

De plus, si la rupture anticipée est du fait du salarié cela le prive par la suite d'éventuelles indemnités chômage auprès du pôle emploi.

Seule une faute grave peut conduire à un licenciement de la part du patron. La faute grave est très strictement encadrée et dans de très nombreux cas utilisée abusivement, ou avec des erreurs de procédure de la part du patron. La qualification de la faute grave peut très souvent être cassée, et il est essentiel de faire appel à un syndicat !

En cas de rupture par l'employeur sans faute de la part du salarié, ce dernier peut prétendre à des dommages et intérêts d'un montant minimum de la rémunération qu'il aurait touché jusqu'au terme du contrat, ou à un nouveau contrat de mission prenant effet dans un délai maximum de trois jours ouvrables dans le cas de l'intérim.

Au terme du contrat ou en cas de rupture anticipée, l'employeur doit remettre un certificat de travail et une attestation pôle emploi (nécessaire pour faire valoir ses droits au chômage).

Article L1243-1 à 4 et L1251-26 à 28 du code du travail

# Le temps de travail

Il est important d'effectuer un décompte journalier de toutes les heures que vous avez effectuées et de les noter rigoureusement (à la minute près !). En cas de litige (non-paiement...) cela vous servira à faire respecter vos droits.

La durée du travail effectif est le temps pendant lequel le salarié est à la disposition de l'employeur et se conforme à ses directives sans pouvoir vaquer librement à des occupations personnelles. La durée légale du travail effectif des salariés est fixée à 35 heures par semaine civile soit 1607 heures sur l'année



Article L3121-1, 10 du code du travail

## Les durées maximales de travail

Au cours d'une même semaine, la durée du travail ne peut dépasser 48 heures. En cas de circonstances exceptionnelles, certaines entreprises peuvent être autorisées à dépasser ce plafond sans toutefois excéder 60 heures par semaine ou 44 heures en moyenne sur 12 semaines consécutives. Cette augmentation nécessite cependant l'accord de l'inspection du travail.

Article L3121-35 et 36 du code du travail

La durée quotidienne du travail effectif ne peut excéder 10 heures. Des dérogations peuvent être accordées dans les cas où un surcroît temporaire d'activité est imposé mais nécessite l'accord de l'inspection du travail.

Tout salarié-e bénéficie d'un repos quotidien d'une durée minimale de 11 heures consécutives entre deux journées de travail, c'est-à-dire qu'il ne peut rester plus de 13h sur son lieu de travail (temps d'habillage, pauses et repas compris). Aucune dérogation n'est possible.

Article L3121- 34 L3131-1 et R3121-15 à 17 4 du code du travail

**Si on veut vous faire dépasser les différentes durées maximales du travail, contactez l'inspection du travail pour vérifier qu'elle a accordé son autorisation ou que les conditions sont bien réunies. S'il n'y a pas d'autorisation, refusez les heures !**

## Les heures supplémentaires

**Les heures supplémentaires sont les heures de travail effectuées au-delà de la durée légale du travail fixée à 35 heures hebdomadaires.**

Les heures supplémentaires se décomptent par semaine civile. Sauf stipulations contraires, la semaine civile débute le lundi à 0 heure et se termine le dimanche à 24 heures.

L'accomplissement d'heures supplémentaires ne peut avoir pour effet de porter la durée du travail au-delà des limites fixées par la loi. Elles sont effectuées à la demande ou avec accord de l'employeur, même implicite. Elles sont obligatoires, cependant si elles présentent un caractère régulier, elles peuvent être remises en cause. **Voir avec un syndicat.**

Les heures supplémentaires effectuées ouvrent impérativement droit à une majoration de salaire ou à un repos compensateur équivalent.

Elles peuvent intervenir au delà de 35h, si le temps de travail est annualisé. Dans ce cas, **vérifier la convention collective** pour savoir à partir de quel durée du temps de travail elles interviennent.

## Majoration de salaire

La majoration de salaire au titre des heures supplémentaires est de 25% pour les 8 premières heures supplémentaires et 50% au-delà.

