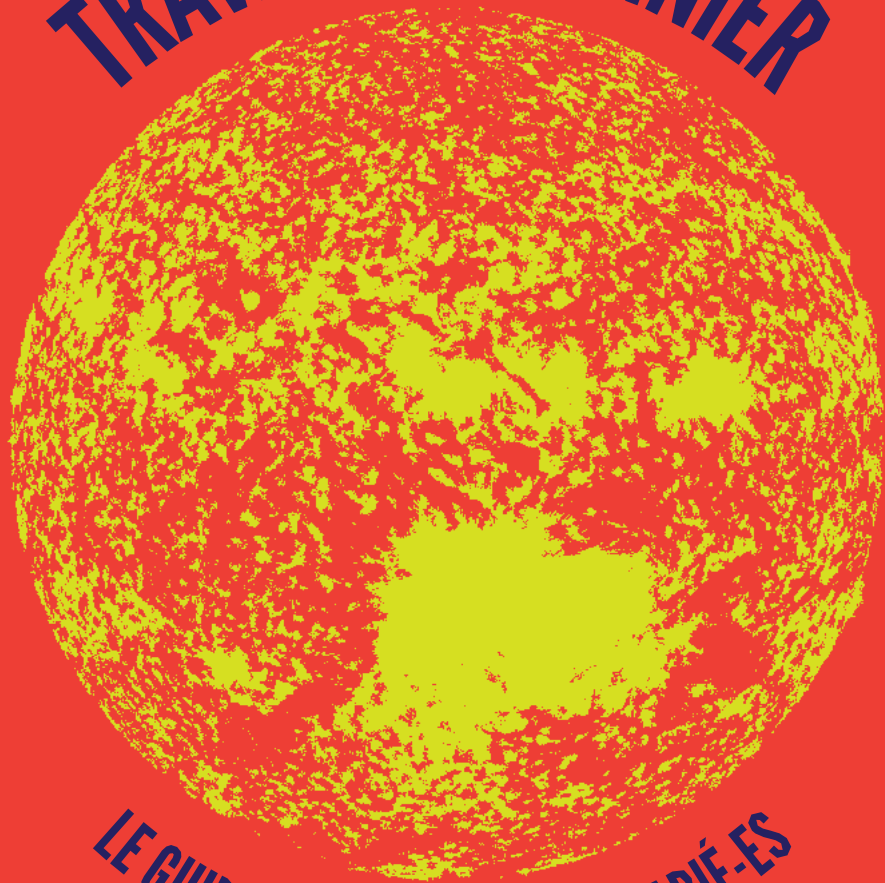


# TRAVAIL SAISONNIER



# LE GUIDE DES DROITS DES SALARIÉ-ES

Union  
syndicale  
**Solidaires**

## Les Conventions collectives

Où se procurer la convention collective ?.....p.3

### Le contrat de travail

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.5

Fin du contrat / rupture de contrat.....p.5

### Le temps de travail

Les durées maximales de travail.....p.7

Les heures supplémentaires.....p.7

Majoration de salaire.....p.8

Repos compensateur équivalent.....p.8

Travail de nuit.....p.9

Les temps de pause.....p.9

Le temps d'habillage.....p.9

Temps partiel.....p.10

Le temps de trajet.....p.10

Repos.....p.10

Les dimanches.....p.11

Congés payés.....p.11

### La rémunération

Le salaire.....p.13

Le bulletin de salaire.....p.16

Indemnité compensatrice de congés payés.....p.16

Prime de précarité ou de fin de mission.....p.16

Transports.....p.16

Les avantages en nature.....p.17

Les repas.....p.17

Le logement.....p.17

### Santé et sécurité

La visite médicale d'embauche.....p.19

Formation à la sécurité à l'embauche.....p.19

Le droit de retrait.....p.19

Arrêt maladie.....p.20

Accident du travail.....p.20

L'indemnisation.....p.21

Dans le cas d'un accident de travail.....p.21

Dans le cas d'un arrêt maladie.....p.21

### Autres dispositions

Droit au chômage.....p.22

Congé pour examen.....p.22

Etudiant-es étranger-es.....p.22

Saisonniers dans l'agriculture et l'agroalimentaire.....p.22

Saisonniers de l'hôtellerie et de la restauration.....p.23

Saisonniers : ancienneté et reconduction du contrat.....p.23

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

**Cette brochure  
veut le  
démontrer un  
peu plus avec  
l'essentiel de ce  
qu'il faut  
savoir  
lorsqu'on est  
salarié-es  
saisonnier-es !**

