



Syndicat

**CFTC-CSFV**

Fédération des Syndicats Commerce,  
Services et Force de Vente

*La Vie à Défendre*

**Jeunes  
& diversité**

# GUIDE DES SAISONNIERS

Edition 2016



© Jérôme Dancette



© Alexander Timofeyev



© auemar

**LA CFTC À VOS CÔTÉS !**



## QU'EST-CE QUE LE TRAVAIL SAISONNIER ?

Par travail saisonnier, on entend 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...).

En pratique, le travail saisonnier concerne essentiellement le tourisme, l'agriculture et l'industrie agroalimentaire.

**Attention !** L'activité saisonnière ne doit pas être confondue avec le surcroît temporaire d'activité qui ne présente pas de caractère cyclique. La différence est importante car le CDD pour accroissement temporaire d'activité donne droit à une indemnité de fin de contrat, contrairement au CDD saisonnier.



## FAUT-IL SIGNER UN CONTRAT DE TRAVAIL PARTICULIER ?

Non, car il n'existe pas de contrat spécifique pour le travail saisonnier. Il s'agit le plus souvent d'un **contrat de travail à durée déterminée (CDD)**.

L'ensemble des règles qui régissent le CDD doit être respecté :

- ✔ Obligation de remise d'un contrat écrit et signé remis dans les deux jours sous peine d'une requalification en CDI.
- ✔ Mentions obligatoires (motif du contrat, durée...).

Le CDD saisonnier présente néanmoins des spécificités :

- ✔ Il ne peut durer plus de 8 mois (contre 18 mois pour les autres CDD) et ne doit pas couvrir la totalité de la période d'ouverture de l'entreprise.
- ✔ Il est possible de conclure plusieurs CDD saisonniers successifs sans avoir à respecter de délai de carence (contrairement aux autres CDD).
- ✔ Le salarié arrivé à la fin de son contrat ne perçoit pas l'indemnité de fin de contrat.

**À noter :** le contrat saisonnier peut avoir un terme imprécis, par exemple "la durée de la saison", dès lors qu'il ne dure pas plus de 8 mois.



## QUELLE DIFFÉRENCE AVEC LE CONTRAT VENDANGES ?

Le contrat vendanges a pour objet la réalisation de travaux de vendanges, c'est-à-dire de la préparation à la réalisation des vendanges, jusqu'aux travaux de rangement inclus. Il s'agit d'un CDD le plus souvent sans terme précis, qui cesse à la fin des vendanges, sans pouvoir durer plus d'un mois.



## QUELLE EST LA RÉMUNÉRATION DU TRAVAILLEUR SAISONNIER ?

Le salaire du travailleur saisonnier est soumis aux conditions de droit commun, c'est-à-dire :

- ✔ Obligation de verser la rémunération prévue par la convention collective en fonction de la qualification du salarié.
- ✔ En tout état de cause, obligation de verser une rémunération au moins égale au SMIC.

Le bulletin de salaire doit être remis lors du paiement et doit comporter certaines mentions obligatoires notamment le nombre d'heures effectuées et les éventuels avantages en nature.



## QUELLE EST LA DURÉE DU TRAVAIL SAISONNIER ?

**Le travailleur saisonnier est soumis à la durée légale du travail de 35 heures hebdomadaires** auxquelles peuvent s'ajouter des heures supplémentaires. Leur rémunération est majorée de 25 % pour les huit premières heures et de 50 % ensuite, sauf si un accord collectif prévoit un taux inférieur sans pouvoir aller en dessous de 10 %.

C'est le cas, par exemple dans la convention collective de l'hôtellerie-restauration qui prévoit que les heures supplémentaires bénéficient des majorations suivantes :

- ▶ De la 36<sup>ème</sup> à la 39<sup>ème</sup> heure : + 10 %
- ▶ De la 40<sup>ème</sup> à la 43<sup>ème</sup> heure : + 20 %
- ▶ À partir de la 44<sup>ème</sup> heure : + 50 %



## LE REPOS HEBDOMADAIRE

En principe, tous les salariés ont droit à un repos hebdomadaire d'une durée minimale de 24 heures consécutives.

Cependant, comme les activités saisonnières s'exercent sur une période limitée, il est permis à l'employeur de différer en partie ce repos hebdomadaire.

Dans ce cas, l'inspecteur du travail doit en être informé et la copie de cette information doit être affichée.

Toutefois, chaque salarié doit pouvoir continuer à bénéficier au minimum de deux jours de repos par mois autant que possible le dimanche.



## LE LOGEMENT

Lorsqu'un hébergement est proposé au travailleur saisonnier, il doit répondre aux conditions de droit commun, à savoir :

- ✔ Entre 6 et 15 m<sup>2</sup> par personne.
- ✔ Une fenêtre donnant sur l'extérieur.
- ✔ Lavabos, douches et WC à proximité.



## QUE FAIRE SI CES RÈGLES NE SONT PAS RESPECTÉES ?

S'il ne respecte pas les conditions d'utilisation du contrat saisonnier, l'employeur peut être condamné à une amende de 3750 € et 7500 € en cas de récidive ainsi que 6 mois d'emprisonnement.

Dans certains cas le salarié peut obtenir, la requalification de son contrat en contrat à durée indéterminé. Si le contrat a été rompu, la rupture sera considéré comme irrégulière et l'employeur sera condamné à verser une indemnité qui ne peut être inférieure à un mois de salaire.



## UN LITIGE, DES QUESTIONS...

Il vous reste des questions ? Vous avez un litige avec votre employeur ? Contactez votre Fédération.