

EMPLOI

GUIDE PRATIQUE DE L'EMPLOYEUR DE SAISONNIERS

Hôtellerie-restauration,
agriculture, commerce,
emplois de service,
tourisme...



toutes les réponses à vos questions
sur le recrutement d'un salarié saisonnier

ouvre de nouveaux horizons

charente-maritime.fr

GUIDE PRATIQUE 2012

de l'employeur de saisonniers

SOMMAIRE

	PAGES
▶ Le recrutement	4 > 7
• Vous recherchez un salarié saisonnier : à qui vous adresser ?	
• Les contrats possibles :	
- CDD ou CDD saisonnier ?	
- Les autres types de contrats	
• Les obligations liées au contrat de travail :	
- La Déclaration Préalable à l'Embauche	
- Les mentions obligatoires	
• La période d'essai	
• La visite médicale obligatoire	
▶ L'accueil de vos saisonniers	8/9
• Les documents à afficher	
• Bon à savoir :	
- La durée du travail	
- Le carnet de route du saisonnier	
▶ Le bulletin de salaire : modèle	10/11
▶ Le temps de travail	12/13
▶ Faire face à une situation conflictuelle	14
▶ La fin du contrat	15
• Les documents à remettre	
• L'accès à la formation	
▶ Le quotidien de votre salarié	16/17
• Le logement	
• Le transport	
• La convention de l'emploi saisonnier	
▶ Contacts utiles	18/19

De bonnes pratiques... pour de bonnes saisons

Chaque année, près de 40 000 salariés saisonniers sont recrutés en Charente-Maritime. Le poids de l'emploi saisonnier tient aux caractéristiques économiques du deuxième département touristique de France, mais où les activités agricoles, conchylicoles et viticoles tiennent également une place importante.

C'est pourquoi nous avons créé, en 2008, la Maison départementale de l'emploi saisonnier, dont les locaux sont définitivement installés à Saint-Georges-de-Didonne, en Pays royannais.

L'un de ses objectifs est d'informer tous les acteurs concernés par la saisonnalité, afin d'améliorer les ajustements entre offre et demande et de faciliter le dialogue entre les différents partenaires.

Ce guide de « Bonnes pratiques », qui synthétise des notions parfois complexes, a pour but d'aider tous les employeurs qui accueillent des travailleurs saisonniers. En espérant qu'il sera pour vous un précieux auxiliaire, je vous souhaite, au nom du Département, une excellente saison.

Dominique Bussereau

Président du Conseil général de la Charente-Maritime

Député

Ancien Ministre

Vous recherchez un salarié saisonnier et vous ne savez pas à qui vous adresser ?

Le **Pôle emploi** de votre secteur vous aidera à recruter la personne la mieux adaptée au profil de poste que vous recherchez.

Contactez également :

- la **mission locale** qui accueille le public ayant moins de 26 ans,
- le **bureau ou point information jeunesse** le plus proche de chez vous,
- un **syndicat professionnel de votre branche**.

et

participez aux **forums de l'emploi saisonnier** organisés en Charente-Maritime, vous pourrez y rencontrer directement votre futur salarié.

Lieux et dates : charente-maritime.fr et mdes@cg17.fr

Les contrats possibles

► CDD ou CDD saisonnier ?

• Le CDD classique

Il doit comporter une date de début et de fin de contrat. L'indemnité de précarité est due au terme du contrat.

• Le CDD saisonnier

Il ne peut en aucun cas couvrir toute la durée d'ouverture de l'établissement. Il doit répondre à la réalisation d'une tâche précise et temporaire, qui doit être indiquée par écrit. Il ne comporte pas forcément de date de fin de contrat, mais doit mentionner une durée minimale d'emploi. Il est limité à 8 mois et ne donne pas droit à l'indemnité de précarité.



ATTENTION

Le CDD saisonnier ne peut être conclu que si le travail effectué se caractérise par 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).

► Les autres types de contrats

• Le contrat d'« extra »

C'est un CDD dit d'usage, il couvre la durée nécessaire à la réalisation d'une mission (un événement précis). Au-delà de 60 jours par trimestre, le contrat peut être requalifié en CDI. Il faut établir un contrat pour chaque vacation.

