

LE TRAVAIL N'A PAS DE SAISON

Hélène - Monitrice
hiver comme été

**TOUS
ENSEMBLE
POUR DE
NOUVEAUX
DROITS**

la
cgt tpe
artisanat



SAISONNIERS

la
cgt

Sommaire

Édito	7
Les propositions de la CGT	8
 Qu'est-ce qui vous protège?	9
Le Code du travail	9
L'application d'une convention collective ou d'un accord d'entreprise	10
 L'embauche.	13
Les règles qui s'appliquent à toutes et tous	13
La visite médicale d'embauche	14
La promesse d'embauche	16
 Le contrat de travail	19
Qu'est-ce qu'un contrat saisonnier?	19
Le contrat de travail	21
Les mentions obligatoires	21
 La période d'essai.	23
 La rémunération.	25
Le salaire	25
Le salaire socialisé – Le salaire brut	26
Qu'est-ce que l'avantage en nature?	27
Le paiement du salaire	29
Le travail dissimulé	29
 Le temps de travail	33
La durée légale et maximale de travail	33
Les temps de pause	34
Le temps d'habillage	34
Le temps partiel saisonnier	34
Les heures supplémentaires.	38

Le travail du dimanche et les jours fériés	39
Le travail de nuit	39
Les fiches horaires des contrats saisonniers	46
Les conditions de travail	47
Les obligations de l'employeur	47
Le droit de retrait	49
Les accidents de travail et les accidents de trajet	50
La sécurité au travail et le rôle de la CARSAT	51
La formation professionnelle avant, pendant et après la saison	53
Avant la saison	53
Pendant la saison	54
Pendant l'intersaison	54
L'accès à la santé et la médecine du travail	57
L'assurance maladie des saisonniers	58
La complémentaire santé	60
L'affiliation au médecin traitant et remboursement	65
L'examen périodique de santé	67
Les arrêts maladies	68
Le délai pour prévenir l'employeur	69
Les indemnités journalières (IJ)	69
Les contrôles	70
Le congé longue maladie	71
La surveillance médicale renforcée (SMR)	71
Les conditions de restauration	73
La grossesse	73
Le congé maternité	74
Le congé paternité	75
La retraite	77

Les aides ou allocations	79
Les aides publiques	79
Les aides du comité d'entreprise	79
La fin du contrat	81
Le licenciement pour motif personnel.	81
Le licenciement pour motif économique	82
La rupture conventionnelle homologuée du CDI ou rupture amiable du CDD	82
Les droits à l'indemnisation chômage	83
Condition d'âge.	85
Les conditions de travail	88
Le logement.	93
Améliorer les conditions de logement, une priorité	94
En cas de litige	97
Les moins de 18 ans	99
Condition d'âge.	99
Les conditions de travail	100
Les secteurs réglementés	101
Déclarer les revenus de son job d'été?	101
Les salariés étrangers.	103
Les ouvrier-e-s agricoles.	105
Hôtels, cafés, restaurants.	107
La grille conventionnelle des salaires	108
Les jours fériés.	108
La mutuelle obligatoire	109
Des règles particulières sur le temps de travail	109
Les repos	109
Les heures supplémentaires.	110

	Animation, centres sociaux et sport	111
	Salarié-e-s des remontées mécaniques et service des pistes . .	113
	Les droits collectifs	115
	Le droit d'expression	115
	Le droit de grève	115
	Le droit de se syndiquer	116
	Représentation des salariés des TPE.	117
	Présentation de la CGT.	121
	Les valeurs et l'Histoire	121
	L'Histoire du monde du travail, du syndicalisme et de la CGT en particulier	122
	Le rôle et la place du/de la syndiqué-e dans la CGT.	122
	Pourquoi se syndiquer?	124
	Unis, nous sommes plus forts!.	124
	La cotisation syndicale	124
	Retrouvez plus d'informations sur nos sites internet	127



LE TRAVAIL
A PLUSIEURS VISAGES.
LA CGT A LE VÔTRE.





Bonjour,

Vous avez été embauché-e pour occuper un emploi saisonnier.

Pour vous aider à vous repérer, à connaître vos droits, la CGT met à votre disposition ce guide pratique.

Riche en informations juridiques, vous y trouverez tout ce qu'il faut savoir sur votre contrat de travail, votre salaire, vos conditions de travail, vos calculs à l'indemnisation chômage...

