

LA MALADIE ET LE CHÔMAGE

L'ASSURANCE MALADIE

En principe, pour bénéficier des prestations de l'assurance maladie, l'assuré doit avoir accompli un certain nombre d'heures de travail salarié à la date des soins : 1 200 h sur l'année ou 120 h sur un trimestre ou 60 h sur un mois.

Les salariés de professions à caractère saisonnier peuvent bénéficier d'un régime dérogatoire qui leur ouvre droit aux prestations en nature de l'assurance maladie, notamment s'ils justifient avoir effectué au moins 800 heures de travail salarié au cours de 12 mois ou de 365 jours consécutifs.

Les salariés saisonniers des HCR bénéficient également du régime complémentaire frais de santé dès qu'ils ont un mois civil entier d'emploi dans la même entreprise.

L'ALLOCATION CHÔMAGE

Dorénavant l'allocation d'aide au retour à l'emploi (ARE) des chômeurs saisonniers est calculée comme pour tous les salariés de droit commun.

Le coefficient réducteur a donc été supprimé par la convention de 2011, grâce à Force Ouvrière.

VOS CONTACTS

Besoin d'un renseignement ?

Nos juristes sont là pour vous répondre



FORCE OUVRIÈRE

Confédération Générale du Travail Force Ouvrière

141, Avenue du Maine // 75680 Paris Cedex 14

Tél. : 01 40 52 82 00

Fax : 01 40 52 82 02

www.force-ouvriere.fr



FGTA-FO

Fédération Générale des travailleurs de l'agriculture, de l'alimentation, des tabacs et des services annexes Force Ouvrière

7, passage Tenaille // 75680 Paris Cedex 14

Tél. : 01 40 52 85 10

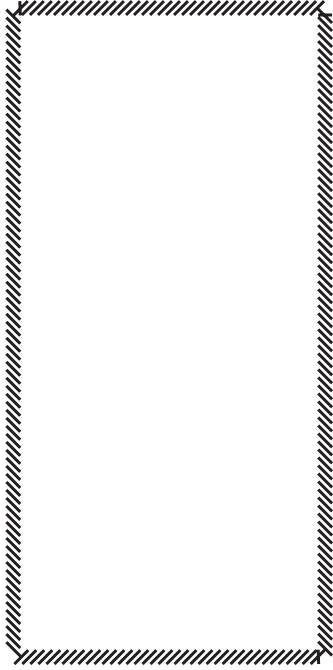
Fax : 01 40 52 82 12

email : fgtafo@fgta-fo.org

www.fgtafo.fr



VOTRE CONTACT DÉPARTEMENTAL



SALARIÉS SAISONNIERS

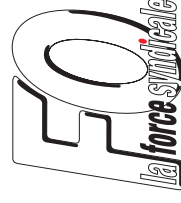
CONTRAT, SALAIRE, MALADIE,
REPOS...

DÉCOUVREZ VOS DROITS !

LES SAISONNIERS ONT DES DROITS.

FAITES LES

RESPECTER !



LE CONTRAT DE TRAVAIL SAISONNIER

C'est un contrat à **DURÉE DÉTERMINÉE**. Il doit faire l'objet d'un **ÉCRIT**.

Le contrat doit notamment contenir :

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

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

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

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

La période d'essai (éventuelle)

Elle ne dure 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

HÔTELS // CAFÉS // RESTAURANTS

Le contrat de travail saisonnier peut être conclu pour toute la durée de la saison correspondant aux dates d'ouverture et de fermeture de l'entreprise. Il ne peut être inférieur à un mois ou supérieur à neuf mois.
Il peut comporter une **clause de reconduction** pour la saison suivante.

VITICULTURE

Conclu seulement pendant les vendanges, le **contrat vendanges** est un contrat saisonnier particulier à durée déterminée (CDD) d'au maximum 1 mois.

Un salarié peut conclure avec des employeurs différents plusieurs contrats vendanges successifs dans la limite d'une durée cumulée de 2 mois maximum sur 12 mois.

DROIT AU REPOS ET 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

HÔTELS // CAFÉS // RESTAURANTS

Sous certaines conditions, le **TEMPS DE REPOS** peut être ramené à 10 heures :

- ▷ pour les salariés des établissements saisonniers,
- ▷ pour les salariés titulaires d'un contrat saisonnier dans les établissements permanents.

L'employeur doit alors accorder un repos compensateur de 20 minutes.

Les saisonniers doivent bénéficier de **2 JOURS de REPOS HEBDOMADAIRE** :

- ▷ 1 jour obligatoirement pris,
- ▷ 2 demi-journées pouvant être différées.

Le temps de repos non pris pendant la saison donne lieu à une compensation en temps ou en rémunération.

En plus du 1^{er} mai, les saisonniers justifiant de 9 mois d'ancienneté bénéficient de jours fériés au prorata de la durée de leur contrat de travail.

ATTENTION : les travailleurs de moins de 18 ans ne peuvent pas travailler les jours fériés légaux

AGRICULTURE

Les **JOURS FÉRIÉS** légaux sont chômés et payés lorsqu'ils tombent un jour normalement ouvré dans l'entreprise. Le travailleur saisonnier bénéficie alors d'une indemnité calculée de la façon suivante :

NOMBRE D'HEURES DE TRAVAIL PERDUES
× **SALAIRE HORAIRE DE BASE**

SALAIRE ET 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 : le nombre d'heures payées, le taux horaire, la qualification du salarié.

Depuis le 1^{er} janvier 2011, le **SMIC** horaire est fixé à 9,00 euros brut, ce qui correspond à un **SMIC mensuel** de 1365,03 euros brut pour un temps plein.

Aucun salarié majeur ne peut être payé en dessous du SMIC. Les mineurs ayant moins de six mois d'expérience dans un secteur d'activité 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 POLE EMPLOI (ex ASSEDI) remplie et signée par l'employeur.

HÔTELS // CAFÉS // RESTAURANTS

Dans les HCR, la durée hebdomadaire de travail est fixée à 39 heures. Les heures effectuées au-delà des 35 heures hebdomadaires sont majorées de 10% entre 36 et 39 heures, de 20% entre 40 et 43 heures, de 50% au-delà de 44 heures.

L'employeur a l'**OBLIGATION DE NOURRIR L'ENSEMBLE DU PERSONNEL**, ou, à défaut, de lui verser une indemnité compensatrice pour les repas non pris. Cet avantage en nature est dû si l'établissement est ouvert à la clientèle au moment des repas ou si le salarié est présent au moment des repas.

AGRICULTURE

Dans le secteur agricole, des conventions collectives départementales ou régionales peuvent améliorer les dispositions du code du travail et du code rural.