

## ADRESSES UTILES

UNITE DEPARTEMENTALE DES HAUTES-ALPES DE LA  
DIRECCTE PACA(Direction Régionale des Entreprises, de la Concurrence,  
de la Consommation, du Travail et de l'Emploi)Cité Desmichels – BP 129 – 05004 GAP Cedex  
Tél. 04.92.52.17.03

## SERVICE RENSEIGNEMENTS :

☎ 04.92.52.53.85 / ✉ [paca-ud05.renseignements@direccte.gouv.fr](mailto:paca-ud05.renseignements@direccte.gouv.fr)

Accueil public : lundi, mardi, mercredi, vendredi : de 13h30 à 16h00

Accueil téléphonique : lundi, mardi, mercredi, vendredi : 9h - 11h45

## U.R.S.S.A.F.

10, bd Georges Pompidou – 05000 GAP

## POLE EMPLOI

Un conseiller Pôle emploi vous répond sur le 39 49

Consultez : <http://www.pole-emploi.fr>Mission Jeunes 05 : 1, cours du Vieux Moulin - CS 6004 - 05010 GAP CEDEX  
tél 04.92.53.00.00

## ESPACES SAISONNIERS

## Maison des Saisonniers du Briançonnais

Rés. Le Pin Cembro, Chemin Fanton, 05100 BRIANCON  
[saisonniers@ccbrianconnais.fr](mailto:saisonniers@ccbrianconnais.fr) Tél. 04.92.24.70.80

## Maisons de services au public

- **du Guillestrois**  
Passage des Ecoles - BP 12  
05600 GUILLESTRE Tél. 04.92.45.42.42
- **du Pays des Ecrins**  
12, avenue de Vallouise  
05120 L'ARGENTIERE LA BESSE Tél. 04.92.23.06.21
- **Maison du Queyras**  
05470 AIGUILLES Tél. 04.92.46.85.23
- **du Laragnais**  
8A, place de l'Eglise  
05300 LARAGNE Tél. 04.92.65.26.97
- **du Serrois**  
Rue des Jardins  
05700 SERRES Tél. 04.92.67.08.25
- **de Veynes**  
42, rue Jean Jaurès  
05400 VEYNES Tél. 04.92.45.42.14
- **du Dévoluy**  
Mairie Le Dévoluy - Le Pré  
Saint-Etienne - 05250 LE DEVOLUY Tél. 04.92.58.89.38

Cette plaquette éditée par la DIRECCTE est téléchargeable sur :

<http://www.paca.direccte.gouv.fr/hautes-alpes>Vous pouvez consulter les fiches pratiques droit du travail de notre  
ministère sur [www.travail-emploi.gouv.fr](http://www.travail-emploi.gouv.fr) ou [www.service-public.gouv.fr](http://www.service-public.gouv.fr)

## CONSEIL DE PRUD'HOMMES

Palais de Justice – Place Saint Arnoux - 05000 GAP  
mail : [cph-gap@justice.fr](mailto:cph-gap@justice.fr) Tél. 04.92.52.06.37

## SYNDICATS DE SALARIES

- 3, rue David Martin - 05000 GAP (CFDT, CFTC, CGT, FO, CFE-CGC)
- 5, place d'Armes - 05100 BRIANCON (CFDT, CGT, FO)
- Place de l'Evêché - 05200 EMBRUN (Union locale CGT)

## INFORMATIONS UTILES - SERVICES RENSEIGNEMENTS

## ALLO SERVICE PUBLIC 39 39

(Coût d'un appel local depuis un poste fixe)

Première réponse à vos questions administratives

du lundi au vendredi de 8h à 20h et le samedi de 8h30 à 18h

Consultez [www.pluriactivite.org](http://www.pluriactivite.org) ou [www.service-public.gouv.fr](http://www.service-public.gouv.fr)

## LE SALAIRE

Le SMIC : 9.76 € depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2017 - 1480.27 € pour  
151.67 heures.