La meilleure façon de faire valoir ces droits et de les renforcer, c'est de les connaître. Ce guide en main, vous ne faites plus partie des 65% de travailleurs saisonniers qui affirment ne pas connaître leurs droits.

Saisonnalité ne doit plus rimer avec difficulté et précarité

La CGT est aux côtés de tous les salariés, quels que soient leur statut et leur situation. Ce guide a l'ambition de vous donner un certain nombre de repères essentiels dans le cadre de votre activité professionnelle, de votre travail.

Une question, un problème, une idée, n'hésitez pas à nous contacter.

Recevez nos vœux de solidarité,

Patrice Bossart

Pilote de l'activité CGT Saisonniers
Membre de la direction confédérale

Les propositions de la CGT

La CGT n'est pas favorable à la mise en place d'un statut du travailleur saisonnier. Nous ne voulons pas que les saisonnier-e-s soient enfermés dans un contrat précaire, mais bel et bien qu'ils/elles aient les mêmes droits que les autres salarié-e-s. Le CDI est la norme et nous devons chercher tous les moyens d'y parvenir : reconnaissance de la pluri-activité, des compétences et des qualifications, périodes alternant formation/emploi/congés ... Quand on travaille 8 ou 10 mois sur 12, ce n'est plus un emploi saisonnier !

Revendication phare

La CGT propose un nouveau statut du travail salarié dans lequel les droits sont attachés à la personne : progressifs, cumulables au fil de la carrière et transférables d'un employeur à l'autre. Cela implique un droit à la carrière.

Dès aujourd'hui, les saisonnier-e-s pourraient voir leur situations s'améliorer notamment par :

- le versement de la prime de précarité ;
- la reconduction des contrats pour les salariés volontaires ;
- le droit au logement ;
- l'accès à la formation ;
- l'augmentation des moyens donnés à l'Inspection du Travail, pour lutter contre le travail non déclaré et le non-respect des droits des saisonnier-e-s.

Pour que leurs conditions de travail et de vie s'améliorent, le meilleur conseil à donner aux saisonnier-e-s est de se syndiquer.

Qu'est-ce qui vous protège ?

Le Code du travail

Dans la vie professionnelle, les règles sur les droits et les obligations applicables à toutes les professions sont inscrites dans le Code du travail.

Le Code du travail s'applique aux employeurs de droit privé, ainsi qu'à leurs salariés.

Les directives européennes vous protègent également. Elles s'imposent à la France et sont transposées dans le Code du travail.

À savoir

Vous pouvez consulter en ligne le Code du travail :

<http://www.legifrance.gouv.fr>

rubrique Code du travail

Le ministère du Travail publie également des fiches pratiques disponibles sur son site.

Attention : le droit du travail évolue très rapidement. Il est utile de vérifier régulièrement la date des documents consultés et leurs mises à jour.

L'application d'une convention collective ou d'un accord d'entreprise

Pour connaître les règles applicables en droit du travail en général et au contrat de travail en particulier, il faut se reporter au Code du travail, mais également à la convention ou aux accords collectifs, dont l'entreprise relève.

La convention collective traite de l'ensemble du droit du travail (contrat de travail, salaires classification, primes, reconduction de contrat, licenciement...), adaptant ainsi le Code du travail à un secteur d'activité et une zone géographique donnée.

Il peut y avoir également des accords d'entreprise. Ils ne portent que sur certains thèmes : formation professionnelle, salaires, égalité professionnelle...

Si votre employeur n'est pas soumis à une convention collective, c'est le Code du travail qui s'applique. Néanmoins, la majorité des secteurs d'activités professionnelles y sont soumis.

Votre contrat de travail peut contenir des dispositions plus favorables que l'accord ou la convention applicable à l'entreprise. Dans ce cas, le contrat de travail prime.

La convention collective, quand elle existe, doit être mentionnée sur le contrat de travail et sur le bulletin de salaire (code APE).

L'employeur doit obligatoirement :

- informer les salarié-e-s de l'existence de la convention applicable et de les mettre en mesure d'en prendre connaissance ;
- afficher sur le lieu de travail l'intitulé de la convention collective applicable dans l'entreprise, et l'endroit où elle peut être consultée par les salarié-e-s de l'entreprise.



Conseil :

Il est indispensable de connaître la convention collective dont on dépend.

Comment peut-on se procurer la convention collective ?

