

TRAVAIL SAISONNIER



LE GUIDE DES DROITS DES SALARIÉES

Union
syndicale
Solidaires

L'ESSENTIEL DE CE QU'IL FAUT SAVOIR QUAND ON EST SALARIÉ-E SAISONNIER-E !

SOMMAIRE

p. 3

Convention collective

Où trouver sa convention collective ?

p. 4

Contrat de travail

Les cas de recours au CDD ou à l'intérim

La forme, le contenu et la transmission du contrat

La période d'essai

La fin du contrat / rupture de contrat

p. 7

Temps de travail

Les durées maximales de travail

Les heures supplémentaires

Le travail de nuit

Le travail en soirée

Les temps de pause

Le temps d'habillage

Le temps partiel

Le temps de trajet

Le repos

Les congés payés

Les horaires

p. 13

Rémunération

Le salaire

Le bulletin de salaire

Le versement du salaire

L'indemnité compensatrice de congés payés

La prime de précarité ou de fin de mission

Le transport

Les avantages en nature

Les repas

Le logement

p. 18

Santé et sécurité

La visite médicale d'embauche

La formation à la sécurité à l'embauche

Le droit de retrait

L'arrêt maladie

L'accident du travail

L'indemnisation

p. 21

Autres dispositions

Le droit au chômage

L'ancienneté

La reconduction du contrat

Les saisonnier-es étudiant-es

Les saisonnier-es dans l'agriculture et l'agroalimentaire

Les saisonnier-es de l'hôtellerie et de la restauration

p. 24

Se syndiquer

Pourquoi se syndiquer

L'Union Syndicale Solidaires

Nos valeurs et pratiques

Solidaires revendique

Nous rejoindre

LA CONVENTION COLLECTIVE

Le code du travail constitue le minimum légal, il est disponible et mis en permanence à jour sur 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 des deux textes pour le ou la salarié-e qui doit être appliqué !

Il est indispensable de connaître la convention collective qui vous est applicable. En effet, celle-ci peut modifier vos droits pour le meilleur ou le pire, et ce guide ne peut pas revenir sur chaque convention collective.

Où trouver sa convention collective ?

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

L'employeur doit obligatoirement :

- informer les salarié-es 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.

Vous pouvez aussi la trouver auprès des syndicats présents sur votre lieu de travail, auprès de l'Inspection du travail ou sur legifrance.gouv.fr



CONTRAT DE TRAVAIL

Les contrats de travail les plus couramment employés pour un job d'été emploi saisonnier 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-e salarié-e 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-e nouveau/elle salarié-e.
- 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

La forme, le contenu et la 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/la salarié-e 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/à la salarié-e, au plus tard, dans les 2 jours ouvrables suivant l'embauche. Il doit être signé par le/la salarié-e, l'employeur et le cas échéant l'agence 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 au contrat de travail, elle ne peut dépasser une durée équivalente à 1 jour par semaine de contrat, dans la limite de 2 semaines en dessous de 6 mois et de 1 mois au-delà. Pour l'agence d'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 l'employeur ou le/la salarié-e. L'employeur a l'obligation de prévenir le/la salarié-e au moins 24h à l'avance en deçà de 8 jours de présence. Entre 8 jours et 1 mois, le délai est de 48h.

Même si l'emploi saisonnier dépasse rarement ces périodes, sachez qu'au-delà de 1 mois de présence en période d'essai, le préavis est de 2 semaines, et qu'à partir de 3 mois, il est de 1 mois.

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

Articles L1242-10 et 11, L1251-14 et L1221-25 du Code du travail

La 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 l'employeur et le/la salarié-e
- En cas de faute grave de l'une des parties
- Si le/la salarié-e a trouvé un CDI

Il peut aussi être rompu en cas de « force majeure » c'est-à-dire un un événement qui remplit l'ensemble des 3 caractéristiques suivantes :

- Ne peut pas être prévu (imprévisible)
- Ne peut pas être surmonté (irrésistible)
- Fait extérieur échappant au contrôle de la personne concernée

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 de l'employeur. Il est donc préférable de trouver un accord de rupture avec l'employeur

De plus, si la rupture anticipée est du fait du/de la salarié-e, cela le prive par la suite d'éventuelles indemnités chômage par France Travail.