**Juin2017**

## 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.

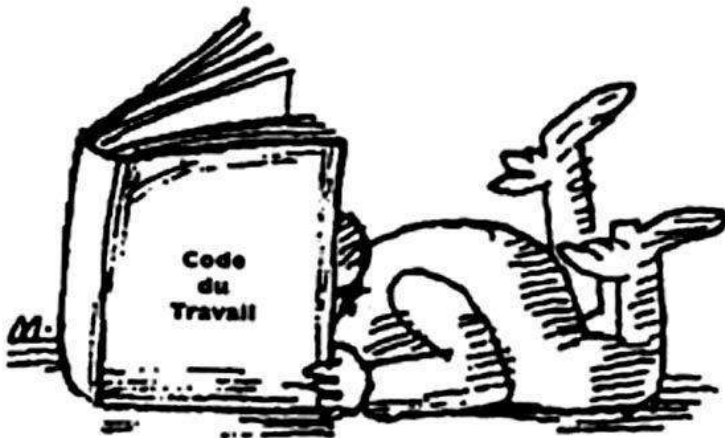
### Où se procurer la convention collective ?

La convention collective applicable dans l'entreprise doit être mentionnée sur le contrat de travail et sur le bulletin de salaire (*S'il n'y a pas de CC applicable, le contrat doit mentionner les articles du code du travail relatifs à la durée des congés et de préavis*). 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.

*CDD : Articles L1242-1 à L1247-11 et D1242-1 à D1247-2 du Code du travail*

*Intérim : Articles L1251-1 à L1251-11 et D1251-1 à D1251-3 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.

*CDD : Articles L1242-1 à 6 et D1242-1 à D1242-5 du Code du travail*

*Intérim : L1251-5 à 10 et D1251-1 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.

*Articles L1242-7 à 8 (CDD) et L1251-12 (intérim) 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: indemnité de requalification au moins égale à un mois de salaire et application des règles relatives à la rupture du contrat de travail à durée indéterminée L. 1245-2).

*Articles L1242-12 à 13 (CDD) et L1251-16 à 17 (intérim) du Code du 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.

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.

*Articles L1242-10 et 11, 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 constituent pas un cas 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).

*Articles L1243-1 à 4 (CDD) et L1251-26 à 28 (intérim) 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

*Articles L3121-1 à 5 et L3121-27 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.

*Articles L3121-20 à 22 et R3121-8 à 9 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.

*Articles L3121- 18 et D3121-4 à 6 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. Dans ce cas, il faut 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 quelle durée du temps de travail elles interviennent.

*Articles L3121- 27 à 31 et L3121-35 du Code du travail*

### **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.

*Articles L3121-33 et L3121-36 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, ainsi que des majorations, par un repos compensateur équivalent, soit :

◆ 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.

*Articles L3121-28 et L. 3131-33 du Code du travail*

Même si, dans le cas d'un travail d'été, il est peu probable que vous dépassiez le contingent annuel d'heures supplémentaires fixé, en l'absence d'accord particulier, à 220 heures par salarié, il faut savoir que les heures accomplies au-delà de ce contingent annuel vous ouvre droit à une contrepartie obligatoire en repos.

*Articles L3121-30 et 38 et D3121-24 du Code du travail*

### **Travail de nuit**



Le recours au travail de nuit doit rester exceptionnel, prendre en compte les impératifs de protection de la santé et de la sécurité des travailleurs et être justifié par la continuité de l'activité économique ou des services d'utilité sociale.

Tout travail effectué au cours d'une période d'au moins neuf heures consécutives comprenant l'intervalle entre minuit et 5 heures est considéré comme travail de nuit.

La période de nuit comment au plus tôt à 21 heures et s'achève au plus tard à 7 heures.

*Articles L3122-1 et 2 du Code du travail*

Le salarié est considéré comme travailleur de nuit dès lors notamment qu'il accomplit, au moins deux fois par semaine, selon son horaire de travail habituel, au moins trois heures de travail de nuit quotidiennes.

*Article L3122-5 du Code du travail*

Sauf en cas de circonstances exceptionnelles et autorisation de l'inspecteur du travail, 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 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 : là aussi, vérifiez dans la convention collective ce qui est prévu.