Auprès de la CGT, de l'Inspection du Travail ou sur Internet :

<http://www.legifrance.gouv.fr>

Vidéo FNME CGT « **Oh, tu sais que j'ai des droits !** »

Saynette humoristique, où un jeune se fait houspiller par son patron.
La CGT l'informe qu'il a des droits.



LE TRAVAIL N'A PAS DE SAISON

Julien - Serveur, l'été
Cueilleur, l'automne

TOUS
ENSEMBLE
POUR DE
NOUVEAUX
DROITS



SAISONNIERS



la
cgt

L'embauche

Les règles qui s'appliquent à toutes et tous

Le/la candidat-e à un emploi doit être informé-e des méthodes et techniques de recrutement auxquelles il/elle va devoir se soumettre.

La méthode de recrutement utilisée doit être pertinente au regard de la finalité poursuivie, compte tenu du poste à pourvoir, et permettre d'apprécier les capacités et les aptitudes professionnelles du/de la candidat-e à occuper l'emploi proposé.

Les informations demandées à ce dernier ou à cette dernière doivent présenter un lien direct et nécessaire avec l'emploi.

Un employeur ne peut pas embaucher ou refuser d'embaucher un-e candidat-e en raison de son origine, de sa religion, de son patronyme. De même, l'employeur n'a pas à vous demander si vous avez des enfants ou si vous comptez en avoir.

En plus de l'arsenal de textes anti-discriminations figurant dans le Code du travail et le Code pénal, des dispositions spéciales interdisent la mention du sexe ou de la situation de famille dans l'offre d'emploi.

Sont également prohibées les discriminations liées à l'apparence physique, à l'état de santé et/ou au handicap, à

l'appartenance à un syndicat, à une association, ou à un parti politique.

L'article L. 1132-1 et suivants Code du travail **listent les vingt-trois discriminations interdites.**

La visite médicale d'embauche

Un suivi de l'état de santé adapté

Le nouvel article D. 4625-22 du Code du travail fixe des modalités particulières pour le suivi de l'état de santé des saisonnier-e-s.

L'objectif: adapter ce suivi au mode de travail caractéristique de ces salarié-e-s. En effet, la courte durée des contrats et l'afflux de salarié-e-s embauché-e-s sur une même période ne permettraient pas aux Services de Santé au Travail de répondre à la demande de visites médicales d'embauche.

Deux catégories de saisonnier-e-s sont désormais créées:

- ceux ou celles recruté-e-s pour une durée inférieure à 45 jours de travail effectif et ceux ou celles recruté-e-s pour une durée au moins égale à 45 jours mais affecté-e-s à des emplois autres que ceux présentant des risques;
- ceux ou celles recruté-e-s pour une durée au moins égale à 45 jours et qui sont affecté-e-s à des emplois présentant des risques (voir ci-après).

📖 Les salarié-e-s de la 1^{re} catégorie sont dispensé-e-s de visite d'embauche. Le Service de Santé au Travail de l'entreprise

doit cependant organiser à leur intention des actions de formation et de prévention. Ces actions peuvent être communes à plusieurs entreprises, ou être organisées à l'intention d'une entreprise, si celle-ci emploie un grand nombre de salarié-e-s saisonnier-e-s. Enfin, comme pour les autres salarié-e-s, le Service de Santé au Travail organise pour ces salarié-e-s des actions sur le milieu de travail (*cf. article R. 4624-1 du Code du travail*).

- ☞ En ce qui concerne les salarié-e-s de la 2^e catégorie (voir art. R. 4624-23 du Code du travail), leur examen médical d'embauche est maintenu. Le/la salarié-e peut cependant être dispensé-e de cette visite, s'il/elle est recruté-e pour un emploi équivalent à ceux précédemment occupés, et si aucune inaptitude n'a été reconnue lors du dernier examen médical intervenu au cours des 24 mois précédents. Attention, lorsqu'une visite d'embauche est passée avant le début du contrat, la règle est que le contrat de travail soit d'ores et déjà signé.

L'art. R. 4624-23 liste les salarié-e-s concerné-e-s par les « postes à risques » :

- les jeunes âgés de 18 ans ;
- les travailleurs handicapés ;
- les travailleurs de nuit ;
- les femmes enceintes ;
- les travailleurs exposés à certains risques comme l'amiante, le plomb, les rayonnements ionisants, le bruit, des vibrations, les agents biologiques, cancérigènes, mutagènes ou toxiques, le risque hyperbare...

La promesse d'embauche

Qu'est-ce qu'une promesse d'embauche ?

