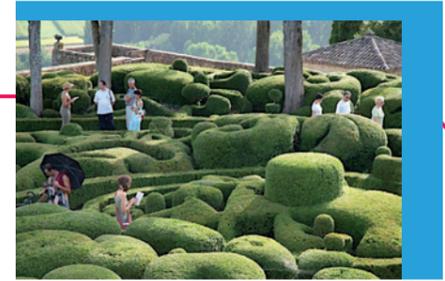




**Hôtels, Cafés, Restaurants,
Hôtellerie de Plein Air**



Tourisme Services

Les acteurs saisonniers participent à l'évolution constructive et positive de l'économie en Dordogne.



**Charte de l'emploi
saisonnier en Dordogne**

J'ADHÈRE

Employeur

Salarié



Agriculture



**Industrie
Agro Alimentaire**



L'entreprise s'engage à :

•Fournir aux candidats, au cours de la période de recrutement et, le cas échéant, aux intermédiaires de recrutement, une information précise :

- sur la durée et la nature du contrat,
- sur le contenu du poste, ses conditions, sa rémunération et les avantages offerts.

•Répondre par écrit à chaque candidat dans un délai raisonnable (15j) pour l'informer de sa décision positive, négative ou d'attente.

•Signer et remettre le contrat de travail lors de la prise de fonction.

•Susciter, lors de la prise de poste par le saisonnier, l'implication personnelle d'un référent (l'employeur ou un salarié de l'entreprise) chargé de :

- présenter et expliquer le poste de travail (ce qu'il a à faire, les « outils » pour le faire, la « façon de faire »).
- présenter l'environnement de travail (les risques potentiels, la prévention des gestes et des conduites à risque).
- présenter l'entreprise et ses équipes puis les attentes de l'entreprise par rapport à sa clientèle, à son activité.

•Respecter pendant la période de travail :

- les conditions de travail et de repos hebdomadaire conformément aux dispositions prévues par la loi ou les accords collectifs.
- les conditions de rémunération conformément aux dispositions prévues par la loi ou les accords salariaux.
- les conditions d'hébergement.

le (la) salarié(e) s'engage à :

•Au cours de chaque période de recrutement, après proposition ferme faite par un établissement.

- informer l'employeur potentiel, dans un délai de 15 jours maximum, de l'acceptation ou de la non acceptation de l'offre d'embauche.
- respecter la parole donnée en s'abstenant de tout désistement abusif et tardif après acceptation d'une proposition d'embauche.
- signer et renvoyer son contrat de travail avant la prise de fonction au poste désigné par le dit contrat.

•A la prise de poste et pendant la période d'exercice professionnel :

- respecter les dispositions du contrat de travail et notamment les dispositions légales et les usages relatifs à toute rupture du contrat de travail.
- prendre connaissance du règlement intérieur, respecter les consignes et les règles de sécurité liées au poste de travail, appliquer les règles de l'art du métier.
- respecter les horaires d'embauche, la clientèle et la fonction en adoptant une attitude et une tenue correcte, professionnelle.
- contribuer, par son attitude, à la bonne image de l'entreprise.
- respecter, dans le cas d'un personnel logé, les lieux et rendre le logement mis à disposition à la fin de son contrat et dans l'état où il l'a trouvé.

•Dans le cas d'une situation conflictuelle à l'intérieur de l'entreprise, les signataires s'engagent à se faire mutuellement part du litige par écrit, afin de rechercher, dans le cadre d'un entretien, les solutions aux problèmes constatés préalablement à toute prise de décision.

•A la fin du contrat, les signataires s'engagent :

- pour l'employeur, à favoriser la fidélisation du saisonnier, d'une année sur l'autre, par une priorité d'embauche en favorisant la complémentarité des activités entre les saisons.
- pour le saisonnier, à saisir les possibilités existantes en matière de formation professionnelle permettant d'accroître compétences et employabilité.

•Les partenaires adhérents à cette charte s'engagent à soutenir toutes initiatives en faveur de l'économie de la Dordogne et dont l'une de ces caractéristiques est son activité saisonnière.

La charte a pour vocation :

- d'aider les entreprises à afficher des principes d'éthique et d'organisation en accord avec une idée positive du travail en saison et de l'économie saisonnière.
- d'aider les travailleurs saisonniers à faire reconnaître leur apport dans l'économie locale et leur place dans la vie de l'entreprise et du territoire.