Seule une faute grave peut conduire à un licenciement de la part de l'employeur. La faute grave est très strictement encadrée et dans de très nombreux cas utilisés abusivement, ou avec des erreurs de procédure de la part de l'employeur. 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/de la salarié-e, ce-tte dernier-e peut prétendre à des dommages et intérêts d'un montant minimum de la rémunération qu'il ou elle aurait touché jusqu'au terme du contrat, ou à un nouveau contrat de mission prenant effet dans un délai maximum de 3 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 France Travail, nécessaire pour faire valoir ses droits au chômage.

Articles L1243-1 à 4 (CDD) et L1251-26 à 28 (intérim) du Code du travail



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/la salarié-e est à la disposition de l'employeur et se conforme à ses directives sans pouvoir vaquer librement à des occupations personnelles. Elle est fixée à 35h par semaine civile soit 1607h 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 48h. En cas de circonstances exceptionnelles, certaines entreprises peuvent être autorisées à dépasser ce plafond sans toutefois excéder 60h par semaine, ou 44h 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 10h. 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-e salarié-e bénéficie d'un repos quotidien d'une durée minimale de 11h consécutives entre 2 journées de travail, c'est-à-dire qu'il ou elle 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'une autorisation a été accordée ou que les conditions sont bien réunies. S'il n'y a pas d'autorisation, vous pouvez refuser les heures !

Les heures supplémentaires

Les heures supplémentaires sont les heures de travail effectuées au-delà de la durée légale du travail fixée à 35h hebdomadaires. Elles se décomptent par semaine civile. Sauf stipulations contraires, la semaine civile débute le lundi à 0h et se termine le dimanche à 24h. 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, rapprochez vous d'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, vérifiez 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 %. Vérifiez votre convention collective, l'indemnisation peut être supérieure.

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 %.

Vérifiez votre convention collective pour voir ce qui est prévu et si l'indemnisation n'est pas supérieure

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

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

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

Le 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 travailleuses 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 5h est considéré comme travail de nuit. La période de nuit commence au plus tôt à 21h et s'achève au plus tard à 7h.

Articles L3122-1 et 2 du Code du travail

Le/la salarié-e est considéré-e comme travailleur-se de nuit dès lors notamment qu'il ou elle accomplit, au moins 2 fois par semaine, selon son horaire de travail habituel, au moins 3h de travail de nuit quotidiennes.

Article L3122-5 du Code du travail

Sauf en cas de circonstances exceptionnelles et d'autorisation de l'inspecteur du travail, la durée quotidienne du travail accompli par un-e travailleur-se de nuit ne peut excéder 8h. Et la durée hebdomadaire de travail des travailleur-ses de nuit, calculée sur une période de 12 semaines consécutives, ne peut dépasser 40h.

Les travailleur-ses de nuit bénéficient de contreparties sous forme de repos compensateur et, le cas échéant, sous forme de compensation salariale : là aussi, vérifiez dans votre convention collective ce qui est prévu.

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

Le 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 salarié-es entre 21h et minuit. Seul-es sont concerné-es les salarié-es 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 du Code du travail

Le temps de pause

Dès que le temps de travail quotidien atteint 6h, le/la salarié-e bénéficie d'un temps de pause d'une durée minimale de 20min consécutives.

Si durant les temps de pause ou de restauration, le/la salarié-e 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.

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.

Articles L3121-3 et R3121-1 du Code du travail

Le 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/à la salarié-e si il ou elle n'a pas été informé-e 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 ou de la salarié-e. Ils doivent expressément être prévus 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 ou la salarié-e 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. Si votre employeur 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 !

