

LE CONTRAT DE TRAVAIL SAISONNIER

C'est un contrat **À DURÉE DÉTERMINÉE** qui doit obligatoirement faire l'objet d'un **ÉCRIT**. Il doit notamment contenir :

- la désignation du poste ;
 - la durée de la période d'essai ;
 - le salaire et les avantages éventuels ;
- la convention collective applicable.

Votre contrat doit vous être remis au plus tard **dans les 2 jours** suivant l'embauche

La période d'essai (éventuelle)

Pas plus d'un jour par semaine de contrat :

- dans la limite de 2 semaines pour les contrats jusqu'à 6 mois ;
- dans la limite d'1 mois pour les contrats de plus de 6 mois.

L'examen médical d'aptitude réalisé par le médecin du travail est obligatoire

Votre employeur doit vous remettre une copie de votre **déclaration d'embauche auprès de l'URSAFF**.

REVENDICATIONS FORCE OUVRIÈRE

Des salaires respectant les conventions collectives, permettant de vivre décemment dans les zones touristiques

Le respect des conventions et de la loi

- Par la signature de contrat de travail avant la prise de service
- Par le respect des obligations sur la formation
- Par le respect des amplitudes horaires
- Par le paiement intégral de toutes les heures travaillées
- Par l'obligation pour les employeurs de souscrire à des organismes mutualistes couvrant la maladie et l'accident de façon complémentaire.
- Par l'application des dispositions conventionnelles sur l'ensemble des départements français.

Une amélioration de la protection des travailleurs saisonniers et pluri-actifs :

- Par le fond de garantie en cas de retard à l'embauche pour

LE DROIT AU REPOS ET LES JOURS FÉRIÉS

Le **TEMPS DE REPOS** entre 2 jours de travail est au minimum de :

- **12 heures consécutives** pour les moins de 18 ans ;
- **11 heures** pour les autres.

Les deux jours de repos hebdomadaire sont obligatoirement **consécutifs** pour les moins de **18 ans**.

raisons climatiques

- Par une clause de reconduction au contrat pour l'année suivante.
- Par la mise en place des moyens nécessaires aux services de l'inspection du travail pour assurer efficacement sa mission.
- Par la mise en place d'une prime de précarité liée au statut de saisonnier.
- Par la mise en place de 2 jours de repos hebdomadaires, par la portabilité des droits : Prévoyance et mutuelle

La mise en place d'une politique sociale en matière de logement :

- favoriser l'accès à des logements accessibles financièrement aux travailleurs saisonniers
- une chambre au minimum de 14m² par personne,
- Exiger une participation financière des communes et des employeurs pour la mise en place d'une politique cohérente en matière de logements sociaux.

Un plus grand nombre de maisons des saisonniers

LE SALAIRE ET LE BULLETIN DE PAIE

TOUTES LES HEURES EFFECTUÉES DOIVENT ÊTRE PAYÉES.

Lors du paiement du salaire, l'employeur doit remettre au salarié un **BULLETIN DE PAIE** sur lequel figure notamment :

- le nombre d'heures payées,
- le taux horaire,
- la qualification du salarié.

Depuis le 1er janvier 2012 :
9,22€ l'heure,
soit **1 398,37€ brut** par mois pour **151,67 heures**.

Aucun salarié majeur ne peut être payé en dessous du SMIC. Les mineurs perçoivent :

- **80 %** du SMIC pour les moins de 17 ans ;
- **90 %** du SMIC pour les 17 ans et plus.

À la FIN DU CONTRAT DE TRAVAIL, le saisonnier doit recevoir de son employeur :

- le solde des salaires,
- un certificat de travail,
- un bulletin d'accès à la formation,
- une attestation ASSEDIC remplie et signée par l'employeur.

TPE

Oui !
C'est de vous
qu'on parle



<http://www.force-ouvriere.fr/>
page principale
Mieux représentés, + Forts

FO