Cependant si la convention collective le prévoit, le taux de majoration peut être différent mais ne peut être inférieur à 10%. **Vérifier la convention collective**, l'indemnisation peut être meilleure.

Article L3121-22 du code du travail

## Repos compensateur équivalent

Une convention, ou un accord collectif d'entreprise ou d'établissement, ou à défaut, une convention ou un accord de branche, peut prévoir de remplacer le paiement des heures supplémentaires par l'attribution d'un repos compensateur équivalent :

- 1h15 de repos pour les heures majorées à 25%
- 1h30 de repos pour les heures majorées à 50%.

**Vérifier la convention collective** pour voir ce qui est prévu et si l'indemnisation n'est pas meilleure.

Article L3121-24 du code du travail

Même si, dans le cas d'un travail d'été il est peu probable que vous dépassiez le contingent d'heures supplémentaires (en l'absence de contingent il conventionnel applicable dans l'entreprise, est fixé à 220 heures par an) il faut savoir que le dépassement de celui-ci vous ouvre le droit à une contrepartie obligatoire en repos.

Article D3121-14-1



## Travail de nuit

Tout travail entre 21 heures et 6 heures est considéré comme travail de nuit.

Article L3122-29 du code du travail

Cependant, une autre période de travail de nuit peut être fixée par une convention ou un accord mais elle doit comprendre au minimum l'intervalle compris entre 24 heures et 5 heures. Dans ce cas VERIFIEZ LA CONVENTION COLLECTIVE pour connaître la période exacte de travail de nuit.

La durée quotidienne du travail accompli par un travailleur de nuit ne peut excéder 8 heures. Et la durée hebdomadaire de travail des travailleurs de nuit, calculée sur une période quelconque de 12 semaines consécutives, ne peut dépasser 40 heures.

Les travailleurs de nuit bénéficient de contreparties sous forme de repos compensateur et, le cas échéant, sous forme de compensation salariale. **VERIFIEZ LA CONVENTION COLLECTIVE**

Article L3122-29 à 30, 34 à 35 et 39 du code du travail

## Les temps de pause

Dès que le temps de travail quotidien atteint six heures, le salarié bénéficie d'un temps de pause d'une durée minimale de 20 minutes.

Si durant les temps pauses ou de restauration, le salarié est à disposition de l'employeur et ne peut vaquer librement à ses occupations (surveillance du matériel par exemple), ceux-ci doivent être considérés comme du temps de travail effectif et donc payés. Dans les faits, bon nombre de pauses ne sont pas payées alors qu'elles devraient l'être... Battez vous pour qu'elles le soient!

Article L3121-2 et 33 du code du travail

**Vérifier la convention collective**, elle prévoit souvent des dispositions plus favorables en terme de rémunération ou nombre et durée des pauses.

## Le temps d'habillement

Le temps nécessaire aux opérations d'habillement et de déshabillage fait l'objet de contreparties. Ces contreparties sont accordées soit sous forme de repos, soit sous forme financière, lorsque le port d'une tenue de travail est imposé et que l'habillement et le déshabillage doivent être réalisés dans l'entreprise ou sur le lieu de travail.

En cas de travaux insalubres et salissants, le temps passé à la douche est rémunéré au tarif normal des heures de travail sans être pris en compte dans le calcul de la durée du travail effectif.

Article R3121-2 et L3121-3 du code du travail

## Temps partiel

Pour un temps partiel, les heures qui dépassent la durée hebdomadaire ou mensuelle du contrat sont appelées heures complémentaires, leur limite est définie sur le contrat de travail.

Au delà de la limite, le refus d'accomplir les heures complémentaires proposées par l'employeur ne constitue pas une faute ou un motif de licenciement.



En dessous de la limite, elle ne peut être imposée au salarié s'il n'a pas été informé au moins trois jours avant la date à laquelle les heures complémentaires sont prévues.

Chacune des heures complémentaires accomplies, au-delà du dixième de la durée hebdomadaire ou mensuelle fixée au contrat de travail, donne lieu à une majoration de salaire de 25%. L'horaire de travail du salarié à temps partiel ne peut comporter, au cours d'une même journée, plus d'une interruption d'activité ou une interruption supérieure à deux heures.