CHARTRE DE L'EMPLOI SAISONNIER EN DORDOGNE

Considérant qu'il y a des bonnes pratiques à valoriser, des situations à proscrire et considérant que le dialogue social territorial est un outil essentiel d'amélioration des conditions de vie et de travail des salariés des branches professionnelles ayant une activité saisonnière en Dordogne : tourisme, agriculture et industrie agro alimentaire ;

Les organisations patronales :

- Pour le tourisme : UMIH, SDHPA, SEMITOUR, SITES EN PERIGORD
- Pour l'agriculture : FDSEA
- Pour l'industrie agroalimentaire : SYNDICAT DES CONSERVIERS et ARDIAA

Les organisations paritaires patronat/syndicat : ADEFA DORDOGNE

Les organisations syndicales : CFTD et CFE-CGC

Avec l'appui des services de l'Etat par l'intermédiaire de la Direccte Dordogne et de Pôle Emploi

Ont élaboré une « charte de l'emploi saisonnier en Dordogne », basée sur des engagements volontaires et réciproques des employeurs et des salariés.

A collection of handwritten signatures in purple and black ink, representing the signatories of the charter. The signatures are arranged in two rows. The top row contains three purple signatures, and the bottom row contains four black signatures.



DIRECCTE AQUITAINE



**TRAVAIL SAISONNIER
EN AQUITAINE**

**HOTELS, CAFES, RESTAURANTS (HCR)
HOTELLERIE DE PLEIN AIR (HPA)**

Février 2014



EMBAUCHE

Déclaration unique d'embauche (D.U.E.)

L'embauche de tout salarié, y compris un extra, ne peut intervenir qu'après déclaration nominative auprès de l'URSSAF. Lors de l'embauche, l'employeur doit remettre au salarié un document sur lequel sont reproduites les mentions portées sur la D.U.E.

Examen médical d'embauche

Tout salarié doit faire l'objet d'un examen médical avant l'embauche ou, au plus tard, avant la fin de la période d'essai. Pour les salariés affectés à la confection de denrées alimentaires, cet examen doit obligatoirement intervenir avant la prise de poste.

QUEL CONTRAT DE TRAVAIL ?

Le contrat saisonnier

Durée : comprise entre 1 et 9 mois maximum, renouvellement inclus (8mois dans l'HPA, art.6-1 de la CCN)

Contrat : obligatoire écrit, précisant l'objet du contrat (saison).

Remise : par l'employeur, dans les deux jours suivant l'embauche, signé par l'employeur.

Rupture : les seuls cas autorisant une rupture de contrat sont : accord entre les parties, faute grave, force majeure ou lorsque le salarié justifie d'une embauche à durée indéterminée.

Reconduction : possibilité d'y inclure une clause de reconduction pour la saison suivante. L'une ou l'autre des parties (ou les deux) devra confirmer par lettre recommandée sa volonté de renouvellement du contrat au moins deux mois à l'avance. En cas de non-confirmation, la clause est réputée caduque (pour l'HPA, pas de clause de reconduction mais dispositions spécifiques prévues à l'art.3-2-2 de la CCN).

Requalification : les contrats conclus au-delà de trois années consécutives et couvrant toute la période d'ouverture de l'établissement pourront être considérés comme établissant une relation de travail à durée indéterminée sur la base des périodes effectives de travail.

A la fin du contrat de travail, le salarié reçoit :

- ✧ le solde des salaires, le certificat de travail, le bulletin individuel d'accès à la formation
- ✧ l'indemnité compensatrice de congés payés (égale à 1/10^e du total des salaires bruts)
- ✧ l'attestation POLE EMPLOI, fournie et remplie par l'employeur.

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

LE TRAVAIL ILLÉGAL EST UN DÉLIT

Le travail illégal revêt différentes formes :

- ✧ dissimulation de salarié : par défaut de déclaration unique d'embauche ou par non délivrance du bulletin de paie,
- ✧ dissimulation d'heures travaillées : par mention sur le bulletin de paie d'un nombre d'heures inférieur à celui réellement effectué ; par paiement au moyen de prime,
- ✧ dissimulation d'activité : par défaut de déclaration à la chambre de commerce et d'industrie (pour les sociétés) ou à la chambre de métiers et de l'artisanat (entreprises en nom personnel).