Article L3121-4 du Code du travail

Le repos

Tout-e salarié-e bénéficie d'un repos quotidien d'une durée minimale de 11h consécutives.

Article L3131-1 du Code du travail

Le repos hebdomadaire est d'une durée minimale de 24h consécutives auxquelles s'ajoutent les 11h consécutives de repos. Le repos hebdomadaire est donc de 35h. Le repos hebdomadaire est en principe donné le dimanche mais il existe de nombreuses dérogations. Chaque salarié-e bénéficie alors d'un repos compensateur d'une durée égale au repos supprimé. Il est donc interdit de faire travailler un-e même salarié-e 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 semaine, autant que possible le dimanche. Si vous êtes dans ce cas, contactez l'inspection du travail pour vérifier qu'elle a bien accordé son autorisation et 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 par les contraintes de la production, de l'activité ou 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 13h.

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.

En cas de travaux agricoles « dont l'exécution ne peut être différée » comme les récoltes manuelles de productions AOC ou IGP (notamment les vendanges), l'employeur peut suspendre une fois par période de 30 jours le repos hebdomadaire et n'a qu'à en informer l'inspection.

Articles L714-1 et R714-10 du Code rural et de la pêche maritime

Les congés payés

Tout-e salarié-e 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/la salarié-e 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 ou elle n'a pas pu les prendre effectivement.

Article L. 1246-16 du Code du travail

Les salarié-es de moins de 21 ans au 30 avril de l'année précédente bénéficient de 2 jours de congés supplémentaires par enfant à charge. Ce congé est réduit à 1 jour si le congé légal n'excède pas 6 jours.

Les salarié-es âgé-es de 21 ans au moins à la date précitée bénéficient également de 2 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 conjoint-es 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

Les horaires

Lorsque les salarié-es 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.

Article D.3171-8 du Code du travail

Dans les hôtels, cafés, restaurants, le décompte est émarginé par les salarié-es.



RÉMUNÉRATION

Le salaire

Le montant de la rémunération pour un-e salarié-e en CDD ou un-e intérimaire ne peut être inférieur à ce que percevrait, pour le même poste, un-e salarié-e 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 CSE... Une partie de toutes ces rémunérations est fixée dans la convention collective de l'entreprise. Il faut 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 novembre 2024, le SMIC horaire a été fixé à 11,88 € bruts (soit 1 426.30 € net mensuel pour 35h hebdomadaires).

Il est important de s'en tenir au taux horaire. Les primes, heures supplémentaires ou de nuit, et les autres rémunérations annexes ne peuvent en aucun cas entrer dans le calcul du SMIC.

Pour les travailleur-ses 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 salarié-es est mensuelle et est due sans exception à la fin de chaque mois. Cependant, à partir d'un demi-mois de travail, le/la salarié-e 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 salarié-es travaillant à domicile, aux salarié-es saisonniers, aux salarié-es intermittents et aux salarié-es 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



Le bulletin de salaire (simplifié)

BULLETIN DE PAIE			
Période du au 1			
ENTREPRISE		SALARIE	
Nom.....		Nom..... Prénom.....	
Adresse.....		Adresse.....	
N° Siret..... 2		N° Sécurité sociale.....	
Code APE		Emploi..... Classification.....	
URSSAF de.....	N°.....	Convention collective 3	
SALAIRE BRUT 4			
Salaire (base 151h 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			€
		Total brut	€
COTISATIONS SOCIALES			
5	Base	Taux (%)	Montant
- Sécurité sociale			
- Assurance Chômage (dont AGS)			
- Retraite complémentaire (dont Agff) Arrco + Agff			
- Prévoyance			
- CSG non-déductible CRDS			
- CSG déductible			
TOTAL COTISATIONS			
SALAIRE NET À PAYER 6		Payé le.....	
NET IMPOSABLE 7			
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 de l'administration
- 3** Important et obligatoire : nom de la Convention collective
- 4** Nombre d'heures mensuelles pour 35h 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 ales 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** Les bulletins de salaire, ça se garde 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 si le salaire est payé par chèque ou en espèces, qu'il le soit sur le lieu 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/la salarié-e dispose d'un recours devant le conseil des 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/à la salarié-e par son employeur (action en « répétition » des salaires).

