

Le contrat de travail saisonnier

(Articles L.1242-12 et L.1242-13 du Code du Travail)

Le contrat de travail

- *Le contrat de travail*
- *La convention collective*
- *La durée du travail*
- *Le salaire*
- *Le travail dissimulé*
- *Le service de santé au travail*
- *La mutuelle*
- *Le logement*
- *Informations utiles*



C'est un contrat écrit

Il est remis par l'employeur **dans les deux jours ouvrables suivant l'embauche**. A défaut, il n'est plus requalifié en contrat à durée indéterminée. Mais le salarié perçoit une indemnité, à la charge de l'employeur, qui ne peut être supérieure à un mois de salaire (ord. N° 2017-1387 du 22 septembre 2017). Il doit notamment préciser **l'objet du contrat (saison)**.

Durée du contrat

Le contrat doit comporter une durée minimale, s'il n'est pas à terme certain (date de fin de contrat précisée sur le contrat. Sa durée ne peut dépasser 9 mois maximum.

Clause de reconduction (art. L. 1244-2-1 et L. 1244-2 nouveaux du code du travail)

Elle n'est pas obligatoire, à défaut de stipulations conventionnelles au niveau des branches ou de l'entreprise où l'emploi saisonnier est particulièrement développé, l'employeur doit informer le salarié par tout moyen permettant de conférer une date certaine quant à l'information qu'il donne sur les conditions de reconduction de son contrat avant l'échéance de ce dernier.

Tout salarié en contrat de travail saisonnier dans la même entreprise bénéficie d'un droit à la reconduction de son contrat dès lors que le salarié a effectué au moins deux mêmes saisons dans cette entreprise sur deux années consécutives et que l'employeur dispose d'un emploi saisonnier à pourvoir, compatible avec la qualification du salarié.

L'employeur informe le salarié de son droit à la reconduction de son contrat, par tout moyen permettant de conférer date certaine à cette information, dès lors que les 2 conditions précitées sont réunies.

Dans les Hôtels - Cafés - Restaurants :

L'emploi saisonnier dans les HCR peut ne pas coïncider avec la durée totale de la saison. Le contrat saisonnier ne pourra être inférieur à 1 mois, ni excéder 9 mois. Les contrats de travail à caractère saisonnier peuvent être conclus :

- pour toute la durée de la de la saison correspondant aux dates d'ouverture et de fermeture de l'entreprise.
- pour une période comprise dans le cadre d'une saison avec une durée minimum d'1 mois
- pour une période correspondant à un complément d'activité saisonnière en précisant les dates de début et de fin de la période.

Dans les Hôtels-Cafés-Restaurants) – article 14 de la convention collective :

Les contrats saisonniers peuvent comporter une clause de reconduction pour la saison suivante. S'ils comportent cette clause, l'une ou l'autre des parties (ou les deux parties) devra confirmer par lettre recommandée sa volonté de renouvellement du contrat au moins 2 mois à l'avance. En cas de non confirmation, la clause de reconduction devient caduque.

Les contrats saisonniers conclus pendant 3 années consécutives à partir de la date d'application de la convention collective et couvrant toute la période d'ouverture de l'établissement pourront être considérés comme établissant avec le salarié une relation de travail d'une durée indéterminée sur la base des périodes effectives de travail.



MINISTÈRE DU TRAVAIL

La période d'essai

Qu'elle soit exprimée en jours, en semaines ou en mois, la période d'essai se décompte de manière calendaire. Elle ne peut excéder :

Durée du contrat	Durée de la période d'essai
Pour un contrat inférieur à 6 mois	1 jour par semaine de travail dans la limite de 2 semaines.
Pour un contrat supérieur à 6 mois	1 mois maximum

La rupture de la période d'essai

Délai de prévenance en cas de rupture de la période d'essai

Rupture du délai de prévenance par l'employeur	
Durée de présence du salarié dans l'entreprise	Délai de prévenance
Inférieure à 8 jours	24 heures
Entre 8 jours et 1 mois de présence	48 heures
Rupture du délai de prévenance par le salarié	
Durée de présence du salarié dans l'entreprise	Délai de prévenance
Inférieure à 8 jours	24 heures
Au moins 8 jours	48 heures

Le contrat peut être rompu librement par l'employeur ou le salarié, sans qu'il leur soit nécessaire de motiver leurs raisons.

Les cas autorisant la rupture anticipée du contrat

- accord des parties
- faute grave de l'employeur ou du salarié
- conclusion par le salarié d'un contrat à durée indéterminée.