Article L3123-14 à 20 du code du travail

# Le temps de trajet

Le temps de déplacement professionnel pour se rendre sur le lieu d'exécution du contrat de travail n'est pas un temps de travail effectif. Toutefois, si le salarié doit se rendre sur un autre lieu de travail que celui habituel et que le temps de trajet sans trouve augmenté, le temps supplémentaire doit faire l'objet d'une contrepartie soit sous forme de repos, soit financière et ne pas occasionner de perte de salaire.

Article L3121-4 du code du travail

**Si votre patron vous demande d'être présent sur votre lieu de travail avant l'heure d'embauche pour vous rendre par la suite sur un autre site, ce temps là est considéré comme du temps de travail effectif et doit donc être payé !**

# Repos

Tout salarié bénéficie d'un repos quotidien d'une durée minimale de 11 heures consécutives

Article L3131-1 du code du travail

Le repos hebdomadaire est d'une durée minimale de 24 heures consécutives auxquelles s'ajoutent les 11 heures consécutives de repos. Le repos hebdomadaire est donc de 35 heures. Le repos hebdomadaire est généralement donné le dimanche mais il existe de nombreuses dérogations. Chaque salarié bénéficie alors d'un repos compensateur d'une durée égale au repos supprimé. Il est donc interdit de faire travailler un même salarié plus de 6 jours par semaine.

Article L3132-1 à 4 du code du travail

Dans certaines industries ne fonctionnant que pendant une partie de l'année et dans certains établissements appartenant aux branches d'activité à caractère saisonnier, le repos hebdomadaire peut être en partie différé, sous réserve que chaque travailleur bénéficie au moins de deux jours de repos par mois, autant que possible le dimanche. Contactez l'inspection du travail pour vérifier qu'elle a accordé son autorisation ou que les conditions sont bien réunies.

Article L3132-7 du code du travail

## Les dimanches

**Les établissements pouvant déroger à la règle du repos dominical sont notamment ceux appartenant aux catégories suivantes : fabrication de produits alimentaires destinés à la consommation immédiate ; hôtels, restaurants et débits de boissons ; entreprises de spectacles, etc.** La liste complète des activités concernées figure dans l'Article R3132-5 du Code du travail. Contactez l'inspection du travail pour vérifier qu'elle a accordé son autorisation ou que les conditions sont bien réunies.

Le repos hebdomadaire est attribué par roulement (certains salariés seront donc amenés à travailler le dimanche). Le Code du travail prévoit, dans certaines situations, des compensations obligatoires pour les salariés appelés à travailler le dimanche. De telles compensations peuvent également résulter des conventions ou accords collectifs applicables dans l'entreprise. **Vérifier la convention collective.**

## Congés payés

Tout salarié y a droit, les salariés intérimaires ou en CDD perçoivent une indemnité de congés payés dès lors qu'il n'ont pas pu les prendre.

**Le salarié qui justifie avoir travaillé chez le même employeur pendant un temps équivalent à un minimum de 10 jours de travail effectif a droit à un congé de 2 jours et demi ouvrables par mois de travail soit 30 jours ouvrables de repos (5 semaines) pour une année complète de travail. Les congés peuvent être pris dès l'ouverture des droits.**

Article L3141-3 et 12 du code du travail

Les femmes salariées de moins de vingt et un ans au 30 avril de l'année précédente bénéficient de deux jours de congés supplémentaires par enfant à charge. Ce congé est réduit à un jour si le congé légal n'excède pas six jours. Les femmes salariées de plus de vingt et un ans à la date précitée bénéficient également de deux jours de congés supplémentaire par enfant à charge, sans que le cumul du nombre des jours de congés supplémentaires et de congés annuels ne puissent excéder la durée maximale du congé annuel.

Les conjoints et les partenaires liés par un pacte civil de solidarité travaillant dans une même entreprise ont droit à un congé simultané.

