



CARNET DE ROUTE DU SAISONNIER


**la
Charente
Maritime**
LE DÉPARTEMENT

- Réglementation
- Conseils
- Infos pratiques

charente-maritime.fr



SOMMAIRE

▶ TRAVAILLER AU RYTHME DES SAISONS

4 > 11

Avant la saison...

Les questions à se poser avant de signer concernant :
l'entreprise et le contrat proposé, le logement,
les moyens de transports
les indispensables
la scolarisation des enfants

Pendant la saison...

La saison au quotidien, que faire en cas de maladie
ou d'accident du travail ?

Après la saison...

Que faire ? ... Une saison en montagne ?
Le calendrier des travaux saisonniers

▶ LA RÉGLEMENTATION EN VIGUEUR

14 > 21

Le contrat
La période d'essai
Le test professionnel
Le salaire
Les avantages en nature
La durée du travail
Les mentions obligatoires sur le bulletin de paie
La fin de contrat
Les droits et obligations pour les moins de 18 ans
Le travail illégal
En cas de litige

▶ CONTACTS UTILES

22 > 23



Bienvenue en Charente-Maritime !

Les métiers saisonniers profitent à plus de 40 000 personnes chaque année dans notre Département. Les activités concernées, qu'elles soient touristiques, agricoles, ostréicoles peuvent s'enchaîner tout au long de l'année et se conjuguer également avec une saison en montagne.

Pour améliorer l'accès aux offres et la qualité des emplois, le Département a créé Emploi17.fr, plateforme innovante qui apporte des solutions locales pour rapprocher les demandeurs d'emploi des secteurs qui recrutent.



Ce guide s'adresse à tous les travailleurs saisonniers qu'ils soient Charentais-Maritime ou venu le temps d'une saison dans notre Département. Il a été conçu de façon simple. Il contient de nombreuses informations relatives aux règles du travail mais aussi à la vie quotidienne pour bien vivre votre saison.

Réalisé par le Département de la Charente-Maritime, ce document vous apporte des réponses, car mieux être informés conditionne le dialogue et la réussite d'une saison.

Dominique Bussereau

*Président du Département de la Charente-Maritime
Député
Ancien Ministre*

Avant la saison

Votre recherche d'emploi

La première étape pour que votre saison soit réussie consiste à rechercher l'emploi qui vous correspond le mieux. Afin de faciliter votre recherche, le Département de la Charente-Maritime met à votre disposition emploi17.fr un site d'emploi qui vous permettra de sélectionner les propositions d'emploi dans le périmètre géographique que vous aurez choisi.

Il vous suffit de vous connecter et de créer votre profil en fonction de votre expérience, de vos compétences et des critères de recherche que vous aurez précisés pour que des offres d'emploi vous soient proposées.

Les questions à se poser avant la signature du contrat

► concernant l'entreprise et le contrat proposé

Vous avez son nom, ses coordonnées...Renseignez-vous sur l'établissement et le type de prestations proposées.

Exemple pour la restauration : quel est le type de cuisine qu'on y sert, type de service, la capacité d'accueil... ?

Si vous avez travaillé dans des petits restaurants, serez-vous en mesure de travailler dans une grosse brasserie ?

Avant de signer, faites-vous préciser :

- les dates de début et de fin de contrat (ou durée minimum)
- le poste occupé (les tâches à effectuer)
- les horaires, les congés hebdomadaires, le salaire
- pour l'hôtellerie-restauration, les repas sont-ils pris sur place ?
- les vêtements de travail sont-ils fournis ?

► concernant le logement

Le logement est-il fourni par l'employeur ?

Le logement est bien souvent une clause du contrat de travail, par conséquent, si votre contrat est rompu, vous devez quitter le logement.

Les possibilités de loger dans les environs ? Où se renseigner ?

Vous pouvez vous adresser à un bureau information jeunesse, une Mission locale, un office de tourisme, un foyer de jeunes travailleurs...

Quelle distance sépare le logement du lieu de travail ?

Y a-t-il des transports en commun, des structures d'aides à la mobilité (location de scooter, de vélos...) ?

Vérifiez que les horaires des transports en commun (train, bus) sont adaptés à vos horaires de travail.

Le logement est-il individuel ou collectif ?

Qu'il soit individuel ou collectif, le logement doit répondre à un certain nombre de critères de conformité (dimension, hygiène, aération...), s'il est collectif, il est souhaitable que vos horaires de travail soient à peu près identiques à ceux de vos co-locataires car chacun doit pouvoir se reposer.