L'indemnité compensatrice de congés payés

Le/la salarié-e 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/la salarié-e pendant la durée de son contrat.

Articles L1242-16 et L1251-19 du Code du travail

La 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/la salarié-e 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/à la salarié-e, 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 le ou la salarié-e est sous statut étudiant au cours de l'année, ou si le contrat est conclu dans la période de vacances universitaires, il ou elle n'a pas le droit à la prime de précarité.

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

Le transport

L'employeur peut prendre en charge sous la forme d'une « indemnité kilométrique vélo » tout ou partie des frais engagés par ses salarié-es 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/à la salarié-e la moitié du pourcentage correspondant aux mois ou semaines travaillées.

Articles L3261-2 et R3261-1 à 9 du Code du travail

Les salarié-es 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/de la salarié-e, 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 salarié-es, de prestations (biens ou services) soit gratuitement, soit moyennant une participation du/de la salarié-e inférieure à leur valeur (restauration, 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/de la salarié-e. Cependant, ils peuvent être compris dans le contrat de travail et doivent alors répondre à des règles précises. Lorsque l'employeur fournit un repas, 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 2024, l'URSSAF a fixé la participation de l'employeur au frais de nourriture à 5,35 € au minimum (4,15 € pour le secteur de la restauration) par repas. Par ailleurs, si les salarié-es permanent-es bénéficient de titres restaurants ou d'une cantine, le/la salarié-e en CDD ou intérim bénéficie des mêmes droits aux mêmes tarifs.

Le logement

Pour les salarié-es 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 € 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 m2 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 travailleur-ses hébergé-es, 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

Tout-e salarié-e nouvellement recruté-e doit bénéficier d'une visite d'information et de prévention (Vip). Celle-ci doit être organisée dans un délai de 3 mois à partir de la prise de fonction effective du/de la salarié-e. 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-e à occuper un emploi identique
- Lorsqu'aucune inaptitude n'a été reconnue lors du dernier examen médical intervenu au cours des 12 mois précédents
- Lorsque le/la salarié-e est embauché-e par le même employeur ou si une visite a eu lieu au cours des 6 derniers mois lorsque le/la salarié-e 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 faut faire respecter ce droit !

Articles R4624-10 à 12 et R4624-28 du Code du travail

La formation à la sécurité à l'embauche

La formation à la sécurité a pour objet d'instruire le/la travailleur-se 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, 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-e salarié-e dans une situation de travail dont il ou elle 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/de la salarié-e 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

L'arrêt maladie

Lorsque des raisons médicales empêchent un-e salarié-e de travailler, celui-ci ou celle-ci doit impérativement prévenir son entreprise au plus vite, et consulter son médecin traitant qui lui remettra un avis d'arrêt de travail en 3 exemplaires à compléter et à transmettre à la sécurité sociale ainsi qu'à son employeur. Le/la salarié-e 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

L'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/de la salarié-e, 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/la salarié-e peut prétendre à une indemnité au moins égale à la rémunération qu'il ou elle 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/la salarié-e doit prévenir son employeur immédiatement et dans la limite d'un délai de 24h, 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-e).

L'accident de travail ouvre des droits à indemnisation particuliers favorables au/à la salarié-e, 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 MSA dans le secteur agricole).

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 29ème 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 150h 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 salarié-es disposant d'au moins 1 an d'ancienneté dans l'entreprise.



AUTRES DISPOSITIONS

Le droit au chômage

Pour avoir droit à une indemnité chômage dite Allocation Retour à l'Emploi (ARE) versée par France Travail, il faut avoir travaillé au moins 6 mois sur les 24 derniers mois précédents la dernière fin de contrat de travail, même en discontinu (par exemple : 3 mois de saison en hiver et 3 mois sur l'été suivant) et avoir été involontairement privé-e d'emploi (licenciement ou fin de contrat). La durée d'indemnisation est au minimum de 182 jours.