Article L3141-9 et 15 du code du travail



# La rémunération

## Le salaire

**Le montant de la rémunération pour un salarié en CDD ou un intérimaire doit être au moins égal à ce que percevrait, pour le même poste, un salarié permanent de même qualification sans ancienneté. Le minimum légal peut donc être supérieur au SMIC !**

Il en est de même pour les primes, congés supplémentaires, indemnités des jours fériés et ponts, travail le dimanche, tickets restaurants, indemnités kilométriques, tenues de travail, outils, avantages du comité d'entreprise... Une partie de toutes ces rémunérations est fixée dans la convention collective de l'entreprise. Il ne faut pas hésiter à se battre pour obtenir la juste rémunération !

Article L1242-15 et L1251-18 du code du travail

Aucun salaire ne peut être inférieur au SMIC. Au 1er juillet 2012, le SMIC horaire a été défini à 9,22 euros bruts et 7,23 net. Il est important de s'en tenir au taux horaire. Les primes, heures sup ou de nuits et les autres rémunérations annexes ne peuvent en aucun cas entrer dans le calcul du SMIC. Pour les travailleurs de moins de 17 ans, le salaire minimum est de 80% du SMIC et de 90% entre 17 et 18 ans.

Article D3231-3 du code du travail

<b>BULLETIN DE PAIE</b>		Période du .././.. au .././..		date de la paie : .././..		<b>1</b>	
<b>EMPLOYEUR</b>			<b>SALARIE</b>				
NOM :			Nom Prénom :				
Adresse :			Adresse :				
N° Siret :			N° Sécurité Sociale :				
Code APE :			Emploi :				
N° URSSAF :			Qualification :				
Convention collective :			Echelon :				
<b>Dénomination libellée</b>		<b>nombre</b>	<b>taux</b>	<b>Montant</b>			
Salaire de base		151,67 h	9.4€	1425,67€			
Heures supp à 25%		-	11.75€	-			
Heures supp à 50%		-	14,1€	-			
Primes		-	-	-			
Avantages en nature (repas, transport)		-	-	-			
Salaire brut				1425,67€			
<b>Cotisation sociale</b>			<b>Part employeur</b>		<b>Part salariale</b>		
<b>Dénomination libellée</b>		<b>Base</b>	<b>Taux</b>	<b>montant</b>	<b>Taux</b>	<b>montant</b>	
Sécurité Sociale		1425,67€			7,4%	105,5	
Assedic		1425,67€			2,2%	31,36	
Retraite complémentaire		1425,67€			3,4%	48,47	
Prévoyance							
CSG/CRDS non déductible		1425,67€			1%	14,25	
CSG déductible		1425,67€			2.5%	35,64	
					4.9%	69,85	
		1425,67€			21,4	1120,67	
net à payer (salaire brut total des cotisations)					<b>6</b>	1155 €	
<b>7</b>	net imposable (certaines cotisations sont soumises à l'impôt)						1155 €

*ce bulletin est à conserver sans limitation de durée*

**8**

- ① *Vérifiez que la période correspond bien aux jours travaillés pendant le mois*
- ② *Code d'identité de l'entreprise auprès des administrations*
- ③ *Nom de la convention collective **IMPORTANT ET OBLIGATOIRE !***
- ④ *nombre d'heure mensuelle pour 35 H  
Rémunération minimum ! (SMIC)  
Vérifier que le nombre d'heures supps correspond à celles effectuées  
Séparation des différentes rémunérations obligatoire !  
Smic brut mensuel pour 35 H*
- ⑤ *Comporte les différentes cotisations sociales patronales et salariales, seules ces dernières sont retirées du salaire brut. Elles sont simplifiées en 6 catégories, elles peuvent être beaucoup plus nombreuses.*
- ⑥ *Montant perçu par le salarié  
(ici SMIC net mensuel pour 35 H)*
- ⑦ *Montant à déclarer aux impôts*
- ⑧ *A garder toute sa vie, pour la retraite toute période de travail compte !!*

La remise du bulletin de paie est obligatoire. La rémunération des salariés est mensuelle et est due sans exception à la fin de chaque mois. 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 par le travailleur, n'empêche en rien la contestation par la suite des sommes perçues (primes, heures supps...), celle-ci peut intervenir dans les 5 ans qui suivent la période travaillée.