Montant du loyer, des charges ? Dépôt de garantie ?

Si votre employeur vous loge, il est en droit d'exiger un loyer avec les charges correspondantes.

Attention aux factures de chauffage qui peuvent être élevées en hiver.



AIDES AU LOGEMENT

Si vous êtes saisonnier agricole

Mutualité Sociale Agricole : msadescharentes.fr

Pour toute question concernant les aides au logement (ALF, APL, ALS...)

Caisse d'Allocations Familiales : caf.fr

Pour toute question concernant le logement :

Agence Départementale d'Information sur le Logement : www.adil17.org

Travailler au rythme des saisons

► Les moyens de transport



Le train

Vous pouvez calculer le coût de votre billet sur oui.sncf.fr

Si la gare d'arrivée n'est pas proche de votre lieu de travail, renseignez-vous avant le départ sur les possibilités de transport entre la gare et le lieu de travail (bus, taxi...).



CONSEIL

Moins de 28 ans : demandez la carte avantage jeune SNCF pour les 12-27 ans.

Demandeurs d'emploi : des aides sont possibles, renseignez-vous auprès de Pôle emploi et/ou de la mission locale.



BON À SAVOIR

Vous êtes salarié saisonnier sur l'île de Ré ou sur l'île d'Aix ?

Vous pouvez bénéficier d'un tarif préférentiel pour emprunter le pont de l'île de Ré et le bac de l'île d'Aix.

Renseignements :

• Pont de Ré :

05 46 00 51 10 et charente-maritime.fr

• Bac Aix :

0820 16 00 17 et service-maritime-iledaix.com

Nos forums, nos actus sur
charente-maritime.fr et emploi17.fr



Le car

La Région Nouvelle-Aquitaine assure la gestion du transport interurbain.

Contact : nouvelle-aquitaine.fr ou 05 57 57 80 00

Au sein des différentes agglomérations :

- **La Communauté d'Agglomération Royan Atlantique :**
contacter Carabus au 0 810 810 977 et sur carabus-transport.com
- **La Communauté d'Agglomération de La Rochelle :**
contacter Yelo au 0 810 17 18 17 et sur yelo.agglo-larochelle.fr
- **La Communauté Rochefort Océan :**
contacter R'bus au 05 46 99 22 66 et sur rbus-transport.com
- **La Communauté d'Agglomération de Saintes :**
contacter Buss au 0 800 17 10 17 et sur buss-saintes.com



La voiture

Vous pouvez vérifier votre itinéraire et calculer le coût de votre voyage sur les sites Internet dédiés.

Avant de partir, renseignez-vous sur les conditions de stationnement sur votre lieu de travail et d'hébergement :

- y a-t-il des parkings à proximité ?
- sont-ils payants ?



**POUR FAIRE
DES ÉCONOMIES,
PENSEZ AU
COVOITURAGE !**

Les indispensables

Pensez à vous munir des documents suivants :

- carte d'identité ou passeport
- livret de famille (obligatoire pour la scolarisation des enfants)
- titre de séjour (pour les étrangers)
- permis de conduire
- carte vitale et attestation de la Caisse Primaire d'Assurance Maladie
- carnet de vaccinations
- assurance complémentaire ou mutuelle
- si vous suivez un traitement médical : l'ordonnance de votre médecin pour le renouvellement.



CONSEIL

Avoir une carte de retrait et de paiement
utilisable dans tous les guichets.

Se munir d'un Relevé d'Identité Bancaire (RIB)

Scolarisation des enfants

Les salariés saisonniers (titulaires de contrat de travail) peuvent scolariser leurs enfants dans l'école du lieu de travail en fonction des places disponibles et/ou bénéficier des services des haltes garderies.

+ d'infos sur caf.fr ou mon-enfant.fr

Renseignez-vous auprès de la mairie de la commune où vous allez exercer votre activité saisonnière.

Pendant la saison

La saison au quotidien

► Ce qu'il faut savoir :

Le travailleur saisonnier doit être efficace rapidement, le temps d'adaptation à son nouvel environnement (collègues, locaux, organisation) est souvent très court.

Pour assurer votre contrat jusqu'à son terme dans de bonnes conditions, vous devez rester en forme et être en bonne santé : maintenez une alimentation équilibrée et limitez les excès !