Dispositions diverses

- **calcul de l'ancienneté** dans une même entreprise (art. L. 1244-2-1 du code du travail) : les contrats saisonniers dans une même entreprise seront considérés comme successifs lorsque conclus sur une ou plusieurs saisons, y compris lorsqu'ils auront été interrompus par des périodes sans activité dans cette entreprise.
- **Heures de travail au-delà du contingent annuel d'heures supplémentaires** : le salarié doit bénéficier de contreparties obligatoires en repos. Ces repos doivent être indemnisés si le contrat de travail prend fin avant leur prise effective.

La fin du contrat de travail

Le salarié reçoit :

- le solde des salaires ;
- l'indemnité compensatrice de congés payés (égale à 1/10^e des salaires perçus sans pouvoir être inférieure au salaire que le salarié aurait perçu s'il avait continué à travailler) ;
- le certificat de travail ;
- l'attestation Pôle Emploi fournie et remplie par l'employeur ;
- le bordereau individuel d'accès à la formation.

Tout litige né de l'application du contrat de travail est du ressort du Conseil de Prud'hommes du lieu où l'engagement a été contracté.

Dispositions diverses

- Pour le calcul de l'ancienneté dans une même entreprise, il doit être fait cumul des durées des contrats de travail à caractère saisonnier successifs
- Le salarié qui a effectué des heures de travail au-delà du contingent annuel d'heures supplémentaires doit bénéficier de contreparties obligatoires en repos. Ces repos doivent être indemnisés si le contrat de travail prend fin avant leur prise effective.

Le contrat de travail intermittent

Généralités

C'est un contrat à durée indéterminée (art. L. 3123-34 du code du travail), mis en place par accord collectif (art. L. 3123-33 du code du travail) ou convention étendue ou d'entreprise ou d'établissement pour pourvoir des emplois permanents définis par accord et comportant par nature des alternances de périodes travaillées ou non travaillées.

La durée du travail fixée au contrat peut varier durant la saison aussi bien pour les salariés à plein temps que pour les salariés à temps partiel.

Par dérogation et à titre expérimental (art. 87 modifié de la loi Travail) :

La loi Travail a prévu que **jusqu'au 31 décembre 2019**, dans les branches où le travail saisonnier est très répandu (liste définie par arrêté du 5 mai 2017), les entreprises peuvent embaucher en contrat de travail intermittent, plutôt qu'en contrat de travail saisonnier, **sans être couvertes par un accord collectif** autorisant le travail intermittent.

Les employeurs concernés doivent au préalable en informer le comité d'entreprise ou les délégués du personnel.

Rémunération : si l'employeur et le salarié le souhaitent, c'est à eux de prévoir dans le contrat de travail que la rémunération est lissée sur l'année (loi 2016-1088 du 8 août 2016, art. 87 modifié).



La convention collective

La mention de la convention collective applicable doit être inscrite dans le contrat de travail et sur le bulletin de salaire. Elle doit être tenue à la disposition du personnel. Un avis affiché dans l'établissement doit préciser les modalités de consultation.

La plupart des conventions comportent une classification du personnel donnant droit à un salaire minimum de qualification, en principe supérieur au SMIC, et dans certains cas, à des primes.

La convention collective des **Hôtels - Cafés - Restaurants** n° 3292 est consultable sur le site **Légifrance** www.legifrance.gouv.fr

La durée du travail (sous réserve d'accord collectif)

La durée légale du travail dans les entreprises est fixée à 35 heures par semaine, 151,67 heures par mois, 1607 heures par an.

Durées maximales de travail quotidiennes et hebdomadaires

Règles issues du Code du travail	
Durée maximale quotidienne effective du travail	10 h
Repos entre deux jours de travail	11 h
Durée maximale hebdomadaire moyenne sur 12 semaines	44 h
Durée maximale hebdomadaire absolue	48 h

Dans les Hôtels-Cafés –Restaurants :

Durée maximale journalière issue de la convention collective	
Cuisiniers	11 h00
Autre personnel	11h30
Personnel de réception	12 h00
Personnel administratif hors site d'exploitation	10 h00

Le temps de pause

Un temps de pause d'au moins 20 minutes consécutives est accordé au salarié dès que son temps de travail quotidien atteint 6 heures. La pause

est accordée soit immédiatement après 6 heures de travail, soit avant que cette durée de 6 heures ne soit entièrement

écoulée. Sous réserve d'accord collectif, la pause peut être d'une durée plus longue.

Le repos hebdomadaire et dominical

Règles issues du code du travail :

Aucun salarié ne peut être employé plus de 6 jours consécutifs.