Droit des salariés

Les salariés concernés par une dissimulation d'activité ou par l'absence de D.U.E. peuvent demander devant le conseil de prud'hommes, une indemnité forfaitaire correspondant à 6 mois de salaire, à la charge de l'employeur en cas de rupture du contrat de travail.

Contrôle

Il est effectué par l'inspection du travail, les agents de l'URSSAF, la police ou la gendarmerie.

Sanctions

Le travail dissimulé est punissable de trois ans d'emprisonnement, d'une amende de 45.000 € ainsi que par une interdiction d'exercer l'activité professionnelle et la confiscation du matériel professionnel.



JEUNES TRAVAILLEURS DE MOINS DE 18 ANS

Le travail des jeunes de moins de 16 ans est interdit, sauf pendant la moitié des vacances scolaires et sous réserve de l'autorisation des parents et de l'inspection du travail :

- ✧ le travail de nuit est interdit entre 20 h et 6 h pour les jeunes de moins de 16 ans
- ✧ le travail de nuit est interdit entre 22 h et 6 h pour les jeunes de 16 à 18 ans ; pour ces derniers, une dérogation peut être accordée par l'inspecteur du travail pour les périodes comprises entre 22 h et 23 H 30 (cette dérogation est limitée à une année),
- ✧ le repos entre deux journées de travail doit être au minimum de 12 h consécutives (14 heures pour les moins de 16 ans),
- ✧ le repos hebdomadaire doit être de 2 jours consécutifs,
- ✧ une pause de 30 minutes est obligatoire après une durée de travail ininterrompue de 4 heures 30

Les jeunes travailleurs ne peuvent être employés à un travail effectif plus de 8 heures par jour ni plus de 4 heures et demie consécutives. Ils ne peuvent effectuer plus de 35 heures par semaine. Des dérogations à ces dispositions peuvent être accordées dans la limite de 5 heures hebdomadaires par l'inspecteur du travail après avis conforme du médecin du travail.



LA PRÉVENTION DES RISQUES-SANTÉ-SÉCURITÉ

L'employeur est tenu de veiller à la santé de ses salariés et d'assurer leur sécurité. Outre la conformité des installations et des équipements de travail, il doit assurer une formation pratique à la sécurité aux nouveaux embauchés. Cette formation doit être renforcée pour les saisonniers. En cas d'accident du travail, même sans arrêt de travail, une déclaration doit être adressée à la CPAM dans les 48 heures.

LE LOGEMENT

Les locaux affectés à l'hébergement du personnel ne doivent pas être inférieurs à 6 m² et 15 m³ par personne.
Ils doivent disposer de fenêtres ouvrant sur l'extérieur et de lavabos et WC à proximité.

AFFICHAGE ET CONTRÔLE DE LA DURÉE DU TRAVAIL

L'horaire collectif de travail doit être affiché et transmis à l'inspection du travail.

Horaire non collectif

Relevés individuels obligatoires en cas d'horaire individualisés.

Chaque jour, enregistrement des heures de début et de fin du travail ou du nombre d'heures travaillées.

Chaque semaine, récapitulatif du nombre d'heures de travail effectuées par chaque salarié, émarginé par le salarié et l'employeur.

Chaque mois, édition d'un récapitulatif mensuel et individuel, annexé au bulletin de paie et mentionnant :

- le cumul d'heures supplémentaires depuis le début de l'année.
- Le nombre d'heures acquises au titre du repos compensateur et du repos compensateur de remplacement.
- Le nombre d'heures de repos compensateur prises.

Notes sur les horaires de mon établissement:

DURÉE DU TRAVAIL

La durée du travail hebdomadaire conventionnelle dans les **HCR** est fixée à 39 heures pour toutes les entreprises avec possibilité de retenir une durée inférieure.



Heures supplémentaires

Est considérée comme heure supplémentaire toute heure de travail effectif accomplie à la demande de l'employeur ou avec son accord, au-delà de la durée hebdomadaire légale du travail, soit 35 heures, sous réserve de l'application des dispositifs spécifiques relatifs à l'aménagement du temps de travail tels que prévu à l'article 10 de la convention collective (modulation, cycle, etc...). Cette durée se calcule dans le cadre de la semaine (du lundi zéro heure au dimanche à minuit).