MANGERBOUGER.FR

Attention, l'excès d'alcool modifie la conscience, les perceptions, les sensations et les comportements.

Alcool, tabac, cannabis, médicaments... Si vous êtes en difficulté, des professionnels peuvent vous accompagner.

Pour tout renseignement :

- **Instance Régionale d'Éducation et de Promotion de la Santé :**
IREPS Nouvelle-Aquitaine
- **Antenne de la Charente-Maritime :**
05 46 42 24 44 et <http://irepsna.org>

Protégez-vous du soleil : casquette, t-shirt, lunettes et crème solaire seront vos alliés pendant votre saison.

Travailler au rythme des saisons

► En cas de maladie ou d'accident du travail

Prévenez immédiatement votre employeur.

Si le médecin que vous consultez n'est pas votre médecin traitant, vérifiez que la case « consultation hors résidence habituelle » est cochée.

► Vous êtes malade :

- Adressez les **volets 1 et 2** de l'avis d'arrêt de travail à **votre caisse d'assurance maladie**, dans les 48 heures.
- Adressez le **volet 3** à **votre employeur**.

En règle générale, vous ne percevez pas d'indemnités journalières les trois premiers jours de votre arrêt : **consultez votre convention collective**.*



LA CONVENTION COLLECTIVE

Elle contient les règles particulières du droit du travail applicable à un secteur donné (contrat de travail, congès, salaires, classifications, licenciement...). Elle est conclue par les organisations syndicales représentatives des salariés et les organisations d'employeurs.

► Vous avez eu un accident du travail :

- **Votre employeur doit adresser la déclaration d'accident au régime de sécurité sociale** auquel vous êtes affilié dans les 48 h, puis **vous remettre une feuille d'accident du travail** que vous présenterez obligatoirement aux professionnels de santé que vous consulterez.
- **Votre médecin vous remettra un certificat médical initial descriptif.** Conservez précieusement le 3^e volet (il vous sera utile en cas de complications médicales) et remettre le 4^e volet à votre employeur.

+ d'infos sur amelif.fr



IMPORTANT

Pensez à la validation des acquis de l'expérience (VAE)

Pôle emploi et la mission locale vous accompagneront dans votre démarche de formation et de qualification.

Nos forums, nos actus sur
charente-maritime.fr et emploi17.fr

CARNET DE ROUTE
DU SAISONNIER

Après la saison

Que faire ?

► Vous êtes demandeur d'emploi ?

Inscrivez-vous à Pôle emploi sur le site pole-emploi.fr

Pourquoi ne pas envisager une autre saison ?

► Dans le tourisme, en agriculture...

Une autre saison permettra de compléter votre temps de travail annuel (voir le calendrier pages 12 et 13). Le Département organise chaque année des forums de recrutement dans les domaines de l'agriculture et du tourisme balnéaire.

► ... à la montagne

La complémentarité des saisons balnéaires et hivernales permet à celles et ceux qui le souhaitent et qui le peuvent, de travailler une bonne partie de l'année.

La saison en station de ski permet de travailler plusieurs mois (jusqu'à 5 mois). Elle commence en décembre et se termine aux environs du 15 avril (le recrutement commence dès septembre).

Pour aider à cette mobilité, le Département entretient des liens privilégiés avec les structures d'accueil des saisonniers et les entreprises des Alpes et des Pyrénées et organise chaque année, en octobre ou novembre, un forum de recrutement dédié aux emplois saisonniers de la montagne.

+ d'infos : mdes@charente-maritime.fr



QUELQUES CONSEILS POUR UNE SAISON À LA MONTAGNE

- Ne partez que si vous êtes logé(e).
- Mieux vaut arriver de jour dans la station
- Prévoyez d'emporter des chaînes, si vous circulez en voiture.
- Vêtements chauds et lunettes de soleil sont indispensables.
- **Attention : les parkings sont très onéreux.**



Vigne



Melon



Asperge



Pomme



Huître



Tabac



Tourisme
balnéaire

Janvier	TAILLE				TRI CONDITIONNEMENT		
Février				TAILLE			
Mars	TIRAGE DE BOIS					SEMIS	
Avril		PLANTATION					
Mai			RÉCOLTE			PLANTATION	
Juin	RELEVAGE	RÉCOLTE					HÔTELLERIE HÔTELLERIE DE PLEIN AIR (CAMPINGS) ANIMATION COMMERCE...
Juillet							
Août				RÉCOLTE		RÉCOLTE	
Septembre							
Octobre	VENDANGES						
Novembre							
Décembre	TAILLE				TRI CONDITIONNEMENT		

Le contrat

Pendant la saison, vous signez un contrat de travail à durée déterminée (CDD), qui peut être à caractère saisonnier ou pas.