Le repos hebdomadaire est d'au moins 24 heures consécutives, qui s'ajoute à l'obligation de repos quotidien de 11 heures consécutives. La durée minimale du repos hebdomadaire est donc

de 35 heures consécutives.

Lorsque le repos hebdomadaire n'est pas donné collectivement, un registre du repos hebdomadaire doit être tenu par l'employeur.

Ces règles sont d'ordre public : elles sont obligatoires, même si le salarié est d'accord pour ne pas les appliquer.

L'employeur est tenu d'effectuer un décompte quotidien et hebdomadaire de la durée effective du travail pour chaque salarié.

Dans les Hôtels-Cafés-Restaurants :

Le repos est pris selon les modalités de la convention collective, **2 jours consécutifs ou non**. En cas de fractionnement, toute demi-journée travaillée ne peut excéder 5 heures consécutives avec une amplitude maximale de 6 heures.

Modalités droits au repos hebdomadaire	Possibilités de report
Permanents	
1,5 jours consécutifs ou non Possibilité de répartir : - sur 2 semaines (1 jour une semaine et 2 jours la semaine suivante) - ou plusieurs semaines (1 jour une semaine, la ½ journée étant cumulable dans la limite de 6 jours (maxi)). + 1 demi-journée supplémentaire	Pas de report possible Peut être différée et reportée à concurrence de 2 Jours par mois.
Saisonniers	
1 journée minimum + 2 demi-journées supplémentaires	Peut être suspendue au plus 2 fois dans le même mois et 3 fois dans la saison. Peuvent être différées et reportées à concurrence de 4 jours par mois.

Le paiement des heures supplémentaires

Toutes les heures effectuées au-delà de 35 heures sont prises en compte pour le calcul du contingent annuel d'heures supplémentaires.

A défaut de convention ou accord de branche ou d'accord collectif d'entre-

prise fixant un taux différent ne pouvant être inférieur au minimum à 10 %, la rémunération des heures supplémentaires est la suivante :

Nombre d'heures supplémentaires	Taux de majoration
A partir des 8 premières heures au-delà de 35 h, soit de la 36 ^{ème} à la 43 ^{ème} heure	25 %
A partir de la 44 ^{ème} heure	50 %

La rémunération au forfait ne doit pas être inférieure au salaire qui résulte du décompte des heures effectuées, y compris les majorations d'heures supplémentaires. Un accord collectif peut prévoir le paiement ou la **compensation de tout ou partie des heures supplémentaires par un repos** au lieu d'un salaire majoré dans les mêmes conditions.

Dans les Hôtels -Cafés-Restaurants

Le paiement peut être remplacé par un repos compensateur (également majoré). Le repos est donné au plus tard à la fin de la saison .

La possibilité est donnée d'aménager le temps de travail par cycle (avenant n° 2 du 05.02.2007) et sur une période supérieure à la semaine et au plus égale à l'année (avenant n° 19 du 29.09.2014).

Nombre d'heures supplémentaires	Majoration de salaire
De 36 à 39 heures	10 %
De 40 à 43 heures	20 %
44 heures et +	50 %

Affichage et contrôle de la durée du travail

Le contrôle de la durée du travail des salariés soumis à des **horaires qui leur sont propres**, ou à des **horaires collectifs différenciés** au sein d'une même unité de travail, doit s'effectuer par un suivi administratif individuel.

L'employeur doit enregistrer la durée quotidienne et hebdomadaire de travail (art. D. 3178-8 du Code du travail).

Ces informations doivent être tenues à la disposition de l'Inspection du travail pendant un délai d'1 an (art. L. 3171-3 du Code du travail).

Dans les Hôtels-Cafés-Restaurants :

L'employeur doit tenir un décompte de la durée réelle du travail de chacun de ses salariés :

- Les horaires de travail individuels doivent être décomptés quotidiennement en précisant l'horaire journalier effectif et récapitulés de façon hebdomadaire ;
- Ce document est cosigné par le salarié et l'employeur chaque semaine (Un modèle de décompte figure ci-dessous) ;
- L'absence ou la tenue incomplète de décompte peut être poursuivie devant le Tribunal Correctionnel ou être passible d'une sanction administrative de 2.000€/salarié.
- Les salariés doivent veiller à ne signer que les décomptes des heures qu'ils ont **réellement effectuées**.
- Ce document contribue à éviter les conflits de fin de saison.