• Le titre emploi service entreprise TESE

C'est un dispositif destiné à simplifier les formalités sociales liées à l'embauche de salariés (DPAE, contrat de travail, déclaration auprès des organismes de protection sociale...) et à faire gagner du temps aux employeurs dans la gestion administrative de leur personnel (bulletin de paie, états récapitulatifs mensuels et annuels...). Il s'adresse :

- aux entreprises de moins de 10 salariés et concerne dans ce cas la gestion de l'ensemble du personnel,
- aux entreprises de plus de 9 salariés, dans ce cas le TESE ne peut s'appliquer qu'aux salariés occasionnels (un salarié occasionnel est un salarié qui effectue au plus 700 heures ou 100 jours de travail par année civile).

letese.urssaf.fr

• Le titre emploi simplifié agricole TESA

Il s'utilise pour l'embauche d'un salarié agricole dans le cadre d'un CDD n'excédant pas 3 mois et dont la rémunération brute n'excède pas le montant du plafond de la sécurité sociale. Il permet de regrouper en un document unique les formalités obligatoires au moment de l'embauche ainsi que celles à l'issue du contrat de travail.

msa.fr

• Le contrat vendange

C'est un CDD (ouvert aux salariés en congés payés) n'excédant pas un mois. Il permet de faciliter l'embauche de salariés saisonniers pour les vendanges et ne donne donc pas droit à l'indemnité de fin de contrat.

msa.fr

• Le contrat de travail intermittent

Il s'agit d'un CDI qui doit être expressément prévu par convention ou accord collectif pour pouvoir être conclu. Il permet à un employeur, dont l'activité connaît par nature une alternance de périodes travaillées et non travaillées, de pourvoir des emplois permanents, définis par cette convention ou cet accord.

! EMPLOI DE SAISONNIERS MINEURS

Si vous souhaitez employer des saisonniers mineurs, il existe une réglementation spécifique.

- ▶ Pour toute information, votre comptable peut vous conseiller : experts-comptables-poitou-charentes-vendee.fr
- ▶ Pour plus de détails relatifs aux contrats de travail : travail-emploi-sante.gouv.fr

! INFORMATIONS OBLIGATOIRES DANS LE CONTRAT

- ▶ La définition précise du motif du contrat (ex : saison)
- ▶ Les nom et adresse de l'entreprise
- ▶ Le nom du salarié et son numéro de sécurité sociale
- ▶ Le lieu d'exercice de la fonction
- ▶ Le nombre d'heures mensuelles ou hebdomadaires à effectuer
- ▶ Le poste occupé ou les tâches à accomplir
- ▶ La durée minimale pour laquelle le contrat est conclu lorsqu'il ne comporte pas d'échéance précise

Les obligations liées au contrat de travail

Le CDD est obligatoirement écrit et signé **au plus tard dans les deux jours qui suivent l'embauche.**

► La Déclaration Préalable à l'Embauche

Vous devez établir une déclaration préalable à l'embauche (DPAE). Celle-ci doit parvenir à l'URSSAF ou à la MSA (pour les entreprises agricoles) **avant la prise de fonction** ou la période d'essai, au plus tôt 8 jours avant la date d'embauche de votre salarié.

Elle sert à :

- **ouvrir des droits sociaux à votre salarié,**
- **être couvert en cas d'accident du travail de votre salarié,**
- **éviter toute sanction.**

Elle peut être faite en ligne :

- **URSSAF** larochelle.urssaf.fr
- **MSA** msa17.fr si vous dépendez du régime agricole



ATTENTION

Le volet détachable de l'accusé de réception de cette déclaration doit être remis à votre salarié.

- Les dates de début et fin de contrat
- La période d'essai (si prévue)
- La possibilité de travail le dimanche (si prévu)
- La prise des congés ou le paiement d'une indemnité
- Le montant de la rémunération
- La convention collective en vigueur (à consulter sur le site legifrance.gouv.fr)
- Les nom et adresse de la caisse de retraite complémentaire de la prévoyance et de la mutuelle le cas échéant.
- Les conditions de renouvellement de contrat

La période d'essai

Elle vous permet de tester les aptitudes du salarié à l'emploi proposé. Elle permet également au salarié d'apprécier si les conditions de travail et l'emploi lui conviennent. Elle n'est pas obligatoire, mais peut être prévue dans le contrat de travail.

Elle ne doit pas dépasser :

- 2 semaines pour un contrat inférieur ou égal à six mois,
- 1 mois pour un contrat de plus de 6 mois.

Pendant la période d'essai, le contrat peut être librement rompu par l'employeur ou le salarié, sous réserve d'un délai de prévenance.

Elle doit être obligatoirement rémunérée.

La visite médicale obligatoire

C'est un examen obligatoire d'aptitude au travail réalisé par un médecin du travail.

La visite médicale a pour but de s'assurer que votre salarié est médicalement apte au poste pour lequel vous l'avez recruté et qu'il n'est pas atteint d'une affection pouvant présenter un risque pour vos autres salariés.