Le CDD « classique » est un contrat que vous signez pour une période bien définie où sont mentionnées les dates de début et de fin de votre contrat

Le CDD à caractère saisonnier permet de répondre à une forte demande des entreprises. Cette demande est appelée à se répéter chaque année à date à peu près fixe, en fonction du rythme des saisons (récolte, taille...) ou des modes de vie collectifs (tourisme...).

Il ne mentionne pas obligatoirement une date de fin de contrat mais doit mentionner une durée minimale. (ex : *10 semaines à partir de la date d'embauche*)

Il doit être écrit et remis dans les 2 jours suivant l'embauche.

Ne sont pas saisonniers les contrats conclus pour une période coïncidant avec la période d'ouverture d'une entreprise.

Si vous enchaînez deux saisons de suite dans la même entreprise votre employeur doit vous informer de votre droit à la reconduction de votre contrat pour l'année suivante.

Le Contrat à Durée Indéterminée Intermittent ou Contrat de Travail Intermittent : Il est conclu pour des emplois permanents, qui par leur nature comportent une alternance de périodes travaillées et non travaillées, correspondant aux fluctuations de l'activité.

! INFORMATIONS OBLIGATOIRES DANS LE CONTRAT DE TRAVAIL

- La définition précise du motif du contrat (ex : *saison*)
- Le nom et l'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 dates de début et fin de contrat
- La période d'essai, si prévue
- Les jours de congés
- Le montant de la rémunération et des accessoires de salaire prévus (primes, avantages en nature, indemnités...)
- La convention collective en vigueur (à consulter sur legifrance.gouv.fr)
- Le nom et l'adresse de la caisse de retraite complémentaire
- Les conditions de renouvellement de contrat
- La reprise d'ancienneté.
+ d'info sur <https://travail-emploi.gouv.fr/droit-du-travail/les-contrats-de-travail/article/le-travail-saisonnier>

La période d'essai

La période d'essai permet à l'employeur 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 est limitée à 1 jour par semaine, dans la limite de 2 semaines pour un contrat d'une durée inférieure ou égale à 6 mois.
- ▶ Elle ne doit pas dépasser 1 mois pour un contrat de plus de 6 mois.

Pendant la période d'essai le contrat peut être librement rompu par les deux parties. Cependant un délai de préavis est à respecter :

- 24h si la présence du salarié dans l'entreprise est inférieure à 8 jours.
- 48h si la présence du salarié dans l'entreprise est supérieure à 8 jours.

Elle doit être obligatoirement rémunérée.

Le test professionnel

Il ne dure que quelques heures pour permettre à l'employeur de mesurer l'aptitude du candidat à occuper le poste proposé et ne suppose pas de rémunération.

La visite médicale d'embauche est remplacée depuis le 1^{er} janvier 2017 par la visite d'information et de prévention (votre inscription à cette visite d'information est effectuée par l'employeur).

Le salaire

Toute somme et/ou avantage que perçoit le salarié en contrepartie du travail qu'il effectue sont considérés comme salaire. Les conventions collectives fixent souvent les salaires minimaux applicables pour chaque profession et chaque catégorie professionnelle.

À défaut d'une convention collective, le salaire minimum interprofessionnel de croissance (SMIC) est le salaire horaire en-dessous duquel il est interdit de rémunérer un salarié.

Le taux du SMIC est revalorisé périodiquement.

Consultez le site www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F2300

Les avantages en nature

Définition :

Ce sont des prestations fournies par l'employeur, soit gratuitement, soit avec une participation du salarié inférieure à leur valeur réelle.

Les avantages en nature concernent la nourriture, le logement, le véhicule de service, les outils de communication (téléphone, accès internet, etc...).

Les avantages en nature sont forfaitaires et réévalués périodiquement.

Le minimum garanti par repas consommé dans l'entreprise est consultable sur le site urssaf.fr

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, le maximum autorisé étant de 48 heures par semaine.

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.

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 (HCR)

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

DURÉE MAXIMALE HEBDOMADAIRE DE TRAVAIL : 48 h

Le repos hebdomadaire

Le salarié doit bénéficier d'1 jour de repos hebdomadaire d'une durée minimale de 25 heures augmentée du repos quotidien de 11 heures soit 35 heures consécutives.