Durées maximales journalières

A l'exception des travailleurs de nuit, la durée de présence au travail ne peut être supérieure aux durées maximales suivantes, heures supplémentaires comprises.

- ✎ personnel administratif hors site d'exploitation 10 heures
- ✎ cuisinier 11 heures
- ✎ autre personnel 11 heures 30 minutes
- ✎ personnel de réception 12 heures

Durée maximale hebdomadaire (avenant n° 2 du 05 février 2007 étendu)

- ✎ durée maximale absolue par semaine: 48 heures
- ✎ moyenne 12 semaines consécutives: 46 heures

Il ne peut être dérogé aux durées maximales hebdomadaires que dans les conditions prévues aux articles L 3121-19, R3121-21 et suivants du code du travail.

Habillage et déshabillage

Contreparties à déterminer par l'entreprise sous forme de repos ou de contrepartie financières et à préciser dans le contrat de travail.

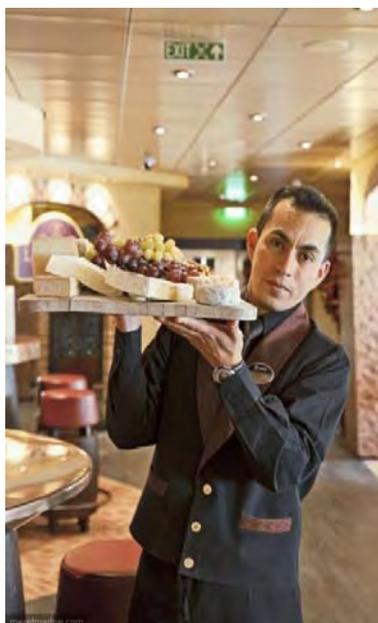
A défaut de contrepartie fixée par l'entreprise, un jour de repos par an (ou rémunération équivalente) pour les salariés ayant un an d'ancienneté (*prorata temporis* pour les salariés ayant moins de 1 an d'ancienneté).

Repos journalier

Le repos journalier est fixée à 11 heures consécutives pour toutes les catégories de salariés (12 heures entre 16 et 18 ans, 14 heures pour les moins de 16 ans) pouvant être abaissé à 10 heures pour les catégories suivantes de travailleurs sous réserve qu'ils soient logés par l'employeur ou qu'ils résident dans un périmètre entraînant un trajet aller et retour de moins de ½ heure ; saisonniers de plus de 18 ans des établissements permanents ou saisonniers.

En contrepartie, ces salariés bénéficient d'un repos compensateur de 20 minutes à chaque dérogation, cumulable et à prendre en temps dans le mois suivant ou en rémunération.

Lorsque dans une même semaine, l'employeur a dérogé 3 fois à la durée du repos journalier, il ne peut user de la possibilité de suspendre en totalité le repos hebdomadaire



Dans l'hôtellerie de plein air, la durée hebdomadaire du travail est fixée à 35 heures pour toutes les entreprises du secteur:

Durée du travail	Travail de journée	Travail de nuit	Modulation	Cadres non dirigeants au forfait annuel en h (1825 h sur 12 mois)
Absolue	48 h	48 h	48 h	52 h
Sur 12 semaines consécutives	46 h	40 h 44 h en haute saison	46 h	48 h

Durée du travail maximale journalière :

Travail de journée : 10 heures (12 h après autorisation de l'inspection du travail)

Travail de nuit : 8 heures (10 heures en haute saison avec temps de repos équivalent au dépassement et sans perte de salaire)
12 heures (gardiens, surveillants),

Modulation : 10 heures (12 heures après autorisation de l'inspection du travail).

Repos quotidien : 11 heures minimum entre deux journées de travail. Il est possible de réduire le repos à 9 heures en cas de surcroît exceptionnel d'activité. En contrepartie, le salarié bénéficie de 2 heures supplémentaires de repos le lendemain ou, au plus tard, dans la semaine qui suit.