Exemple de décompte journalier de la durée du travail avec récapitulatif hebdomadaire

Identification de l'établissement				Identification du salarié :				
Mois de :		Année :		Qualification :				
				Aménagement du temps de travail :				
Semaine du au	Heure de prise de fonction	Pause		Pause		Heure de départ du travail	Durée du travail	Signature du salarié
		Début	Fin	Début	Fin			
Lundi								
Mardi								
Mercredi								
Jedi								
Vendredi								
Samedi								
Dimanche								
Total hebdomadaire de la durée du travail								
Solde des heures effectuées							Signature de l'employeur:	

Les jours fériés

Les fêtes légales sont : le 1^{er} janvier, le lundi de Pâques, le 1^{er} mai, le 8 mai, le lundi de Pentecôte, le 14 juillet, l'Assomption, la Toussaint, le 11 novembre, le jour de Noël. Ces dispositions sont d'ordre public (elles s'appliquent à tous).

Parmi les fêtes légales, **seul le 1^{er} mai est obligatoirement chômé**. Les autres jours fériés sont chômés si cela est prévu par accord d'entreprise, conven-

tion de branche, ou par l'employeur en l'absence d'accord ou de convention.

Le salarié n'est pas tenu de récupérer les heures de travail non effectuées pendant un jour férié non travaillé.

Si le jour férié chômé tombe un jour habituellement non travaillé, il ne peut prétendre à aucun jour de congé supplémentaire.

Rémunération

1^{er} mai : Le salarié qui travaille le 1^{er} mai est obligatoirement payé double.

Autres jours fériés : le salarié perçoit sa rémunération habituelle, aucune majoration n'est imposée, sauf dispositions conventionnelles plus favorables.

Dans les Hôtels-Cafés-Restaurants :

Le nombre de jours fériés est déterminé au prorata de la durée du contrat de travail.
Ancienneté requise : 1 an pour les permanents, 9 mois pour les saisonniers

10 jours fériés dont 6 garantis en plus du 1^{er} mai

Conditions	Jours fériés garantis	Jours fériés non garantis
Si le jour férié est un jour travaillé	Droit à 1 journée de compensation ou	1 jour de compensation
Si le jour férié est un jour chômé	Aucune réduction de salaire	Aucune réduction de salaire
Si le jour férié est un jour de repos	Droit à 1 journée de compensation ou indemnisation équivalente	Ni compensation, ni indemnisation

Pour les jours fériés garantis :

Dans les établissements permanents, au terme de l'année civile, l'employeur devra vérifier si le salarié en a bénéficié. Si le salarié n'a pas bénéficié de tout ou partie de ces jours, il pourra les prendre dans les 6 mois suivants :

- soit isolément
- soit indemnisés.

Au terme des 6 mois, les jours dus sont obligatoirement rémunérés.

S'agissant des saisonniers, l'employeur devra rémunérer aux salariés les jours fériés garantis non pris au terme du contrat saisonnier.

La journée de solidarité

Par accord collectif

Les modalités d'application de la journée de solidarité sont fixées par accord d'entreprise, d'établissement ou, à défaut, de branche :

- Travail d'un jour férié habituellement chômé (autre que le 1^{er} mai);
- Suppression d'une journée de congé prévu dans la convention collective ou de RTT (ou tout jour de repos accordé au titre d'un accord collectif);

Ou 7 heures (pour un temps plein, sinon proratisé selon le temps de travail)

supplémentaires fractionnées dans l'année.

A défaut d'accord

C'est l'**employeur** qui en détermine les modalités, après consultation du comité social et économique (CSE).

Pour les salariés à temps partiel, la journée de solidarité est calculée proportionnellement à la durée normale de travail du salarié.



Le travail à temps partiel

Application de la durée du travail minimale de 24 heures hebdomadaires (loi du 05.03.2014) depuis le 1^{er} juillet 2014, **sauf dérogation** prévues par accords de branches étendus ou demande du salarié pour cumuler plusieurs emplois ou du fait de contraintes familiales impérieuses.

Majorations de salaire des heures complémentaires depuis le 01.01.2014

+ 10 % pour les heures complémentaires dans la limite du 10^{ème} de la durée du travail prévue au contrat

25 % pour les heures complémentaires entre le 10^{ème} et le 1/3 de la durée du travail prévue au contrat en présence d'accord de branche étendu ou d'accord d'entreprise.

Avenant de complément d'heures temporaire depuis le 01.01.2014

- Possibilité prévue par accord de branche étendu, par convention ou par accord collectif ;
- Par avenant au contrat de travail signé par le salarié ;
- Majoration de salaire selon les modalités prévues dans l'accord ou la convention.
- Seules les heures excédant le complément d'heures sont majorées de 25 % (art. L. 3123-25 du code du travail).

Le salaire

Documents à remettre au salarié (article L. 1234-20 du Code du travail) :

Le SMIC : il est fixé à 9.88 € brut depuis le 1^{er} janvier 2018 soit 1498.47 € pour 151,67 heures.

