

## ADRESSES UTILES

UNITE TERRITORIALE 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 :

Tél. 04.92.52.53.85

**Réception Public** : les lundi, mercredi, vendredi : de 13h30 à 16h30**Réception téléphonique** : les lundi, mercredi, vendredi : 9h à 12h

## 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** : 8 rue Juvenis - 05000 GAP - tél 04.92.53.00.00

## ESPACES SAISONNIERS

## Maison des Saisonniers du Briançonnais

ZA les Iscles - 05240 LA SALLE LES ALPES

[saisonniers@ccbrianconnais.fr](mailto:saisonniers@ccbrianconnais.fr)

## Relais Services Publics

- **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
- **du Queyras**  
Bâtiment La Chalp  
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**  
18, rue Varanfrain  
05700 SERRES Tél. 04.92.67.08.25
- **des Pays du Haut Buëch**  
42, rue Jean Jaurès  
05400 VEYNES Tél. 04.92.43.84.05
- **du Dévoluy**  
Communauté de Communes du Dévoluy - Le Pré  
05250 ST ETIENNE EN DEVOLUY Tél. 04.92.58.89.38

Cette plaquette éditée par la DIRECCTE est téléchargeable sur :  
<http://www.mde05.fr> et sur <http://www.paca.direccte.gouv.fr>

Vous pouvez consulter les fiches pratiques droit du travail de notre  
ministère sur [www.travail-emploi-sante.gouv.fr](http://www.travail-emploi-sante.gouv.fr)

## CONSEIL DE PRUD'HOMMES

Palais de Justice – Place Saint Aroux - 05000 GAP  
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

## SERVICE RENSEIGNEMENTS

Vous pouvez accéder au service d'information du Ministère du travail, de  
l'emploi et de la santé : du lundi au vendredi de 8h30 à 18h30  
Tél. 0821 347 347 – Travail info service (0.12 € laminute).

## 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)

## NOUVEAU Consultez question.Saison

Tél. 08.10.69.00.50

ouvert du lundi au samedi de 8 h à 20 h

(prix d'un appel local)

## LE SALAIRE

Le SMIC : 9.43 € depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2013 - 1430.25 € pour  
151.67 heures.

## Minimum garanti

Sert à définir la valeur d'un repas. 3.49 € au 1er juillet 2012.

## Documents à remettre au salarié (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 bulletin 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  
convention collective applicable à la branche d'activité dont relève  
l'entreprise.

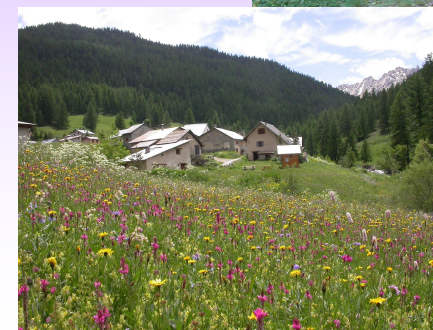
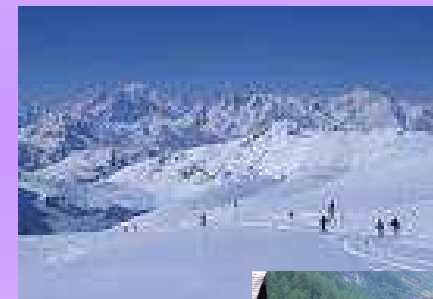
## RENSEIGNEZ-VOUS AUPRES DE :

- 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 2013



MINISTÈRE DU TRAVAIL,  
DE L'EMPLOI  
ET DE LA SANTÉ

## 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<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 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 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.

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

### ☛ 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 café, 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.

## Service de santé au travail

Tout employeur doit adhérer au service de santé au travail. Chaque salarié doit passer, dans la saison, un examen médical auprès du médecin qui s'assure de l'aptitude médicale au poste de travail.

**Cependant, un accord professionnel du 29 novembre 2006 concernant les travailleurs saisonniers des entreprises de tourisme des Hautes-Alpes prévoit les dispositions suivantes pour les salariés saisonniers occasionnels.**

Période d'emploi supérieure ou égale à 40 jours	Période d'emploi inférieure à 40 jours
Visite d'embauche obligatoire sauf s'il occupe un emploi identique à ceux précédemment occupés et si aucune inaptitude médicale n'a été reconnue au cours des 18 mois précédents.	Visite d'embauche non obligatoire, mais il appartient au médecin du travail d'organiser des actions collectives de formation et de prévention à leur intention pendant le temps de travail
Toutefois, <b>l'employeur doit informer par écrit</b> les salariés saisonniers lors de la conclusion de leur contrat de travail qu'ils peuvent demander à bénéficier d'un examen médical effectué en dehors des périodes effectives de travail, le temps passé à la visite étant considéré comme du temps effectif de travail.	

## 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.

**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 6m<sup>2</sup> et 15m<sup>3</sup> 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.