*Articles L3122-7 à 9 et R3122-1 à 6 du Code du travail*

### **Travail en soirée**

Les établissements de vente au détail qui mettent à disposition du public des biens et des services et qui sont situés dans les zones touristiques internationales (ZTI) peuvent faire travailler leurs salariés entre 21 heures et minuit. Seuls sont concernés les salariés volontaires et le refus de travailler dans cette tranche horaire ne constitue par une faute ou un motif de licenciement. Chacune des heures de travail ainsi effectuées est rémunérée au moins le double et donne lieu à un repos compensateur équivalent en temps.

*Article L3122-4*

### **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 consécutives.

Si durant les temps de pause ou de restauration, le salarié est à la disposition de l'employeur et se conforme à ses directives sans pouvoir vaquer librement à des occupations personnelles (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 !

*Articles L3121-1 et 2, L3121-16 et 17 du Code du travail*

### **Le temps d'habillage**

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

n 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.

*Articles L3121-3 et R3121-1 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.

Le refus d'accomplir les heures complémentaires proposées par l'employeur au-delà de cette limite, ne constitue ni une faute ni un motif de licenciement.

En deçà de la limite, elles ne peuvent être imposées au salarié s'il n'a pas été informé au moins trois jours avant la date à laquelle les heures complémentaires sont prévues.

Toute heure complémentaire travaillée dans la limite de 10% de la durée fixée au contrat donne lieu à une majoration de salaire de 10%. Chacune des heures complémentaires accomplies au-delà des 10% et dans la limite de 30% donne elle lieu à une majoration de salaire de 25%. Une convention ou un accord de branche étendu peut cependant prévoir un taux de majoration différent d'au moins 10%.

Des compléments d'heures, qui peuvent s'ajouter ou non aux heures complémentaires, peuvent aussi être demandés, dans la limite de 8 par an, après accord du salarié. Ils doivent expressément être prévu par une convention ou un accord de branche étendu qui peut prévoir la majoration des heures ainsi travaillées, y compris jusqu'à concurrence d'un temps plein.

*Articles L3123-8 à 29 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 s'en 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 en principe 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.

*Articles L3132-1 à 3 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 dérogations au repos dominical**

Certains établissements, dont le fonctionnement ou l'ouverture est rendu nécessaire pas les contraintes de la production, de l'activité ou les besoins

du public — tels ceux qui fabriquent des produits alimentaires destinés à la consommation immédiate, les hôtels, restaurants et débits de boissons, les entreprises de spectacles — peuvent de droit déroger à la règle du repos dominical en attribuant le repos hebdomadaire par roulement. La liste complète des activités concernées figure à l'article R3132-5 du Code du travail

Dans les commerces de détail alimentaire, le repos hebdomadaire peut être donné le dimanche à partir de 13 heures.

Lorsque le repos hebdomadaire est attribué par roulement, 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 : vérifiez la convention collective

*Articles L3132-12 et 13 du Code du travail.*

### **Les congés payés**

Tout salarié a droit à un congé de deux jours et demi ouvrables par mois de travail effectif chez le même employeur soit 30 jours ouvrables de repos (5 semaines) pour une année complète de travail. Les congés peuvent être pris dès l'ouverture des droits.

*Articles L3141-3 et 12 du Code du travail*

Quelle qu'ait été la durée du contrat, le salarié intérimaire ou en CDD a droit à une indemnité de congés payés au titre du travail effectivement accompli durant ce contrat dès lors qu'il n'a pas pu les prendre effectivement.

*Article L. 1246-16 du Code du travail*

Les salariés 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 salariés âgés de vingt et un ans au moins à la date précitée bénéficient également de deux jours de congés supplémentaires par enfant à charge, sans que le cumul du nombre des jours de congés supplémentaires et des jours de congé annuel ne puisse 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.

*Articles L3141-8 et 14 du Code du travail*

Le temps de travail

### **Les horaires**

Lorsque les salariés d'un service ou d'un atelier ne travaillent pas tous selon le même horaire collectif, l'employeur doit obligatoirement tenir un décompte journalier de la durée réelle du travail (ce n'est pas le planning !) ainsi qu'un récapitulatif hebdomadaire (art. D.3171-8). Dans les hôtels, cafés, restaurants, le décompte est émarginé par les salariés.



# La rémunération

## Le salaire

Le montant de la rémunération pour un salarié en CDD ou un intérimaire ne peut être inférieur 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 !

*Articles L1242-15 (CDD) et L1251-18 (intérim) du Code du travail*

Aucun salaire ne peut être inférieur au SMIC. Au 1er janvier 2017, le SMIC horaire a été fixé à 9,76 euros bruts.

