

La CHARTE de



L'EMPLOI SAISONNIER

en Dordogne

• **HCR**
Hôtels Cafés Restaurants

• **HPA**
Hôtellerie de Plein Air

Page 2

Page 3

Page 4

Volet Entreprise

Volet Salarié

La Charte a pour vocation...

Volet ENTREPRISE



Au cours de la période de recrutement, les entreprises signataires à la présente Charte s'engagent à fournir aux candidats et, le cas échéant, aux intermédiaires de recrutement, une information précise :

- Sur la durée du contrat et la nature du contrat.
- Sur le contenu du poste et sur les conditions d'exercice professionnel.
- Sur les conditions de rémunération et les avantages en nature offerts.

De surcroît, elles s'engagent :

- À faire parvenir par écrit, à chaque candidat, la décision motivée de l'établissement, positive, négative ou d'attente, dans un délai raisonnable (15 jours). Un courrier type est prévu à cet effet.
- À remettre, dans le cas où une embauche est envisagée, le contrat de travail 15 jours avant la prise de fonction (sauf cas d'urgence), et dans tous les cas, dans les 72 heures au plus tard.

Au cours de la période de prise du poste par les saisonniers, le signataire s'engage à susciter 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,

Au cours de la période d'exercice professionnel des saisonniers, le signataire s'engage à respecter :

- 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 réglementaires (6m², posséder une literie propre et des sanitaires), dans le cas d'un personnel logé par les soins de l'établissement.

Dans le cas d'une situation conflictuelle à l'intérieur de l'entreprise, celle-ci s'engage à faire part du litige par écrit à l'intéressé afin de rechercher dans le cadre d'un entretien les solutions aux problèmes constatés préalablement à toute prise de décision de rupture.

Au cours de la période d'intersaison, le signataire s'engage à :

- Favoriser la fidélisation des saisonniers d'une année sur l'autre en proposant, si possible, une pré-embauche dès la fin de la saison.
- Informer les travailleurs saisonniers sur les possibilités existantes en matière de formation professionnelle dans les métiers liés au secteur d'activité .
- Soutenir les initiatives en faveur de la saisonnalité portées par les institutions adhérentes à cette Charte.

Au cours de chaque période de recrutement, après proposition ferme faite par un établissement, les saisonniers adhérents à la présente Charte s'engagent à :

- 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 leur contrat de travail dans un délai de 10 jours avant la prise de fonction au poste désigné par le dit contrat.



Au cours de la période d'exercice professionnel, les saisonniers adhérents s'engagent à :

- Respecter les dispositions du contrat de travail et notamment les dispositions légales et les usages relatifs à la démission.
- Respecter les horaires d'embauche, la clientèle et la fonction en adoptant une attitude et une tenue correcte, professionnelle.
- Dans le cas d'un personnel logé, à respecter les lieux et à les rendre, à la fin de leur contrat, dans l'état où ils l'ont trouvé.
- Dans le cas d'une situation conflictuelle à l'intérieur de l'entreprise, à faire part du litige par écrit à sa direction afin de rechercher dans le cadre d'un entretien les solutions aux problèmes constatés préalablement à toute prise de décision de rupture.

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 touristique 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.
- D'aider les collectivités à avancer une image valorisante de leur volonté de soutenir et d'accueillir dignement les acteurs de la saisonnalité, entreprises et salariés saisonniers.



La Charte a pour objet de mettre en exergue des attitudes constructives et facilitatrices dans un contexte local montrant des caractéristiques fortes, à savoir :

- Une attractivité de l'emploi saisonnier en perte de vitesse.
- Un très fort taux de jeunes s'ouvrant pour la toute première fois aux réalités de l'entreprise (pour près de 25% d'entre eux).
- Des exigences croissantes de prestation auprès de la clientèle touristique en terme de qualité notamment.