⚠ Attention : ces paramètres évoluent régulièrement du fait des attaques régulières contre nos droits à l'assurance chômage.

Articles L5422-1 et R5422-1 du Code du travail

Il est donc important de demander à l'employeur l'Attestation Employeur (AE) et de la conserver notamment si celui-ci ne le fait pas par voie électronique directement auprès des services de France Travail, pour faire valoir ses droits au chômage ultérieurement.

Le montant de l'ARE est proportionnel au montant des salaires bruts perçus pendant les périodes travaillées (entre 57 % minimum et 75 % maximum) mais aussi diminué des périodes non travaillées entre 2 contrats.

L'ancienneté

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 [...], 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

La reconduction du contrat

Un CDD saisonnier peut comporter une clause de reconduction pour la saison suivante. Un accord collectif peut prévoir que tout employeur ayant occupé un-e salarié-e 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/à la salarié-e avant le début de la saison ainsi que le montant minimum de l'indemnité perçue par le/la salarié-e 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/la salarié-e 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

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

Les saisonnier-es étudiant-es

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.

Étudiant-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 964h (sauf pour les étudiant-es européen-nes). Attention, si la limite des 60 % n'est pas respectée, il y a un risque de retrait de la carte de séjour. Pour les étudiant-es algérien-nes, 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 annuelle.

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)

Les saisonnier-es 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 72h 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 !

Les saisonnier-es 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 travailleur-ses saisonnier-es 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 travailleur-ses saisonnier-es bénéficient d'une mutuelle obligatoire dès qu'ils ou elles ont un mois d'ancienneté dans l'entreprise (au tarif de 16 € par mois pendant 3 ans).

Dans les établissements saisonniers (ouverture inférieure ou égale à 9 mois) et pour les salarié-es 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 2 fois au plus par mois, mais le nombre de suspensions ne peut excéder 3 par saison ! 2 demi-journées de repos hebdomadaires supplémentaires peuvent être différées et reportées dans le mois. La demi-journée travaillée ne peut excéder 5h 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 35h à 39h
- 20 % de 40h à 43h
- 50 % à partir de la 44ème heure



SE SYNDIQUER

Pourquoi se syndiquer

Le syndicat, c'est l'outil pour organiser la solidarité entre les travailleur-ses, pour faire respecter nos droits et en gagner de nouveaux. Le syndicat permet de mener des luttes sur et en dehors du lieu de travail ou de formation, de créer un rapport de force avec le patron ou la direction, de mettre en place assemblées, grèves, manifestations [...]. C'est aussi un lieu d'entraide et d'émancipation au quotidien. Seul-e, avec nos contrats précaires, il est difficile de se défendre en cas de problème avec son employeur, en s'organisant syndicalement avec nos collègues, tout devient possible !

L'Union Syndicale Solidaires

L'Union syndicale Solidaires regroupe des organisations nationales et locales, avec actuellement autour de 110 000 adhérents et adhérents. Elle existe depuis 1998 mais a des racines bien plus anciennes dans le syndicalisme.

Elle défend les travailleuses et les travailleurs en France, quelle que soit leur origine et leur culture, et est indépendante des patrons, de l'Etat et des organisations politiques. Le respect de la démocratie est au cœur de notre syndicalisme. Solidaires porte un syndicalisme de luttes, anticapitaliste, féministe, antiraciste, LGBTI+ et antifasciste. Nous sommes notamment engagés contre la précarité, pour la défense du service public et la transformation sociale et écologique de la société.



Nos valeurs et pratiques en résumé

Nous souhaitons que le travail et l'économie soient au service de l'intérêt collectif, en prenant en compte les équilibres écologiques. Nous voulons vivre dans un monde où personne ne reste sur le côté, à la rue, ne meurt de faim ou n'est parqué dans des camps aux frontières de l'Europe. Nous voulons vivre, pas survivre ! Nous voulons sortir du système capitaliste, générateur d'inégalités, d'exploitation des humains et de destruction de la planète. La socialisation des entreprises et leur autogestion sont une alternative crédible à explorer.