Il est important de s'en tenir au taux horaire.

Les primes, heures sup ou de nuit, 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*

La remise du bulletin de paie est obligatoire. La rémunération des salariées 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 n'empêche en rien la contestation par la suite des sommes perçues (primes, heures supplémentaires...), celle-ci peut intervenir dans les 3 ans qui suivent la période travaillée.

*Articles L3242-1, L3243-3 et L3245-1 du Code du travail*



## BULLETIN DE PAIE

Période du .... au ..... ❶

ENTREPRISE		SALARIE	
Nom.....		Nom.....Prénom	
Adresse.....		Adresse.....	
N° Siret..... ❷		N° Sécurité sociale	
Code APE .....		Emploi.....Classification	
URSSAF de	N°	Convention collective ❸	

### SALAIRE BRUT ❹

Salaire (base 151 h 67)	.....h	à.....€	..... €
Heures supplémentaires à 10 %	.....h	à.....€	..... €
Heures supplémentaires à 25 %	.....h	à.....€	..... €
Heures supplémentaires à 50 %	.....h	à.....€	..... €
Primes.....			..... €
Avantages en nature.....			..... €
		<b>Total brut</b>	

### COTISATIONS SOCIALES

❺	Base	Taux (%)	Montant
- Sécurité sociale			
- Assurance Chômage (dont AGS)			
- Retraite complémentaire (dont Agff) Arrco + Agff			
-Prévoyance			
- CSG non-déductible CRDS			
- CSG déductible			
		<b>TOTAL COTISATIONS</b>	
SALAIRE NET À PAYER ❻		Payé le.....	
NET IMPOSABLE ❼			

**Ce bulletin est à conserver sans limitation de durée ❸**

① Vérifiez que la période correspond bien aux jours travaillés pendant le mois

② Code d'identité de l'entreprise auprès de l'administration

③ Important et obligatoire : nom de la Convention collective

④ Nombre d'heures mensuelles pour 35 heures hebdomadaires

Vérifiez que le nombre d'heures supplémentaires correspond bien à celles effectuées.

La séparation des différentes rémunérations est obligatoire.

⑤ Cette partie comporte les différentes cotisations sociales patronales et salariales, seules ces dernières sont déduites du salaire brut.

Elles sont ici simplifiées en 6 catégories mais peuvent être beaucoup plus nombreuses.

⑥ Montant perçu par le/la salarié-e

⑦ Montant à déclarer aux impôts

⑧ A garder toute sa vie, pour la retraite toute période de travail compte !

## Le versement du salaire

♦ Aucune règle du Code du travail n'impose le paiement du salaire en un lieu déterminé. Toutefois, il est d'usage que la paye, lorsque le salaire est payé par chèque ou qu'il peut être payé en espèces, s'effectue sur les lieux de travail.

♦ Le salaire doit obligatoirement être payé par chèque ou virement bancaire ou postal lorsque son montant excède 1 500 € net par mois. Si la somme due est inférieure ou égale à ce montant, le salarié peut demander à être payé en espèces.

♦ 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 3 ans à compter de la date de la paie contestée ; 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).





## **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.

*Articles 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 elle 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.

*Articles L1243-8 à 10 et L1251-32 à 33 du Code du travail*

## **Transports**

L'employeur peut prendre en charge sous la forme d'une « indemnité kilométrique vélo » tout ou partie des frais engagés par ses salariés pour leurs déplacements à vélo ou à vélo à assistance électrique entre leur résidence habituelle et leur lieu de travail.

*Article L. 3261-3-1 du Code du travail*

Il a l'obligation de prendre en charge la moitié du prix des titres d'abonnement souscrits par ceux de ses salarié-es qui accomplissent ces déplacements 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.

*Articles 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.

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.

*Articles 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 principalement d'avantages liés aux frais de restauration et d'hébergement. Ils ne peuvent constituer une obligation. Ces avantages et leur montant 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 2016, l'URSSAF a fixé la participation de l'employeur au frais de nourriture à 4,7 € au minimum (3,51€ 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.

*Articles 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/le salarié-e en fait la demande, un nouvel examen médical d'embauche n'est pas obligatoire :

- ◆ Lorsque le/la salarié-e est appelé à occuper un emploi identique
- ◆ Lorsqu'aucune inaptitude n'a été reconnue lors du dernier examen médical intervenu au cours des douze mois précédents
- ◆ Lorsque la/le salarié-e est embauché par le même employeur ou si une visite a eu lieu 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.

