

Adresses utiles

Unité territoriale Savoie de la DIRECCTE

(Direction Régionale des Entreprises, de la Concurrence, de la Consommation, du Travail et de l'Emploi)

Carré Curial - 73000 CHAMBÉRY
Tél. 04 79 60 70 00 - Fax 04 79 33 19 75
rhona-ut73.direction@direccte.gouv.fr

Service législation du travail :
Tél. 04 79 60 70 01

Antenne Tarentaise - Beaufortain - Val d'Arly :
12 rue Claude Genoux - 73200 ALBERTVILLE
Tél. 04 79 10 02 31

Urssaf
10 rue des Champagnes - 73290 LA MOTTE-SERVOLEX

PÔLE EMPLOI
Un conseiller Pôle emploi vous répond sur le 39 49
Consultez : www.pole-emploi.fr

ESPACES SAISONNIERS

- LES MÉNUIRES : Tél. 04 79 00 23 20
- VAL THORENS : Tél. 04 79 00 22 11
- TIGNES : Tél. 04 79 40 09 89
- VAL D'ISÈRE : Tél. 04 79 06 84 78
- LES ARCS : Tél. 04 79 07 01 35
- LA PLAGNE : Tél. 04 79 09 20 85
- COURCHEVEL : Tél. 04 79 00 01 01
- MAURIENNE (Relais Saisons) : Tél. 04 79 64 41 02

FONGECIF
725 faubourg Montmélian - 73000 CHAMBÉRY
Tél. 04 79 70 14 83 - Fax 04 79 85 73 18
Consultez : www.fongecifrhonealpes.fr

Cette plaquette éditée par la DIRECCTE (Direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi : unité territoriale de SAVOIE) est téléchargeable sur : www.rhone-alpes.direccte.gouv.fr

CONSEIL DE PRUD'HOMMES
(NE RENSEIGNE PAS, REÇOIT LES PLAINTES)

- CHAMBÉRY : Palais de Justice - Tél. 04 79 33 60 09
- AIX-LES-BAINS : Boulevard de la Roche du roi
Tél. 04 79 61 37 24
- ALBERTVILLE : 5 avenue des Chasseurs alpins
Tél. 04 79 32 59 30

LES SYNDICATS DE SALARIÉS
(CFDT, CFTC, CGT, CGT-FO, CFE-CGC)
77 rue Ambroise Croizat - 73000 CHAMBÉRY

Informations utiles

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

Consultez www.questionSaison.fr
Tél. **08 10 69 00 50**
ouvert du lundi au vendredi
de 10h à 12h et de 13h30 à 18h
(prix d'un appel local)



Le salaire (changements possibles au 1^{er} janvier de chaque année)

Le SMIC
9,43 € brut de l'heure depuis le 1^{er} janvier 2013.

Minimum garanti
Sert notamment à définir la valeur d'un repas.
3,49 € depuis le 1^{er} juillet 2012.

Documents à remettre au salarié (L. 1234-20)
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 doivent être remis :

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

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

RENSEIGNEZ-VOUS AUPRÈS DE :

- Organisations professionnelles
- Organisations syndicales de salariés
- Maisons des saisonniers
- Unité territoriale de la DIRECCTE (ex DDTEFP)



Contrat de travail saisonnier

les règles légales

Savoie



Direction Régionale des Entreprises, de la Concurrence,
de la Consommation, du Travail et de l'Emploi
DIRECCTE Rhône-Alpes
Unité territoriale de Savoie



Le contrat de travail (L. 1242-12 et L. 1242-13 du Code du Travail)

Le contrat saisonnier (à durée déterminée)

C'est un contrat écrit : il est remis par l'employeur **dans les deux jours ouvrables suivant l'embauche.**

À 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.

Le contrat prévoit une date d'échéance certaine ou à défaut, une durée garantie minimale d'emploi

La rupture du contrat est possible dans les cas suivants :

- Accord des parties.
- Faute grave de l'employeur ou du salarié.
- Conclusion par le salarié d'un contrat à durée indéterminée .
- Inaptitude médicale au poste de travail prononcée par le médecin du travail.

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.
- Lorsque plusieurs contrats saisonniers ont été réalisés et qu'ils couvrent la période d'ouverture de l'établissement sur plusieurs saisons successives, le fait pour l'employeur de ne pas proposer un nouveau contrat la saison suivante doit être motivé avec, éventuellement, versement des indemnités liées à la rupture.

La fin du contrat de travail

Le salarié reçoit :

- Le solde des salaires,
- l'indemnité compensatrice de congés payés (égale à 1/10^e 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 bulletin 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 afin de 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 temps plein que pour les salariés à temps partiel.

Ce type d'aménagement du temps de travail peut être mis en place par un accord d'entreprise, d'établissement ou de branche. L'accord détermine les modalités de mise en oeuvre (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. Elle est également consultable sur des sites internet comme www.legigrance.gouv.fr

La plupart des conventions comportent une classification du personnel, donnant droit à un salaire minimum de qualification (convention collective consultable dans l'entreprise).

La durée du travail

La durée légale du travail dans les entreprises est basée sur 35 heures par semaine.

Nature de la règle (hors cafés, hôtels, restaurants)	
Durée maximale quotidienne effective du travail	10h
Repos entre deux jours de travail	11h
Durée maximale hebdomadaire moyenne sur 12 semaines consécutives	44h
Durée maximale hebdomadaire absolue	48h

Le repos hebdomadaire et dominical

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 (équivalent à 35 heures consécutives de repos dans le cas général).

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

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

L'employeur est tenu d'effectuer un décompte quotidien et hebdomadaire de la durée effective du travail pour chaque salarié lorsque l'horaire de travail n'est pas le même d'un salarié à l'autre dans un même service (horaire de travail non collectif).

Sauf convention ou accord collectif contraire, les heures effectuées de la 36^e à la 43^e sont majorées de 25 %.

Les heures effectuées au-delà de la 43^e sont majorées de 50 %.

Un accord collectif peut prévoir le paiement ou la compensation de tout ou partie des heures supplémentaires par un repos compensateur de remplacement. Ce repos est majoré dans les mêmes conditions. Par exemple 1 h supplémentaire majorée de 25% ouvre droit à un repos compensateur de 1 h à laquelle s'ajoutent 15 minutes (soit 25% d'une heure). Cela fait donc un repos compensateur total de 1 h 15 mn payé au tarif horaire normal.



Service de santé au travail

Chaque salarié doit passer, au plus tôt dans la saison, un examen médical auprès du Médecin du Travail, qui vérifie l'aptitude médicale au poste de travail, sauf s'il a bénéficié d'une aptitude médicale pour un emploi identique depuis moins de 24 mois chez le même employeur ou moins de 12 mois dans une autre entreprise.

Le travail dissimulé est interdit (L. 8221-1 et suivants)

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.

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 et de l'U.R.S.S.A.F. 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 6 m² et 15 m³ 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 exemple 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.