Elle doit être effectuée **avant** l'embauche, au plus tard **avant l'expiration de la période d'essai**.

Incitez votre salarié à s'y présenter, dans son intérêt, comme dans le vôtre !

Les documents obligatoires à tenir à disposition et/ou à afficher dans l'entreprise

- **Le Document Unique d'Évaluation des Risques (DUER)** : c'est un document répertoriant les risques auxquels sont soumis les salariés, dans le cadre de leur travail, afin de les réduire voire de les supprimer.
- **Le Registre Unique du Personnel (RUP)** : il doit comporter au minimum les noms et prénoms de tous les salariés avec date d'entrée et de sortie.
- **Les horaires de travail des salariés et la durée des repos** : les horaires doivent être remis à l'inspection du travail.
- **L'adresse et le numéro de téléphone de l'inspecteur du travail, du service médical du travail et des services de secours d'urgence.**
- **La convention collective** de votre branche professionnelle (s'il y en a une) et le lieu où elle peut être consultée dans l'entreprise.
- **Le règlement intérieur** : obligatoire pour les entreprises de 20 salariés et plus, ouvertes à l'année.
- **Les consignes en cas d'incendie.**
- **Les dispositions pénales relatives à la non discrimination et à la lutte contre le harcèlement sexuel et moral.**
- **Les dispositions légales relatives à l'égalité de rémunération entre hommes et femmes.**
- **La justification de l'inscription au registre du commerce ou des métiers.**
- **Un panneau d'interdiction de fumer.**
- **Les coordonnées du défenseur des droits.**

Le bulletin de paie

Au moment du versement du salaire, vous devez remettre un bulletin de paie à votre employé.

► Les mentions principales suivantes doivent y figurer :

- 1 Vos noms et adresse
- 2 Le nom de votre caisse de cotisations sociales
- 3 Le numéro de sécurité sociale de votre salarié
- 4 Le code NAF correspondant à l'activité de l'entreprise
- 5 L'intitulé de la convention collective applicable dans l'entreprise
- 6 Le nom du salarié, l'intitulé et la classification de l'emploi qu'il occupe
- 7 La période et le nombre d'heures de travail auxquels se rapporte le salaire
- 8 Le montant de la rémunération brute :
c'est le salaire avant déduction des charges sociales
- 9 Le montant de la rémunération nette :
c'est ce que le salarié va percevoir
- 10 Le montant de la rémunération nette imposable :
c'est ce que le salarié devra déclarer aux impôts
- 11 Les cotisations salariales et patronales peuvent être regroupées par grands thèmes

Bon à savoir

► La durée du travail

La durée légale du travail est fixée à 35 heures par semaine pour toutes les entreprises.

Dans certains secteurs et selon la convention collective en vigueur, la durée du travail peut être supérieure.

► Les heures supplémentaires

À la demande de l'employeur, le salarié peut travailler au-delà de la durée légale. Les heures supplémentaires ainsi effectuées ouvrent droit à une majoration de salaire et, sous conditions, à un repos compensateur.



PLUS D'INFORMATIONS

La législation relative à la durée du travail est complexe.

Pour plus d'informations, contactez :

- **votre comptable,**
- **la DIRECCTE** (ancienne direction du travail)
- **votre organisation professionnelle.**

MAJORATION DES HEURES SUPPLÉMENTAIRES

DANS LES HÔTELS, CAFÉS, RESTAURANTS

- + 10 % entre la 36^e et la 39^e heure
- + 20 % entre la 40^e et la 43^e heure
- + 50 % à partir de la 44^e heure

DANS LES AUTRES ÉTABLISSEMENTS ET À DÉFAUT DE CONVENTION COLLECTIVE

- + 25 % entre la 36^e et la 43^e heure
- + 50 % à partir de la 44^e heure

DURÉES MAXIMALES JOURNALIÈRES DE TRAVAIL

DANS LES HÔTELS, CAFÉS, RESTAURANTS

- Personnel administratif : 10 heures
- Cuisinier : 11 heures
- Personnel de réception : 12 heures
- Autre personnel : 11 heures 30

DANS LES AUTRES ÉTABLISSEMENTS

10 heures

DURÉES MAXIMALES HEBDOMADAIRES DE TRAVAIL

48 h / semaine sur 1 semaine • 44 h en moyenne sur 12 semaines consécutives

*Votre salarié aussi doit être informé.
Le « carnet de route du saisonnier »
est à sa disposition.*

Contact :

- ▶ Conseil général de la Charente-Maritime
- ▶ Maison départementale de l'emploi saisonnier

Vous pouvez télécharger le carnet de route du saisonnier sur :

- ▶ charente-maritime.fr



Comment y faire face ?

