

Adresses utiles

DIRECTION DÉPARTEMENTALE DU TRAVAIL,
DE L'EMPLOI ET DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE
devenue depuis le 1^{er} janvier 2010

Unité territoriale Haute-Savoie de la DIRECCTE

(Direction Régionale des Entreprises, de la Concurrence,
de la Consommation, du Travail et de l'Emploi)
48, avenue de la République - 74960 CRAN-GEVRIER
BP 9001 - 74990 ANNECY Cedex 9
Tél : 04 50 88 28 00 - Fax : 04 50 88 28 96

Service législation du travail :

Accueil physique : du lundi au vendredi de 8h30 à 11h45
Accueil téléphonique : du lundi au vendredi de 13h30 à 16h15
Tél : 04 50 88 28 28 - fax 04 50 88 29 06
dd-74.legislation-du-travail@direccte.gouv.fr

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

2 rue Honoré de Balzac - 74600 SEYNOD
Tél. 04 50 88 46 46 - Fax 04 50 67 87 82

PÔLE EMPLOI

Un conseiller Pôle emploi vous répond sur le 39 49
Consultez : <http://www.pole-emploi.fr>

ESPACES SAISONNIERS

- **CHABLAIS** : M. Petitgonnet Pierre-Éric
Permanences : Tél. 06 70 31 26 56 -
saisonnierschablais@orange.fr
- MORZINE : 18 rue du Palais des sports - 74110 MORZINE
- CHÂTEL : 43 chemin sous le Crêt - 74390 CHÂTEL
- MLJ THONON-LES-BAINS : 2 avenue de la Gare
74200 THONON-LES-BAINS
- **PAYS DU MONT BLANC** : M. GENEAU Guillaume
- CHAMONIX : Tél. 04 50 53 12 24
Maison Pour Tous - 94 promenade du Fori
74400 CHAMONIX MONT BLANC
- Stations de l'arrondissement de BONNEVILLE :
Tél. 04 50 97 29 50
Maison de l'Emploi - 100, rue Paul Verlaine
74130 BONNEVILLE

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 HAUTE-SAVOIE) est téléchargeable sur :
www.rhone-alpes.travail.gouv.fr/dd74
www.rhone-alpes.direccte.gouv.fr (en construction)

FONGECIF

129 avenue de Genève - 74000 ANNECY
Tél. 04 50 57 55 69 - Fax 04 50 67 45 24

CONSEIL DE PRUD'HOMMES

(NE RENSEIGNE PAS, REÇOIT LES PLAINTES)
• ANNECY : 19 avenue du Parmelan - Tél. 04 50 33 76 00
• ANNEMASSE : 20 rue Léandre Vaillat - Tél. 04 50 38 39 32
• BONNEVILLE : Rue du Carroz - Tél. 04 50 97 14 10

LES SYNDICATS DE SALARIÉS

(CFDT, CFTC, CGT, CGT-FO, CFE-CGC)
Maison des syndicats
29 rue de la Crête 74960 CRAN-GEVRIER

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

NOUVEAU

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 2012)

Le SMIC

9,00 € brut de l'heure depuis le 1^{er} janvier 2011.

Minimum garanti

Sert notamment à définir la valeur d'un repas.

3,36 € depuis le 1^{er} janvier 2011.

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

Haute-Savoie

Saisons hiver/été 2012



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

DIRECCTE Rhône-Alpes

Unité territoriale de Haute-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**. 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 de l'employeur ou du salarié.
- 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^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 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 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.

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.

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	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.

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^e à la 43^e sont majorées de 25 %.

Les heures effectuées au-delà de la 43^e 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.



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 12 mois chez le même employeur ou moins de 6 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.