JOURS FÉRIÉS

1^{er} mai (HCR et HPA)

Le 1^{er} mai ne comporte pas d'incidence sur la rémunération s'il tombe un jour habituel de fermeture de l'entreprise ou le jour de repos habituel du salarié. Lorsqu'il tombe un jour de travail habituel, il est rémunéré normalement s'il est chômeur (salaire mensuel inchangé), il est payé double, s'il est travaillé (salaire mensuel + majoration pour travail du 1^{er} mai égale au montant du salaire, non compris les avantages en nature pour les salariés payés au fixe ; montant de la répartition du service pour cette journée pour les salariés payés au service).

Jours fériés autres que le premier mai (HCR uniquement)

Tout salarié ayant un an d'ancienneté, bénéficie, en plus du 1^{er} mai, de 10 jours par an :

- 6 jours « garantis » à compter du 1^{er} mars 2010.
- 4 jours supplémentaires à partir du 1^{er} mars 2010.

Pour les 6 jours garantis :

Les modalités suivantes sont fixées par l'avenant n° 6 du 15-12-09 étendu :

- « Si le jour férié tombe un jour de repos, le salarié bénéficie d'une journée de compensation ou d'une indemnisation équivalente.
- Si le jour férié tombe un jour de travail du salarié et que l'entreprise décide de fermer l'établissement ou de lui accorder ce jour férié, le salarié bénéficie du jour férié en cause avec maintien de sa rémunération.
- Si le jour férié tombe un jour de travail du salarié et que sa présence est nécessaire, le salarié bénéficie en plus de sa rémunération habituelle :
 - ➔ Soit d'une journée de compensation,
 - ➔ Soit d'une indemnisation équivalente. »

Pour les 4 autres jours fériés :

« Les quatre autres jours fériés sont accordés selon les modalités suivantes :

- Le jour férié est chômé, le chômage des jours fériés ne doit entraîner aucune réduction du salaire
- Dans le cas où l'activité de l'établissement nécessite la présence du salarié, l'intéressé bénéficie d'un jour de compensation
- Le jour férié coïncidant avec un jour de repos ne donne pas lieu à compensation ou à indemnisation »

Le travail des apprentis mineurs les jours fériés (HCR)

Le travail des apprentis mineurs est autorisé les jours fériés. En contrepartie, lorsque le jour travaillé est un jour férié, le salaire journalier de base qu'ils perçoivent pour cette journée de travail est doublé.

CONGÉS PAYÉS SUPPLÉMENTAIRES

Dispositions propres aux salariés cadres

Cadres avec salaire forfaitaire

Dans les **HCR**, l'accord du 2 mars 1988 étendu prévoit l'attribution de 3 jours supplémentaires de congés payés par an aux cadres dont le salaire est forfaitaire, à l'exclusion des cadres administratifs et des cadres de services généraux (ces 3 jours ne se cumulent pas avec les jours supplémentaires accordés en cas de modulation). La CCN du 30 avril 1997 ne prévoit pas de tels congés supplémentaires.

Dans l'**HPA**, les 3 jours supplémentaires par an accordés aux cadres forfaitaires et aux hommes et femmes toutes mains sont supprimés lorsque l'entreprise applique les 35 heures par semaine (art.1-3 de l'accord national du 23 mai 2000). En revanche, ces jours sont maintenus lorsque l'entreprise applique une durée hebdomadaire de 39 heures par semaine ou lorsqu'elle a bénéficié des aides incitatives Aubry I (art.2-4 de l'avenant n°1 du 25 juin 2000).

Modulation (HCR uniquement)

Attribution de 4 jours supplémentaires de congés payés par an aux cadres, à l'exclusion des cadres administratifs et des cadres des services généraux, en application de l'ancien dispositif de modulation prévu par l'accord du 1^{er} décembre 1988 étendu.

REPOS HEBDOMADAIRE POUR LES SALARIÉS DE PLUS DE 18 ANS

HCR - art 21-3 de la convention collective nationale

La journée de repos hebdomadaire est de **24 heures** à laquelle s'ajoutent les heures de repos quotidien de **11 heures** minimum. De ce fait, tout jour de repos isolé a une durée de **35 heures** minimum.

Les salariés bénéficient du repos hebdomadaire de **2 jours** consécutifs ou non prévus par la convention collective.

Etablissements permanents: 1,5 jour consécutif ou non, la demi-journée pouvant être reportée et cumulée dans la limite de 6 jours et la demi-journée supplémentaire pouvant être reportée dans la limite de 2 jours par mois.