Pour les contrats concernés par l'emploi saisonnier (CDD et CDD à caractère saisonnier), l'employeur est en droit de suspendre les jours de repos 3 fois maximum pendant la saison, voire 2 fois dans le même mois.

Tous les repos hebdomadaires suspendus ou reportés donnent lieu à une compensation, soit en temps, soit en rémunération à la fin de la saison.

Le repos compensateur de remplacement

En remplacement du paiement des heures supplémentaires effectuées, le salarié bénéficie d'un repos compensateur d'une durée équivalente.

Exemple : le paiement d'1 heure supplémentaire rémunérée à 150% peut être remplacé par un repos d'1h30.

Consultez le site travail-emploi.gouv.fr

Les mentions obligatoires sur le bulletin de paie

Pour l'employeur

- nom, adresse, dénomination de l'établissement
- numéro de SIRET, code NACE (APE ou NAF)
- organisme auprès duquel sont versées les cotisations de sécurité sociale
- convention collective applicable dans l'entreprise

Pour le salarié

- Nom, prénom, emploi, position dans la classification conventionnelle
 - Période et nombre d'heures de travail (heure au taux normal et heures majorées)
 - Montant et nature des accessoires de salaire soumis à la cotisation (avantages en nature)
 - Montant de la rémunération brute
 - Montant des cotisations salariales et autres déductions
 - Montant de la rémunération nette
 - Date de paiement du salaire
 - Dates de congés et rémunération correspondante.
- Un bulletin de salaire doit être remis à chaque salarié au moment du versement du salaire.



ATTENTION

Dans votre intérêt et pour faire valoir vos droits, vous devez conserver vos bulletins de paie sans limitation de durée.

La fin de contrat

Au terme du contrat de travail l'employeur doit remettre au salarié :

- le solde de tout compte (il dresse la liste des différents éléments de la rémunération et des indemnités payées au salarié lors de son départ de l'entreprise)
- 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.
- le certificat de travail
- le dernier bulletin de salaire
- l'attestation employeur destinée à Pôle emploi
- le bordereau individuel d'accès à la formation
- la prime de précarité si le salarié peut en bénéficier, soit 10% des salaires bruts perçus pendant toute la durée du contrat. Contrairement au CDD classique, le CDD saisonnier n'ouvre pas droit à la prime de précarité.



Un CDD ne peut être rompu avant son échéance sauf :

- S'il est rompu avant la fin de la période d'essai
- Avec accord amiable entre les deux parties
- Pour cas de faute lourde ou grave de la part de l'employeur ou du salarié
- À l'initiative du salarié qui justifie d'une embauche à durée indéterminée

En dehors de ces situations exceptionnelles, la rupture prématurée du contrat à durée déterminée est sanctionnée devant le conseil des prud'hommes.

Les droits et obligations pour les moins de 18 ans

Pour travailler il faut avoir au moins 16 ans, toutefois le travail des jeunes de 14 à 16 ans est possible pendant les vacances scolaires sur autorisation de l'inspection du travail (demande écrite 15 jours avant la date d'embauche prévue) pour des travaux légers et un contrat ne dépassant pas la moitié des vacances scolaires.

- Il est interdit aux mineurs d'être affectés au service du bar dans un débit de boisson
- Le contrat de travail doit également être signé par le représentant légal du mineur
- Il est interdit de travailler entre 20 h et 6 h du matin (- de 16 ans) et entre 22 h et 6 h du matin (16 - 18 ans)
- La durée de travail effectif ne peut excéder 8 h par jour, soit 35 heures par semaine (moins de 16 ans = 7h/jour)
- Pause obligatoire de 30 minutes après 4h30 de travail continu
- Le repos quotidien est de 12 h consécutives porté à 14 h pour les moins de 16 ans
- Le repos hebdomadaire est de 2 jours consécutifs dont le dimanche.

Le travail illégal

Vous êtes en situation de travail illégal si :

- Vous n'êtes pas déclaré par votre employeur auprès de l'URSSAF (Union de Recouvrement des cotisations de Sécurité Sociale et d'Allocations Familiales) ou de la MSA (Mutualité Sociale Agricole) avant l'embauche.
- Vous ne percevez pas de bulletin de salaire.
- Votre bulletin de salaire mentionne moins d'heures payées que celles réellement effectuées. La différence ne doit pas être rémunérée ou versée « de la main à la main ».