Article L3242-1, L3243-3 et L3245-1 du code du travail

## **Indemnité compensatrice de congés payés**

Le salarié titulaire d'un contrat de travail à durée déterminée, ou en intérim, a droit à une indemnité compensatrice de congés payés, dès lors que ceux-ci n'ont pu être pris avant la fin du contrat. L'indemnité est versée à la fin du contrat, sauf si le CDD ou la mission se poursuit par un CDI. Elle ne peut être inférieure à 10% de la rémunération totale brute perçue par le salarié pendant la durée de son contrat.

Article L1242-16 et L1251-19 du code du travail

## **Prime de précarité ou de fin de mission**

A l'issue d'un CDD ou d'un contrat de mission qui ne se poursuit pas par un CDI, le salarié a droit à une indemnité de fin de contrat destinée à compenser la précarité de sa situation. Cette indemnité est égale à 10 % (6% si accès à la formation professionnelle pour un CDD) de la rémunération totale brute versée au salarié, et est versée à l'issue du contrat en même temps que le dernier salaire. Cette disposition n'est pas valable en cas de recours au CDD ou à l'intérim pour des travaux saisonniers.

Il peut être intéressant de bien vérifier le caractère saisonnier de l'emploi et le cas échéant de se battre pour la reconnaissance de son droit à la prime de précarité. Dans le cas des CDD uniquement, si la ou le salarié-e est sous statut étudiant au cours de l'année ou si le contrat est conclu dans la période de vacances universitaires (ce qui vaut pour les étudiant-es...et les autres!!) il n'a pas le droit à la prime de précarité. Cependant le patron n'est pas obligé d'être au courant.

Article L1243-8 à 10 et L1251-32 à 33 du code du travail

## Transports

L'employeur a l'obligation de prendre en charge la moitié du prix des titres d'abonnement souscrits par ses salariés pour leurs déplacements entre leur résidence habituelle et leur lieu de travail, accomplis en transports en commun. Si la période d'abonnement est supérieure à la période de travail, l'employeur doit rembourser au salarié la moitié du pourcentage correspondant au mois ou semaines travaillées.

Article L3261-2 et R3261-1 à 9 du code du travail

Les salariés qui n'utilisent pas les transports publics doivent vérifier si une indemnité kilométrique existe dans la convention collective pour leurs trajets domicile travail.

**IMPORTANT:** Dans le cas où l'activité professionnelle se déroule sur plusieurs lieux de travail au sein d'une même entreprise, tout déplacement entre le lieu d'embauche (précisé sur le contrat de travail) et un autre lieu de travail est à la charge de l'employeur. Si le transport n'est pas assuré entre ces différents lieux et entre ces lieux et la résidence habituelle du salarié, les frais de transport lui permettant de réaliser l'ensemble des déplacements qui lui sont imposés doivent être indemnisés par l'employeur.

Article L3261-10 et 15 du code du travail

## Les avantages en nature

Les avantages en nature sont constitués par la fourniture de l'employeur à ses salariés, de prestations (biens ou services) soit gratuitement, soit moyennant une participation du salarié inférieure à leur valeur réelle. Il s'agit d'avantages liés aux frais de restauration et d'hébergement principalement. Ils ne peuvent constituer une obligation. Ces avantages et leurs montants doivent obligatoirement apparaître sur la fiche de paie.

## Les repas

Les repas sont généralement à la charge du salarié. Cependant, ils peuvent être compris dans le contrat de travail et doivent alors répondre à des règles précises. Lorsque l'employeur fournit la nourriture, toute ou en partie, cette prestation en nature est évaluée forfaitairement par la convention collective ou un accord d'entreprise. A défaut, c'est la sécurité sociale qui évalue ce forfait. Au 1er janvier 2011, l'URSSAF a fixé la participation de l'employeur au frais de nourriture à 4,45€ au minimum (3,36€ pour la restauration) par repas. Par ailleurs, si les salariés permanents bénéficient de titres restaurants ou d'une cantine, le salarié en CDD ou intérim bénéficie des mêmes droits aux mêmes tarifs.