Salariés des HCR sous contrat saisonnier dans un établissement permanent ou dans un établissement saisonnier: un jour minimum par semaine pouvant être suspendu deux fois par mois dans la limite de 3 jours par saison et 2 demi-journées supplémentaires pouvant être différées à concurrence de 2 jours par mois. La demi-journée de travail ne peut, dans ce cas, excéder 5 heures consécutives.

HPA - art 6-3 de la convention collective nationale

Repos hebdomadaire de 1,5 jour consécutif ou non (la demi-journée travaillée ne peut excéder 5 heures). La demi-journée de repos peut être suspendue. La journée de repos peut également l'être 3 fois au plus en juillet-août.

Les demi-journées et jours de repos non pris et travaillés en saison donnent lieu à compensation soit en temps, soit en rémunération en fin de saison.

Le nombre de jours de repos de 24 heures doit être toujours au moins égal à celui des semaines d'emploi du salarié.

Le jour de repos de chaque salarié est indiqué soit affiché, soit porté sur un registre:

- l'affichage doit être accessible et lisible; une copie en est adressée à l'inspecteur du travail;
- le registre est tenu à jour en permanence; toute modification des jours de repos est préalablement portée au registre avant application.

LA RÉMUNÉRATION

Principe : "A travail égal, salaire égal".



HCR - Heures supplémentaires

Paiement majoré ou repos compensateur des heures supplémentaires :

Majoration fixée à 10 % pour les heures supplémentaires effectuées entre la 36^{ème} heure et la 39^{ème} heure, 20 % pour celles effectuées entre la 40^{ème} et la 43^{ème} et 50 % à partir de la 44^{ème} heure.

Le paiement des heures supplémentaires et des majorations afférentes pouvant être remplacé en tout ou partie par un repos compensateur fixé à 110 % pour les 4 premières heures supplémentaires, 120 % pour les 4 suivantes et 150 % pour les autres. Le repos doit être pris à l'intérieur d'une période de 12 mois consécutifs (ou 52 semaines).

Contingent annuel d'heures supplémentaires :

- ✎ établissements permanents : 360 heures par an,
- ✎ établissements saisonniers : 90 heures par trimestre civil.

HPA – Heures supplémentaires

Taux de majoration des heures effectuées au-delà de 35 heures dans la saison :

- 36^e à la 39^e heure comprise : 15 % sauf dans les entreprises de plus de 20 salariés appliquant le taux de 25 % avant le 9 août 2003 (avantage individuel acquis),

- 40^e à la 43^e heure comprise : 25 %,

A partir de la 44^e heure : 50 %.

Le paiement des heures supplémentaires peut être remplacé par un repos équivalent à prendre par journées ou demi-journées en dehors de la période 1^{er} juin-30 septembre, au maximum dans les six

mois suivant son acquisition. Le droit est ouvert dès que la durée du repos atteint sept heures (majorations comprises).

Contingent annuel d'heures supplémentaires : 180 heures pour tous les salariés (sauf cadres dirigeants et cadres autonomes soumis à forfait annuel), réduit à 160 heures en cas de modulation.

Cadres (HCR)

Cadres dirigeants

Cadres tels que définis par la loi dont la rémunération moyenne mensuelle sur l'année ne peut être inférieure à 1,5 fois le plafond mensuel de la sécurité sociale. Ces cadres sont exclus de l'ensemble des dispositions concernant la durée du travail, les congés payés et les jours fériés (les dispositions relatives au repos quotidien et au repos hebdomadaire leurs sont applicables).

Cadres autonomes

Forfait annuel de 217 jours pour le personnel d'encadrement relevant du niveau 5 de la classification des HCR. Rémunération moyenne mensuelle sur l'année au moins égale au plafond mensuel de la sécurité sociale. Jours de repos pris par journée après accord de l'employeur.