Il faut savoir que si vous n'êtes pas déclaré, vous n'avez droit à aucune prestation : allocation chômage, retraite...



Conseil : pour être sûr que votre employeur vous a déclaré, demandez confirmation, par écrit, de votre déclaration d'embauche au sein de l'entreprise auprès de l'URSSAF ou de la MSA.

En cas de litige

Contactez :

Les syndicats de salariés

- Union départementale CFDT Charente-Maritime
05 46 41 15 88
- Union départementale CFTC Charente-Maritime
05 17 26 36 38
- Union départementale CGT Charente-Maritime
05 46 41 63 33
- Union départementale FO Charente-Maritime
05 46 41 30 26

L'unité territoriale de la direction régionale des entreprises, de la consommation, de la concurrence, du travail et de l'emploi (la DIRECCTE)

Contacter et prendre rendez-vous avec la DIRECCTE

Tel : **0806 000 126**

Site internet : <http://nouvelle-aquitaine.direccte.gouv.fr>

Code du travail numérique : <http://code.travail.gouv.fr>

Le conseil des prud'hommes

- À La Rochelle : **05 16 19 55 00**
- À Saintes : **05 46 74 28 17**
- À Rochefort : **05 16 65 60 40**

Merci aux services de la DIRECCTE - Unité Territoriale de la Charente-Maritime pour leur participation active à la vérification de la partie « la réglementation en vigueur » de ce carnet de route.

Emploi, droit du travail

- ▶ **Emploi17.fr** : plateforme d'emplois géo-localisés
- ▶ **Pole-emploi-evenements.fr**
- ▶ **Travail-emploi-santé.gouv.fr**
- ▶ **Information jeunesse** : jobs.pourlesjeunes.com ou Jeunes.gouv.fr
- ▶ **Directcte** : nouvelle-aquitaine.directcte.gouv.fr/charente-maritime
- ▶ **Emploi en agriculture** : bourse de l'emploi (anefa.org)

Formation

- ▶ www.arftlv.org ou www.cap-metiers.pro

Information logement

- ▶ www.adil17.org
- ▶ www.actionlogement.fr
- ▶ <http://logements.pourlesjeunes.com>

Structures proposant des logements

- ▶ **ARHPEJ** : Association Rochelaise d'Hébergement pour les étudiants et les jeunes,
- ▶ **CROUS** : logement.larochelle@crous-poitiers.fr Tel : 05 46 28 21 30
- ▶ **Horizon Habitat Jeunes** : contact@horizon17.org Tel : 05 46 00 79 00
- ▶ **CLLAJ (Comité Local pour le Logement Autonome des Jeunes)**
La Rochelle : www.cllaj.asso.fr tel : 05 46 50 62 46
Rochefort : cllaj.rochefort.ocean@gmail.com tel : 07 75 23 11 75
Oléron : cllaj.oleron@gmail.com tel : 06 86 70 74 27

- ▶ **Logements saisonniers de la Communauté d'Agglomération Royan Atlantique**
3 sites : Semussac, La Tremblade, Cozes
a-chivilo@agglo-royan.fr tel : 05 46 22 19 19

Santé

- ▶ **Urgence médicale** : 15 (SAMU)
- ▶ **Pompiers** : 18
- ▶ **Drogue info service** : 01 70 23 13 13
- ▶ **Ecoute cannabis** : 0811 91 20 20
- ▶ **Ecoute alcool** : 0811 91 30 30
- ▶ **Sida info service** : 0 800 840 800
- ▶ **Centres de dépistage anonyme et gratuit**
La Rochelle :
www.ch-larochelle.fr tel : 05 46 45 52 40
Rochefort :
www.docvadis.fr/cdag-rochefort tel : 05 46 88 56 38
Saintes :
www.ch-saintonge.fr tel : 05 46 95 15 12
Royan :
www.ch-royan.fr tel : 05 46 39 52 74
Jonzac :
www.ch-jonzac.fr tel : 05 46 48 75 41
Saint-Jean-d'Angély :
www.ch-angely.fr tel : 05 46 59 52 82

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.

CONTACT

Son équipe est à votre disposition
au 05 46 38 97 10
et lors des forums de l'emploi saisonnier.
mdes@charente-maritime.fr



charente-maritime.fr   
Département de la Charente-Maritime
85 boulevard de la République - CS 60003
17076 La Rochelle cedex 9
Tél. 05 46 31 70 00