Article D3231-10 du code du travail

## Le logement

Pour les salariés auxquels l'employeur fournit le logement, cette prestation en nature est évaluée par convention ou accord collectif de travail. A défaut, le logement est évalué à 0,02 euros par jour. Le code du travail prévoit notamment :

- une chambre hors du lieu de travail fermant à clé et équipée d'une fenêtre.
- au plus, six personnes du même sexe par chambre, une chambre indépendante pour chaque couple et au moins 6 m<sup>2</sup> par personne.

- Les lits superposés sont interdits
- Des douches à température réglable dans des cabines individuelles, à raison d'une cabine pour six personnes.
- Des lavabos à eau potable et à température réglable ainsi que des serviettes et du savon mis à disposition des travailleurs hébergés, à raison d'un lavabo pour trois personnes.

Demandez toujours à visiter un logement avant de l'accepter. Il ne peut être imposé par l'employeur, notamment si vous trouvez le montant du loyer excessif par rapport à l'état de l'appartement.

Article D3231-11 et R4228-26 à 37 du code du travail



# Santé et sécurité

## La visite médicale d'embauche

Les salarié-es bénéficient d'un examen médical avant l'embauche ou au plus tard avant l'expiration de la période d'essai, par le médecin du travail. L'examen médical d'embauche a pour finalité de s'assurer que le ou la salarié-e est médicalement apte au poste de travail auquel l'employeur envisage de l'affecter. Sauf si le médecin du travail l'estime nécessaire ou lorsque la ou le salarié-e en fait la demande, un nouvel examen médical d'embauche n'est pas obligatoire :

- Lorsque le ou la salarié-e est appelé à occuper un emploi identique
- Lorsque aucune inaptitude n'a été reconnue lors du dernier examen médical intervenu au cours des douze mois précédents
- Lorsque la ou le salarié-e est embauché par le même employeur ou au cours des six derniers mois lorsque le salarié change d'entreprise.

Le trajet et la visite médicale doivent être pris sur les heures de travail ou être rémunérés. Les frais de transport sont à la charge de l'employeur. Il ne faut pas hésiter à se battre pour se faire dédommager.

Article R4624-10 à 12 et R4624-28 du code du travail

## Formation à la sécurité à l'embauche

La formation à la sécurité a pour objet d'instruire le travailleur des précautions à prendre pour assurer sa propre sécurité et, le cas échéant, celle des autres personnes travaillant dans l'établissement.

Elle porte sur :

- Les conditions de circulation dans l'entreprise, notamment en présence d'engin ;
- Les conditions d'exécution du travail (matériels de protection, bouton d'arrêt d'urgence ...) ;
- La conduite à tenir en cas d'accident ou de sinistre (extincteur, évacuation...).

La formation à la sécurité est dispensée lors de l'embauche pendant le temps de travail, elle doit donc être payée.

Article R4141-1 à 20 du code du travail

## **Le droit de retrait**

Tout travailleur 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 travailleur qui a fait usage de son droit de retrait, de reprendre son activité dans une situation de travail où persiste un danger grave.

Article L4131-1 du code du travail

## **Arrêt maladie**

Lorsque des raisons médicales empêchent un salarié de travailler, celui-ci doit impérativement prévenir son entreprise 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 et à son employeur. Le salarié doit adresser, dans les 2 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. **IMPORTANT** respectez ces délais pour ne pas avoir de pénalités sur d'éventuelles indemnisations. La maladie ne peut justifier l'arrêt du contrat de travail par l'employeur.

Article L1132-1 du code du travail

# Accident du 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, un accident du travail, c'est un accident qui se produit sur le lieu de travail, à l'occasion du travail, ou pendant les pauses, ou sur le trajet aller ou retour du travail ou sur le lieu de restauration du déjeuner. 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 de « force majeure », sinon le salarié peut prétendre à une indemnité au moins égale à la rémunération qu'il aurait touché jusqu'au terme du contrat.