## Minimum garanti

Sert à définir la valeur d'un repas. 3.54 € au 1er janvier 2017.

## DOCUMENTS A REMETTRE AU SALARIE

(L. 1234-20 du Code du travail)

## Tous les mois

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

## A la fin du contrat

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

## SACHEZ-LE

Ce document rappelle les règles de droit essentielles du Code du tra-  
vail, applicables aux emplois saisonniers. Celles-ci peuvent être, le  
cas échéant, complétées ou améliorées par des dispositions de la con-  
vention collective applicable à la branche d'activité dont relève  
l'entreprise.

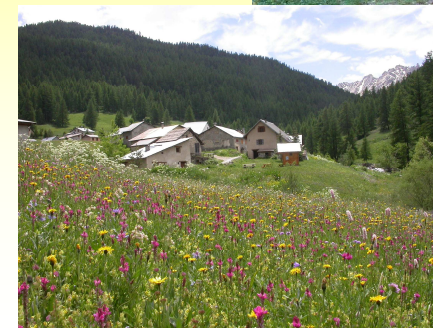
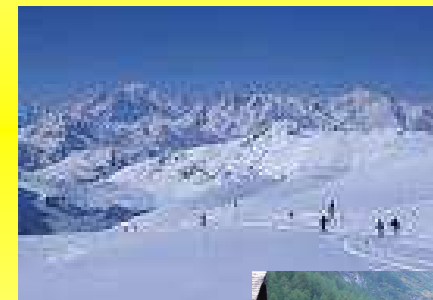
## RENSEIGNEZ-VOUS AUPRES DE :

- Organisations professionnelles
- Organisations syndicales de salariés
- Maisons des saisonniers
- Relais Services publics
- Unité territoriale de la DIRECCTE.

## Contrat de travail saisonnier

## Les règles légales

Edition 2017



## Le contrat de travail saisonnier

C'est un contrat écrit à durée déterminée : il est remis par l'employeur **dans les deux jours ouvrables suivant l'embauche**. A défaut, il est présumé être à **durée indéterminée**. Il doit notamment préciser l'objet du contrat (saison). La période d'essai ne peut excéder un jour par semaine de travail dans la limite de 2 semaines au maximum si le contrat est inférieur à 6 mois.

La rupture du contrat est possible dans les cas suivants :

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

### Dispositions diverses

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

### La fin du contrat de travail

#### Le salarié reçoit :

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

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

### Le contrat de travail intermittent

C'est un contrat à durée indéterminée, mis en place par accord collectif ou convention étendue ou d'entreprise ou d'établissement pour pourvoir des emplois permanents définis par accord et comportant par nature des alternances de périodes travaillées ou non travaillées.

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

Ce type d'aménagement du temps de travail peut être mis en place par accord d'entreprise, d'établissement ou de branche.

L'accord détermine les modalités de mise en œuvre (délais de prévenance, heures supplémentaires, heures complémentaires...).

## La convention collective

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

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

## La durée du travail

La durée légale du travail dans les entreprises est basée sur 35 heures par semaine. Sous réserve de dérogation par accord collectif (Loi Travail n° 2016-1088 du 8 août 2016) :

Nature de la règle (hors cafés, hôtels et restaurants)	
<b>Durée maximale quotidienne effective de travail</b>	<b>10 h</b>
<b>Repos entre deux jours de travail</b> (possibilité d'y déroger par accord collectif)	<b>11 h</b>
<b>Durée maximale hebdomadaire moyenne</b>	<b>44 h</b>
<b>Durée maximale hebdomadaire absolue, pas de changement</b>	<b>48 h</b>

### Le repos hebdomadaire

Aucun salarié ne peut être employé plus de 6 jours consécutifs. Un repos d'une journée entière doit être accordé au moins une fois par semaine.