Toujours privilégier un entretien avec votre salarié saisonnier (accompagné, si besoin, d'un médiateur de votre choix).

Contacts utiles :

▶ Votre comptable

▶ La DIRECCTE

l'Unité territoriale de la direction régionale des entreprises, de la consommation, de la concurrence, du travail et de l'emploi – **service de l'inspection du travail**

- La Rochelle : 05 46 50 52 01
- Saintes : 05 46 93 94 95
- renseignement-droit-du-travail@dd-17.travail.gouv.fr

▶ Organisation patronale ou professionnelle

- L'Union des Métiers de l'Industrie Hôtelière 17 (UMIH 17)
- La Fédération Départementale de l'Hôtellerie de Plein Air (FDHPA 17)
- Mouvement des Entreprises de France (MEDEF 17)
- Fédération Départementale des Syndicats d'Exploitants Agricoles (FDSEA)

▶ Le Conseil des prud'hommes

- La Rochelle : 05 46 41 21 16
- Saintes : 05 46 74 28 17
- Rochefort : 05 16 65 60 40

Les documents à remettre

- **le solde des salaires**
- **l'indemnité compensatrice des congés payés**
Elle est égale à la rémunération que le salarié aurait touchée s'il avait travaillé (à la place des congés) OU elle est égale à 1/10^e des salaires bruts perçus durant la totalité du contrat. **C'est la solution la plus favorable au salarié qui doit être retenue.**
- **la prime de précarité dans le cadre d'un CDD classique** (Cf. les contrats possibles page 3)
- **le certificat de travail**
- **le dernier bulletin de salaire**
- **l'attestation d'assurance chômage**
- **le bulletin individuel d'accès à la formation (BIAF)**
- **une proposition de portabilité des couvertures complémentaires santé et prévoyance** (voir avec votre comptable)

 *La remise rapide de ces documents a une importance considérable pour votre salarié : ils déterminent une éventuelle indemnisation (droits à l'allocation chômage). Une rupture de ressources trop longue peut avoir de lourdes conséquences.*

L'accès à la formation

Pensez à informer votre saisonnier qu'il peut avoir accès à une formation.

- **Le DIF** : Droit Individuel à la Formation
- **La VAE** : Validation des Acquis de l'Expérience
vae.gouv.fr

Renseignement auprès de :

- **Votre OPCA** (organisme collecteur du fonds de formation)
- **Votre organisation professionnelle ou patronale**

 *Pensez aux relais d'orientation tels que le Pôle emploi, la mission locale, la maison de l'emploi de votre secteur.*

Le quotidien de votre salarié

► Logement

Vous souhaitez loger votre saisonnier et/ou connaître les possibilités de logement. Renseignez-vous avant le début de la saison auprès des organismes suivants :

- **CIL 17** : mieux-se-loger.com
- **Mission locale et Bureau information jeunesse** de votre secteur géographique



BON À SAVOIR

Il existe des logements réservés aux saisonniers qui travaillent dans le Pays Royannais. Pour plus d'informations, contactez :

Communauté d'Agglomération Royan Atlantique
05 46 22 19 20 et sur agglo-royan.fr



Une législation relative au logement des saisonniers existe.

+ d'informations sur adil17.org

► Transport

- **Transport par car**
- **Le réseau de transport de la Charente-Maritime « Les Mouettes »**, propose des tarifs spécifiques pour les moins de 26 ans.
+ d'infos au **0 811 361 717** ou lesmouettes-transports.com
- Pour circuler entre deux zones géographiques du département, contacter **Pass'partout 17**
+ d'infos sur passpartout17.org

- Pour la Communauté d'Agglomération de **La Rochelle**,
contacter la **RTCR**
+ d'infos au **0 810 171 817** et sur **rtcr.fr**
- Pour la Communauté d'Agglomération **Royan** Atlantique,
contacter **CARABUS**
+ d'infos au **0810 810 977** et sur **carabus-transport.com**
- Pour **Rocheftort** et le Pays Rochefortais,
contacter **R'bus**
+ d'infos sur **paysrochefortais.fr**
- Pour l'Agglomération de **Saintes**,
contacter **Buss**
+ d'infos au **0 800 171 017** et sur **buss-saintes.com**



BON À SAVOIR

Vous avez une entreprise dans l'île de Ré ou l'île d'Aix ?