Article L411-1 à 2 et L453-1 du code de la sécu  
et L1226-18 du code du travail

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 3 exemplaires : pharmacien, médecin et salarié).

L'accident de travail ouvre des droits à indemnisation particuliers très favorables au salarié (remboursement des frais médicaux et indemnisation des journées non travaillées), il est donc important de déclarer chaque blessure même si elles peuvent paraître bénignes, 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 (Mutualité sociale agricole dans l'agriculture, MSA).

# L'indemnisation

Deux types de prestation peuvent être versées pour compenser la perte de salaire occasionnée : l'indemnisation journalière de la sécurité sociale et l'indemnisation complémentaire de l'employeur. Pour cette dernière des conditions plus favorables sont souvent prévues dans la convention collective (à vérifier).

## Dans le cas d'un accident de travail

- Tous les frais médicaux sont pris en charge à 100% sans avance de la part des salarié-es.
- L'indemnité journalière est égale à 60% de votre salaire brut journalier de base et à 80% à partir du vingt-neuvième jour d'indemnisation. Elles sont versées des le lendemain de l'accident.
- L'indemnisation complémentaire de l'employeur complète l'indemnité journalière de la sécurité sociale à hauteur de 90% du salaire journalier brut de base pendant 30 jours pour les salarié-es disposant d'au moins 1 an d'ancienneté dans l'entreprise.
- En cas de séquelles, la ou le salarié-e peut prétendre à une rente d'incapacité permanente.



## Dans le cas d'un arrêt maladie

- Les frais médicaux sont à votre charge et sont remboursés normalement par la sécurité sociale
  - Pour avoir droit à l'indemnité journalière de la sécu vous devez avoir travaillé au moins 200 heures au cours des trois mois précédant l'arrêt de travail. Son montant est de 50% de votre salaire brut journalier de base. Elles sont versées dans un délai de carence de 3 jours (en dessous de 3 jours d'arrêt maladie, pas d'indemnisation)
  - l'indemnisation complémentaire de l'employeur complète l'indemnité journalière de la sécurité sociale à hauteur de 90% du salaire journalier brut de base pendant 30 jours pour les salariés disposant d'au moins 1 an d'ancienneté dans l'entreprise.
- Dans les faits, en tenant compte du code du travail et de la sécurité sociale, la majorité des étudiants travaillant l'été n'auront pas le droit à des indemnités pour arrêt maladie. Cependant la convention collective prévoit souvent des dispositions plus favorables, il est donc important de s'y référer.

Article L321-1 du code de la sécu et L1226-1, D1226-1 du code du travail



# Autres dispositions

## Droit au chômage

Pour avoir droit à une indemnité chômage, il faut avoir travaillé au moins 4 mois sur les 28 derniers, et avoir été involontairement privé d'emploi (licenciement ou fin de contrat). La période d'indemnisation ne peut être inférieure au temps travaillé durant les 28 derniers mois (dans la limite de 24 mois).

Article L5422-1 et R5422-1 du code du travail

L'inscription dans un établissement d'enseignement supérieur n'est pas compatible avec le statut de chômeur, un étudiant n'a pas le droit de toucher des indemnités chômage pendant ces études. Cependant si au cours des 28 prochains mois vous n'êtes plus étudiant, le travail que vous aurez effectué rentrera dans le calcul de votre indemnité chômage, il est donc important de demander à l'employeur, si celui-ci ne le fait pas, et de conserver l'attestation pôle emploi pour faire valoir ses droits au chômage ultérieurement.

## Congé pour examen

Si vous commencez à travailler avant ou pendant les partiels ou les rattrapages de fin d'année, sachez qu'il n'existe pas de droit spécifique pour obtenir un congé pour pouvoir passer des examens. Voyez avec votre employeur si vous pouvez bénéficier d'un congé ou à défaut d'une autorisation d'absence.