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

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

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

### Le paiement des heures supplémentaires (hors cafés, hôtels, restaurants)

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

**Sauf convention ou accord collectif contraire,**

- les heures effectuées de la 36<sup>ème</sup> à la 43<sup>ème</sup> sont majorées de 25 %.

- les heures effectuées au-delà de la 43<sup>ème</sup> sont majorées de 50 %.

La rémunération au forfait ne doit pas être inférieure au salaire qui résulte du décompte des heures effectuées, y compris les majorations d'heures supplémentaires.

Un accord collectif peut prévoir le paiement ou la compensation de tout ou partie des heures supplémentaires par un repos au lieu d'un salaire majoré dans les mêmes conditions.

### Le travail à temps partiel

Application de la **durée du travail minimale de 24 h hebdomadaires** (Loi du 05.03.2014) à compter du **1er juillet 2014**, sauf dérogations prévues par accords de branches étendus ou demande du salarié pour cumuler plusieurs emplois ou du fait de contraintes familiales impérieuses.

**Majorations de salaire des heures complémentaires depuis le 01/01/2014**

- + **10%** pour les heures complémentaires dans la limite du 10<sup>ème</sup> de la durée du travail prévue au contrat.

- + **25%** pour les heures complémentaires entre le 10<sup>ème</sup> et le 1/3 de la durée du travail prévue au contrat en présence d'accord de branche étendu ou d'accord d'entreprise.

### Avenant de complément d'heures temporaire depuis le 01/01/2014

- Possibilité prévue par accord de branche étendu par convention ou par accord collectif.

- Par avenant au contrat de travail signé par le salarié.

- Majoration de salaire selon les modalités prévues dans l'accord ou la convention.

- Seules les heures excédant le complément d'heures sont majorées de 25% (art.L.3123-25 du code du travail).

**Pour plus d'informations, s'adresser au service « Renseignement droit du travail » de la Direccte Paca.**

## Service de santé au travail

Art. D. 4625-22 du code du travail (D. 2016-1908 du 27/12/2016-Art. 19). « Un examen médical d'embauche est obligatoire pour les salariés saisonniers recrutés pour une durée au moins égale à 45 jours de travail effectif affectés à des emplois présentant des risques particuliers mentionnés à l'art. R. 4624-23, sauf en ce qui concerne les salariés recrutés pour un emploi équivalent à ceux précédemment occupés si aucune inaptitude n'a été reconnue lors du dernier examen médical intervenu au cours des 24 mois précédents.

Pour les salariés saisonniers recrutés pour une durée inférieure à 45 jours et ceux affectés à des emplois autres que ceux présentant des risques particuliers mentionnés à l'art. R. 4624-23, le service de santé au travail organise des actions de formation et de prévention. Ces actions peuvent être communes à plusieurs entreprises. Le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail est consulté sur ces actions ».

## Mutuelle d'entreprise obligatoire

Depuis le 01/01/2016, la mutuelle d'entreprise est obligatoire pour tous les salariés quelle que soit leur ancienneté dans l'entreprise.

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

Pour plus d'informations se connecter à :

<https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F20740>

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

Il se caractérise par :

- défaut de déclaration préalable à l'embauche
- défaut de délivrance du bulletin de paie
- mention sur le bulletin de paie d'un nombre d'heures inférieur à celui réellement effectué (L. 8221-1 code du travail)

Les salariés dissimulés ont droit à une indemnité forfaitaire minimale de 6 mois de salaire, à la charge de l'employeur, en cas de rupture de la relation de travail. Les agents de contrôle de l'Inspection du Travail, de l'URSSAF et les officiers de Police judiciaire peuvent interroger les salariés en tous lieux sur la réalité de leurs horaires.

## Le logement

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

**La suspension du contrat de travail (par ex. en cas de maladie) n'entraîne pas la restitution du logement. En revanche, le logement est restitué en cas de rupture du contrat de travail.**

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