Le minimum garanti :

Il sert notamment à définir la valeur d'un repas.

3.57 € depuis le 1^{er} janvier 2018.

Tous les mois :

- un bulletin de salaire lors du paiement de la rémunération
- une information sur ses droits acquis en matière de repos compensateur de remplacement
- un document de décompte mensuel de la durée du travail.

A la fin du contrat :

- une attestation destinée à Pôle Emploi
- un certificat de travail
- un bulletin individuel d'accès à la formation
- un solde de tout compte remis contre reçu, non contestable après 6 mois.

Dans les Hôtels-Cafés-Restaurants :

Convention collective Hôtels-café-restaurant n° 3292-IDCC 1979

Echelon	Niveau I	Niveau II	Niveau III	Niveau IV	Niveau V
1	9.88	10.02	10.61	11.13	13.16
2	9.90	10.18	10.67	11.30	15.29
3	9.96	10.56	10.97	-	21.55

Avenant n° 25 du 9-6-2017 étendu par arrêté du 28-11-2017, JO 08-12-2017 applicable à compter du 01-09-2017 (1^{er} jour du mois civil suivant la publication au JO de son arrêté d'extension et au plus tard le 01-09-2017).

Le travail dissimulé

Le travail dissimulé est interdit (Articles L.8221-1 et suivants du Code du Travail)

Il se caractérise par :

- le défaut de déclaration préalable à l'embauche
- le défaut de délivrance du bulletin de paie
- la mention sur le bulletin de paie d'un nombre d'heures inférieur à celui réellement effectué.

Les salariés dissimulés ont droit à une indemnité forfaitaire minimale de 6 mois de salaire, à la charge de l'employeur, en cas de rupture de la relation de travail.

Les agents de contrôle de l'Inspection du Travail, de l'U.R.S.S.A.F. et les officiers de police judiciaire peuvent interroger les salariés en tous lieux sur la réalité de leurs horaires.

Le service de santé au travail

Art. D. 4625-22 du Code du Travail (D. 2016-1908 du 27.12.2016 - art. 19)

« Un examen médical d'embauche est obligatoire pour les salariés saisonniers recrutés pour une durée au moins égale à 45 jours de travail effectif affectés à des emplois présentant des risques particuliers mentionnés à l'art. R. 4624-23, sauf en ce qui concerne les salariés recrutés pour un emploi équivalent à ceux précédemment occupés si

aucune inaptitude n'a été reconnue lors du dernier examen médical intervenu au cours des 24 mois précédents.

Pour les salariés saisonniers recrutés pour une durée inférieure à 45 jours et ceux affectés à des emplois autres que ceux présentant des risques particuliers mentionnés à l'art. R. 4624-23, le service de santé au travail organise des actions de formation et de prévention. Ces actions peuvent être communes à plusieurs

entreprises. La commission de santé, sécurité et conditions de travail (CSSCT) du Comité social et économique (CSE) est consultée sur ces actions.



La mutuelle d'entreprise

Depuis le 1er janvier 2016, la mutuelle d'entreprise est obligatoire pour tous les salariés quelle que soit leur ancienneté dans l'entreprise.

Dispense de plein droit des salariés en CDD de moins de 3 mois s'ils en font la demande à l'employeur et s'ils justifient d'une mutuelle santé individuelle.

Pour plus d'informations se connecter à : <https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F20740>

Le logement

Les locaux affectés à l'hébergement du personnel ne doivent pas être inférieurs à 6m² et 15m³ par personne et doivent disposer de fenêtres donnant directement sur le dehors, de lavabos, douches et WC à proximité.

La suspension du contrat de travail (par exemple en cas de maladie) n'entraîne pas la restitution du logement.

En revanche, **le logement est restitué en cas de rupture du contrat de travail.**

L'hébergement collectif doit être déclaré auprès de la Préfecture.

Informations utiles

A noter : ce document rappelle les règles de droit essentielles du Code du travail applicables aux emplois saisonniers. Celles-ci peuvent être, dans certains cas complétées ou améliorées par des dispositions de la convention collective applicable à la branche d'activité dont relève l'entreprise.

Pour plus d'information :

- **Allo Service Public 39 39** : du lundi au vendredi de 8h à 20h et le samedi de 8h30 à 18h (coût d'un appel local depuis un poste fixe)
- **Consulter** : www.pluriactivite.org ou www.service-public.gouv.fr
- **pour plus de renseignements** : Unité départementale de la Direccte-Organisations professionnelles- Organisations syndicales de salariés- Maisons des saisonniers- Maisons de service au public.