## **Etudiant-es étranger-es**

La carte de séjour « étudiant » donne droit à l'exercice d'une activité professionnelle salariée dans la limite de 60% de la durée de travail annuelle, soit 964 heures (sauf étudiants européens). ATTENTION, si la limite des 60% n'est pas respectée, il y a un risque de retrait de la carte de séjour. Pour les étudiants algériens, le droit au travail est soumis à une demande d'autorisation de travail à la préfecture, et ne peut dépasser 50% de la durée de travail annuel.

Article R5221-23 et 26 du code du travail L311-1, L313-5 et 7 du CESEDA

## **Saisonniers dans l'agriculture et l'agroalimentaire**

Les coopératives et industries agroalimentaires appliquent le Code du Travail, en revanche pour les coopératives et exploitations agricoles le Code Rural s'applique. Celui-ci permet notamment des dérogations à la durée hebdomadaire de travail jusqu'à 72 heures avec l'accord de l'inspection du travail. Vérifiez auprès de l'inspection du travail que cet accord a bien eu lieu avant de travailler plus de 48h.

Vous devez prendre connaissance des conventions collectives et des accords d'entreprise concernant l'organisation du travail, le temps de travail étant souvent annualisé le calcul des heures supps est différent de celui du code du travail. Souvent les emplois agricoles nécessitent des équipements obligatoires, étant à la charge de l'employeur. Veillez à vous les faire payer ou indemniser !

Dans certains secteurs agricoles se pratiquent les paiements à la tâche ou à la quantité de travail effectué. La rémunération ne doit cependant pas être inférieure au SMIC horaire !

# Saisonniers de l'hôtellerie et de la restauration

Depuis le 1er juillet 2009, les entreprises du secteur de l'hôtellerie et de la restauration bénéficient d'une baisse de la TVA qui est passée de 19,6% à 5,5%. En contrepartie, les travailleurs saisonniers bénéficient d'une prime TVA équivalant à 2% de leur rémunération brute proportionnelle à leur temps de présence dans l'entreprise. Le montant de cette prime diffère en fonction de l'activité de l'établissement. (100% dans les restaurants, 50% dans les hôtels-restaurants, 25% dans les hôtels sans restaurant).

Depuis le 1er janvier 2011, les travailleurs saisonniers bénéficient d'une mutuelle obligatoire dès qu'ils ont un mois d'ancienneté dans l'entreprise (au tarif de 16 euros par mois pendant trois ans).

Dans les établissements saisonniers (ouverture inférieure ou égale à 9 mois) et pour les salariés sous contrat saisonnier des établissements permanents, vous avez le droit à un repos minimum hebdomadaire de un jour. Ce jour de repos peut être suspendu deux fois au plus par mois mais le nombre de suspension ne peut excéder trois par saison ! Deux demies journées de repos hebdomadaires supplémentaires peuvent être différées et reportées dans le mois. La demi journée travaillée ne peut excéder 5 heures consécutives. Les jours non pris dans le cadre d'une saison donnent lieu à une compensation en temps ou en rémunération en fin de saison.

Les heures supplémentaires dans l'hôtellerie sont majorées :

- 10% de 35 h à 39h
- 20% de 40h à 43h
- 50% à partir de la 44ème heure



*Les syndicats de Solidaires appartiennent à des secteurs professionnels très divers, du secteur public ou du secteur privé : banques et finances, chimie, commerce, culture, énergie, métallurgie, nettoyage, santé, services, transports, éducation...*

*Solidaires entend promouvoir un syndicalisme de contre-pouvoir qui lie défense quotidienne des salariés et transformation de la société:*

- Un syndicalisme de lutte pour la construction de réels rapports de forces pour contrer les politiques libérales.*
- Un syndicalisme de lutte pour la mise en œuvre de projets alternatifs favorables aux salariés, chômeurs, précaires...*

*En résumé, Solidaires c'est d'abord le constat que le syndicalisme qui se satisfait des miettes lancées par les directions des entreprises ne permet jamais de négocier d'égal à égal avec des patrons toujours plus arrogants. Seul un syndicalisme fort peut avoir ce rôle important et nécessaire de contre-pouvoir au patronat et aux pouvoirs publics. Pour cela, nous avons besoin de tous et toutes !*