*Vos saisonniers peuvent emprunter le pont ou le bac
à des tarifs préférentiels.*

Renseignements :

Pont de Ré : 05 46 00 51 10 et charente-maritime.fr

Bac Aix : 0820 16 00 17 et service-maritime-iledaix.com.

CONTACTS UTILES

Chambres consulaires

- ▶ Chambre de Commerce et d'Industrie de la Rochelle
05 46 00 54 00 • larochelle.cci.fr
- ▶ Chambre de Commerce et d'Industrie de Rochefort et Saintonge
05 46 84 11 84 • rochefort.cci.fr
- ▶ Chambre des Métiers de la Charente-Maritime
05 46 50 00 00 • cm-larochelle.fr
- ▶ Chambre d'Agriculture de la Charente-Maritime
05 46 50 45 00 • charente-maritime.chambagri.fr

Formation

- ▶ Fonds d'Assurances Formation Industrie Hôtelière
02 47 70 37 00 • fafih.com
- ▶ Fonds national d'Assurance Formation des Salariés des Exploitations et entreprises Agricoles
05 46 67 15 97 • www.fafsea.com
- ▶ Fonds pour la Formation des entrepreneurs du vivant (VIVEA)
02 41 21 11 34 • vivea.fr

Formation, emploi, orientation

- ▶ Pôle emploi
39 49 • pole-emploi.fr
- ▶ Le réseau Information Jeunesse
pourlesjeunes.com

Logement

- ▶ Comité Interprofessionnel du Logement Centre Atlantique
05 46 50 43 00 • cil-centre-atlantique.fr

Convention de l'emploi saisonnier en Charente-Maritime

Signée en 2008 et renouvelée pour une période de 3 ans à partir de juin 2011, cette convention est le reflet de la volonté conjointe des professionnels des secteurs des Hôtels – Cafés – Restaurants, de l'Hôtellerie de Plein Air, des syndicats de salariés et du Service Public de l'Emploi d'améliorer le dialogue social.

Organisations patronales et professionnelles

- ▶ Union des Métiers de l'Industries de l'Hôtellerie
05 46 87 09 58 • umih.fr
- ▶ Fédération Départementale de l'Hôtellerie de Plein Air
05 46 88 06 73 • fdhpa17.fr
- ▶ Mouvement des Entreprises de France
05 46 44 85 55 • medef17.com
- ▶ Confédération Générale des Petites et Moyennes Entreprises
05 46 30 16 84 • cgpme17.org
- ▶ Fédération Départementale des Syndicats d'Exploitants Agricoles 17
05 46 34 44 22 • fnsea.fr
- ▶ Entrepreneurs du Territoire
05 46 32 20 51 • e-d-t.org
- ▶ Conventions collectives
legifrance.gouv.fr

Institutionnels

- ▶ Union de Recouvrement des Cotisations de Sécurité Sociale et d'Allocations Familiales (URSSAF)
08 21 74 26 26 • urssaf.fr
- ▶ Direction Régionale des Entreprises de la Consommation de la Concurrence du Travail et de l'Emploi 17 (DIRECCTE)
05 46 50 50 51 • travail-emploi-sante.gouv.fr
- ▶ Ordre des experts comptables Poitou-Charentes Vendée
05 49 28 34 02 • experts-comptables-poitou-charentes-vendee.fr
- ▶ Mutualité Sociale Agricole des Charentes
05 46 97 50 50 • msa17.fr
- ▶ Conseil des prud'hommes
cf. page 14

Les partenaires sociaux, associés au Service Public de l'Emploi considèrent que les bonnes pratiques, en place dans les entreprises, doivent être valorisées.



Un label « **emploi saisonnier de qualité** » sera remis à tout adhérent à la convention de l'emploi saisonnier.

Pour toute information : DIRECCTE – UT 17 - UMIH 17 - FDHPA 17

La Maison départementale de l'emploi saisonnier

Mise en place par le département de la Charente-Maritime,
elle a pour objectif d'aider à fidéliser les travailleurs
saisonniers et pluriactifs du département et
à sécuriser leur parcours professionnel au bénéfice
des personnes, des entreprises et des territoires.

*Son équipe est à votre disposition au 05 46 38 97 10
et lors des forums de l'emploi saisonnier.*

**Contact : mdes@cg17.fr
+ d'infos sur charente-maritime.fr**



Avec l'aimable participation de l'ordre
des experts comptables Région Poitou-Charentes Vendée.

**la Charente
Maritime**
CONSEIL GÉNÉRAL



Direction de l'Emploi, de l'Économie et du Tourisme
85 bd de la République
17076 La Rochelle Cedex 9
charente-maritime.fr