PRIME LIÉE À LA BAISSE DE LA TVA DANS LA RESTAURATION

En application des dispositions de l'article 5 de l'accord du 19/12/2009 de la Convention collective des Hôtels, Cafés et Restaurant, les salariés de ce secteur d'activité peuvent bénéficier du versement de cette prime dans les conditions énoncées ci-dessous :



Bénéficiaires de la prime

Le droit à la prime qui est lié à la réduction du taux de la TVA à 5,5 % dans la restauration, est ouvert à l'ensemble des salariés des entreprises relevant du champ d'application du présent avenant à la convention collective nationale des HCR sous réserve qu'ils remplissent deux conditions cumulatives :

- ✎ avoir un an d'ancienneté à la date de versement de la prime,
- ✎ être présent dans l'entreprise le jour du versement de la prime.

Les salariés des entreprises saisonnières et les salariés, saisonniers des établissements permanents bénéficient de cette prime au prorata de la durée de leur contrat de travail sous réserve qu'ils justifient de 4 mois d'ancienneté au sein d'un même établissement et/ ou entreprise.

En tout état de cause, les salariés des entreprises saisonnières et les salariés saisonniers des établissements permanents bénéficient de cette prime au prorata de la durée de leur contrat de travail dès l'expiration de la deuxième saison consécutive effectuée au sein d'un même établissement/ et ou Entreprise sans condition d'ancienneté.

Montant de la prime

Le montant de la prime liée à la réduction du taux de la TVA est égal à 2 % du salaire de base annuel dans la limite de 500 euros par an pour un salarié employé à temps complet.

Pour les autres salariés, la prime, plafonnée le cas échéant, est calculée au prorata de leur temps de travail contractuel.

Enfin, cette prime, plafonds y compris, est modulée en fonction de l'activité de l'entreprise et de l'impact de la réduction du taux de la TVA par l'application de coefficients définis ci-dessous en raison du code NAF de l'entreprise :

Code NAF	Activité de l'entreprise	Coefficient	Plafonds
56.10A 56.10B	Restaurants	100 %	500 €
55.10Z	Hôtels avec restaurant	50 %	250 €
55.10Zp 56.30Zp 56.21Z 93.11Z 93.29Zp	Autres entreprises	25 %	125 €

Conditions de versement

Le premier versement de la prime liée à la réduction du taux de la TVA aura lieu à l'échéance de la paye de 1^{er} juillet 2010 ; les versements suivants se feront chaque année à la même date de la même échéance de paye.

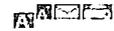
S'agissant des salariés des entreprises saisonnières et des salariés saisonniers des établissements permanents, cette prime sera versée au terme du contrat saisonnier (à l'exclusion de toute rupture à l'initiative du salarié.)

En tout état de cause, pour les entreprises ayant mis en place depuis le 1^{er} juillet 2009, date de l'application du taux réduit de la TVA à 5,5 % dans la restauration des contreparties sociales équivalentes directement liées ou consécutives à la baisse de la TVA dans la restauration, celles-ci ne se cumulent pas avec la prime TVA conventionnelle, à due concurrence, si ces contreparties sociales sont versées chaque année et de façon pérenne.



Accueil > Informations pratiques > Fiches pratiques > Contrats

Dernière mise à jour le 29 avril 2008



Le travail saisonnier

Synthèse

Le travail saisonnier se caractérise par l'exécution de tâches normalement appelées à se répéter chaque année, à des dates à peu près fixes, en fonction du rythme des saisons (récolte, cueillette,...) ou des modes de vie collectifs (tourisme...). Cette variation d'activité doit être indépendante de la volonté de l'employeur. Les salariés directement occupés à des tâches saisonnières peuvent être recrutés en contrats à durée déterminée (CDD) prévoyant ou non un terme précis. Sous certaines conditions, des contrats saisonniers successifs peuvent être conclus avec le même salarié. De même, ils peuvent comporter une clause de reconduction.

A savoir

Sauf convention ou accord collectif contraire, l'indemnité de fin de contrat (ou « indemnité de précarité ») versée en principe à la fin du CDD n'est pas due dans le cadre des contrats saisonniers.

Sommaire

- Le terme du contrat saisonnier
- La succession de contrats saisonniers
- La clause de reconduction

Fiche détaillée

Le terme du contrat saisonnier

Certains CDD, parmi lesquels le contrat saisonnier, peuvent ne pas comporter de date précise d'échéance.

Si tel est le cas, le contrat saisonnier doit néanmoins préciser qu'il est conclu pour la durée de la saison et mentionner une durée minimale d'emploi (librement fixée entre l'employeur et le salarié).