Au travail comme en dehors, personne ne doit subir d'oppression liée à la perception de sa couleur, de son sexe, de son genre, de sa religion, de son handicap ou de sa culture. Nous luttons pour l'égalité des droits. Notre syndicalisme est féministe, antiraciste, LGBTI+ et s'attaque aux systèmes de domination.

Les services publics sont notre bien commun. Nous les défendons (contre les fermetures, les privatisations, la dématérialisation) et souhaitons les développer, en créer de nouveaux. Le statut de fonctionnaire qui assure l'indépendance doit être défendu et renforcé. La protection sociale est un autre bien commun qui doit être développée et préservée des appétits capitalistes de rentabilité.

Nous nous opposons résolument à l'extrême-droite qui n'amène que la violence et la haine et qui travaille main dans la main avec les patrons. Jamais l'autoritarisme, le repli sur soi et la xénophobie ne seront des solutions.

Nous luttons pour nos libertés publiques et individuelles qui sont régulièrement remises en cause, rognées au nom de l'antiterrorisme ou de l'État d'urgence, sur fond de multiplication des violences policières.

Nous pensons que tous les sujets qui touchent ou que vivent les travailleuses et les travailleurs, comme le handicap, l'accès à un logement digne, le racisme ou les lgbtphobies, l'accès à l'avortement, la lutte contre les violences sexistes et sexuelles nous concernent partout et tout le temps et pas seulement sur nos lieux de travail. C'est pourquoi nous travaillons avec de nombreuses associations de lutte du mouvement social.

La crise écologique et climatique est très grave. Il y a urgence à changer en profondeur les systèmes de production et à sortir d'un consumérisme destructeur. Il faut rompre avec le capitalisme qui est incapable de se réguler. Nous sommes écologistes. Nous participons activement à l'Alliance Ecologique et Sociale (AES) qui regroupe syndicats et associations, pour agir ensemble et lier urgence sociale et urgence écologique, fin du monde et fin du mois.

La recherche de démocratie est au cœur de notre syndicalisme. Nous fonctionnons principalement au consensus. Ce sont les adhérent·es qui décident des orientations, des revendications et des mobilisations. Nous soutenons l'auto-organisation des luttes et des grèves et la tenue d'assemblées générales décisionnelles.

Solidaires revendique (notamment)

- un SMIC à 2 000 €, aucun revenu en dessous du SMIC et + 400 € pour tou·tes
- le passage à 32h de travail sans perte de salaire
- des services publics gratuits, accessibles et de qualité
- un réel partage des richesses, l'augmentation des salaires, des pensions et des allocations chômage
- des logements accessibles et de qualité, associés à un plafonnement des loyers
- la retraite à 60 ans, avec 37,5 années de cotisations
- redonner un réel pouvoir aux travailleur·ses au sein de leurs lieux de travail
- relocaliser et transformer notre industrie pour répondre aux besoins sociaux et environnementaux en la protégeant du dumping social, fiscal et environnemental
- une égalité réelle des droits entre les travailleur·ses avec ou sans papiers, l'égalité salariale femmes-hommes et la lutte contre toutes les discriminations

Nous rejoindre

Solidaires regroupe des syndicats nationaux, des fédérations et des Solidaires locaux qui font vivre notre syndicalisme partout sur le territoire. En adhérent, vous renforcez le syndicat et vous vous armez pour défendre vos droits. Pour vous syndiquer à Solidaires, rendez-vous sur solidaires.org/se-syndiquer/nous-rejoindre



**Face aux contrats précaires et
à l'exploitation, le collectif est
notre force : syndique toi !**

Plus d'infos sur solidaires.org

Solidaires
Union
syndicale

DÉFENDONS
NOS INTÉRÊTS
AVEC  
LE SYNDICAT !