*Articles 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'engins ;
- ◆ 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.

*Si le poste présente des risques pour la santé et la sécurité, les CDD doivent bénéficier d'une formation renforcée à la sécurité.*

*Articles R4141-1 à 20 du Code du travail*

## 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.

*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 ainsi qu'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.

Il est important de respecter ces délais pour ne pas avoir de pénalités sur d'éventuelles indemnités. 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.

*Articles L411-1 à 2 et L453-1 du Code de la sécurité sociale  
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 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 (Mutualité sociale agricole dans l'agriculture, MSA).

## **L'indemnisation**

Deux types de prestations 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.

### **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 dès 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. Elle est versée 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.

## 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).

*Articles 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 ses études. Cependant, si au cours des 28 prochains mois vous n'êtes plus étudiant-e, 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 la 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.

*Articles R5221-23 et 26 du Code du travail et L311-1, L313-5*

*et 7 du Code de l'entrée et du séjour des étrangers et demandeurs d'asile (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 supplémentaires est différent de celui du Code du travail. Souvent les emplois agricoles nécessitent des équipements obligatoires 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 !

## **Prise en compte de l'ancienneté dans les contrats de travail à caractère saisonnier**

Pour le calcul de l'ancienneté, il est fait cumul des durées des CDD saisonniers successifs accomplis dans une même entreprise.

*Article L1244-2 du Code du travail*

Dans les branches où l'emploi saisonnier est particulièrement développé définies par un arrêté du 5 mai 2017, notamment les branches des Espaces des loisirs, d'attraction et culturels, de l'hôtellerie de plein air, des Hôtels, cafés, restaurants, des Remontées mécaniques et domaines skiables, etc., à défaut d'accord au niveau de la branche ou de l'entreprise, les CDD saisonniers dans une même entreprise sont considérés comme successifs lorsqu'ils sont conclus sur une ou plusieurs saisons, y compris lorsqu'ils ont été interrompus par des périodes sans activité dans cette entreprise.

*Article L1244-2-1 du Code du travail*

## **Conditions de reconduction du contrat à caractère saisonnier**

Un CDD saisonnier peut comporter une clause de reconduction pour la saison suivante.

Un accord collectif peut prévoir que tout employeur ayant occupé un salarié dans un emploi saisonnier lui propose, sauf motif réel et sérieux, un emploi de même nature, pour la même saison de l'année suivante.

L'accord en définit les conditions, en particulier le délai dans lequel cette proposition est faite au salarié avant le début de la saison ainsi que le montant minimum de l'indemnité perçue par le salarié à si l'employeur ne lui soumet pas de proposition de réemploi.

*Article L1244-2 du Code du travail*



Dans les branches où l'emploi saisonnier est particulièrement développé mentionnées à l'article L. 1244-2-1, à défaut d'accord au niveau de la branche ou de l'entreprise, l'employeur informe le salarié sous CDD saisonnier, par tout moyen permettant de conférer date certaine à cette information, des conditions de reconduction de son contrat avant l'échéance de ce dernier.

*Article L1244-2-2 du Code du travail*

## **Droit à la reconduction du contrat à caractère saisonnier**

Tout salarié ayant été embauché sous CDD saisonnier dans la même entreprise bénéficie d'un droit à la reconduction de son contrat dès lors qu'il 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.

Lorsque ces deux conditions sont remplies, 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, sauf motif dûment fondé.

*Article L1244-2-2 du Code du travail*



# 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 10%. 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 d'un jour. Ce jour de repos peut être suspendu deux fois au plus par mois, mais le nombre de suspensions ne peut excéder trois par saison ! Deux demi-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





**SYNDIQUÉ.E.S,  
ON EST PLUS FORTE.S**



[HTTP://WWW.SOLIDAIRES.ORG/](http://www.solidaires.org/)

Union  
syndicale  
**Solidaires**

**Les syndicats de Solidaires** appartiennent à des secteurs professionnels très divers, du secteur public ou du secteur privé : associations, 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 !



## Connaitre ses droits pour les faire appliquer

Une trentaine de fiches sont consultables et téléchargeables sur le site de Solidaires : travail de nuit, heures supplémentaires, congés, formation, harcèlement moral et sexuel, les jours fériés et les ponts, congé parental, etc., rendez-vous sur :

<http://www.solidaires.org/-Connaitre-vos-droits->