Le salarié dont le contrat de travail à caractère saisonnier s'achève et qui a effectué des heures supplémentaires, peut demander à son employeur la conversion de ses droits à repos compensateur en indemnité afin de ne pas faire obstacle à un autre emploi ou au suivi d'une formation.

La succession de contrats saisonniers

Renouveler un contrat saisonnier avec le même salarié est possible s'il est conclu afin de pourvoir un emploi effectivement saisonnier (non permanent) et dans le respect des règles relatives aux CDD.

Ne sont pas saisonniers, les contrats conclus pour une période coïncidant avec la durée d'ouverture ou de fonctionnement de l'entreprise (par exemple, contrat signé avec un serveur pendant les 6 mois d'ouverture d'un restaurant d'une station de ski).

La clause de reconduction

Le contrat de travail peut comporter une clause prévoyant sa reconduction d'une saison à l'autre. Précaution à observer pour éviter la requalification du contrat en contrat de travail à durée indéterminée : la rédaction de la clause ne doit pas avoir pour effet d'imposer la reconduction automatique. Elle doit simplement prévoir une priorité d'emploi en faveur du salarié. Une convention ou un accord collectif applicable à l'entreprise peut imposer à l'employeur ayant occupé un salarié saisonnier de le réemployer pour la même saison de l'année suivante.

Pour le calcul de l'ancienneté du salarié, il est fait cumul des durées des contrats de travail à caractère saisonnier successifs qu'il a effectué dans une même entreprise.

Qui contacter ?

Inspection du travail

Textes de référence

Articles L. 1242-2, L. 1243-10 et L. 1244-2 du Code du travail

© Ministère du Travail, de l'Emploi et de la Santé

Ces fiches pratiques donnent une information synthétique. Les informations fournies n'ont pas de valeur légale ou réglementaire.

Retrouvez en librairie l'ensemble des informations pratiques sur le droit du travail dans le Guide pratique du droit du travail (10^e édition) en vente à la Documentation Française

La convention collective applicable à l'établissement qui vous occupe est mentionnée :

- dans le contrat de travail,
- sur le bulletin de paie.

Pour toute convention collective vous pouvez consulter gratuitement le site internet : <http://www.legifrance.gouv.fr>

Vous pouvez également solliciter les services et organisations suivantes ayant participé à la rédaction de la charte :

- Unité territoriale DIRECCTE Dordogne : 05 53 02 88 00
- CFE-CGC : 05 53 35 97 10 pour les salariés,
- CFDT : 05 53 35 70 20 pour les salariés,
- FDSEA : 05 53 35 88 38 pour les exploitants et entreprises agricoles,
- UMIH: 05 53 53 44 02 pour les hôteliers, cafetiers, restaurateurs,
- ARDIA : 05 40 00 24 61 pour les entreprises agroalimentaires.
- SDHPA : 05 53 31 28 01 pour l'hôtellerie de plein air

Vous trouverez ci-dessous les numéros de brochures du journal officiel des conventions collectives les plus fréquemment consultées en saison :

Services de tourisme :

- 3275 : Espaces de loisirs, d'attractions et culturels,
- 3293 : Navigation intérieure (personnel des entreprises des transports de passagers –gabares),
- 3151 : Tourisme social et familial,
- 3246 : Animation,
- 3613 : Parcs et jardins zoologiques ouverts au public,
- 3283 : Golf,
- 3603 : Centres équestres,
- 3049 : Sport et équipements de loisirs,
- 3175 : Organismes de tourisme,
- 3292 : Hôtels, cafés, restaurants,
- 3271 : Hôtellerie de plein air, terrains de camping.

Agroalimentaire-Commerce :

- 3305 : Commerce de détail et de gros à prédominance alimentaire,
- 3251 : Commerce de détail non alimentaire,
- 3244 : Fruits, légumes, épicerie, produits laitiers : commerce de détail,
- 3102 : Boulangerie-Pâtisserie industrielle,
- 3127 : Produits alimentaires élaborés (industries),
- 3029 : Vins, cidres, jus de fruits, sirops, spiritueux et liqueurs de France.

Agriculture :

- 9241 : Exploitations agricoles du département de la Dordogne.



Site journal officiel : www.journal-officiel.gouv.fr