La promesse d'embauche est un précontrat que l'employeur et le candidat établissent s'ils n'ont pas la possibilité de signer un contrat de travail immédiatement. À partir du moment où elle est acceptée par le candidat, elle fait office de contrat de travail et lie l'employeur à son futur salarié.

Il s'agit d'une offre ferme et définitive d'emploi adressée par l'employeur au candidat. Cela peut être à la demande du candidat, qui, par exemple, est encore sous contrat de travail dans une autre entreprise.

Les mentions et la forme ?

Une promesse d'embauche doit être claire, précise et adressée à une personne déterminée. Ainsi, on doit y retrouver les éléments suivants :

- la fonction qu'occupera le salarié ;
- la rémunération ;
- le volume horaire du contrat ;
- la date d'embauche ;
- voire d'autres éléments comme les avantages salariaux, etc.

Elle est généralement écrite (lettre, mail, fax, sms, etc.). Elle peut aussi être orale. Dans ce cas, il sera toutefois difficile de prouver qu'elle a existé, en cas de litige entre le salarié et l'employeur.

Il est donc recommandé d'exiger une trace écrite.

Le non-respect d'une promesse d'embauche : conséquences

- A. Peut-on modifier une promesse d'embauche avant signature du contrat de travail ?

Si votre employeur vous propose de signer un contrat de travail différent de la promesse d'embauche que vous avez acceptée (avec une rémunération plus faible par exemple), vous pouvez refuser de signer. La promesse d'embauche fait alors office de contrat de travail jusqu'à ce qu'un accord soit trouvé.

Les parties peuvent néanmoins se mettre d'accord pour modifier le contrat de travail par rapport à la promesse d'embauche, si elles y trouvent un intérêt commun.

- B. Mon futur employeur peut-il revenir sur sa promesse d'embauche ?

Le salarié ne peut pas obliger l'employeur à exécuter sa promesse d'embauche. Mais en cas de refus, cela équivaut à un licenciement sans cause réelle et sérieuse. La jurisprudence favorise en général le salarié, qui pourra exiger le paiement de dommages et intérêts, ainsi qu'une indemnité de licenciement. À condition de posséder une trace écrite de la promesse d'embauche.

Conseil : Contacter un-e militant-e de la CGT.

- C. Lorsque le désistement provient du candidat ?

La même chose vaut pour le candidat : s'il refuse finalement l'emploi, il devra verser des dommages et intérêts à l'employeur.

La Promesse d'embauche sous conditions

La promesse d'embauche peut être conditionnelle. C'est-à-dire que l'employeur peut exiger la réalisation d'une condition comme l'obtention d'un diplôme du candidat. Si cette condition n'est pas remplie, la promesse d'embauche devient caduque. L'employeur pourra décider de ne pas embaucher le candidat sans avoir à lui verser d'indemnités de dommages et intérêts.

Restez informé-e-s



**Abonnez-vous à la
newsletter CGT.fr**

cgt.fr/newsletter/sabonner



Le contrat de travail

Qu'est-ce qu'un contrat saisonnier ?

L'emploi dit saisonnier concerne uniquement les travaux normalement appelés à se répéter chaque année, à des dates à peu près fixes, en fonction du rythme des saisons ou des modes de vie collectifs. L'activité doit avoir un caractère cyclique, la saison doit avoir une durée limitée, la période et la saison doivent être indépendantes de la volonté de l'employeur (L. 1242-2-3° Code du travail). L'article D. 1242-1 Code du travail énumère les secteurs concernés.

Par conséquent, un surcroît d'activité ou des travaux indépendants du rythme des saisons ne peuvent être considérés comme « saisonniers ».

Il n'existe pas de contrat de travail spécifique aux travaux saisonniers. C'est le Contrat à durée déterminée (CDD) qui est utilisé avec quelques règles particulières, notamment le non-versement de la prime de précarité en fin de contrat.



Conseil : assurez-vous que votre emploi est réellement saisonnier. Si ce n'est pas le cas, vous devez toucher, en fin de contrat, la prime de précarité.

- travailleurs saisonniers, vos droits sont identiques à ceux des salariés permanents ;

- la reconduction du contrat saisonnier peut être prévue dans la convention collective de l'entreprise ou dans le contrat de travail lui-même. Il peut s'agir uniquement d'une priorité d'emploi d'une saison à l'autre. Depuis 2017, dans les branches où l'emploi saisonnier est particulièrement développé (définies par un arrêté ministériel), et à défaut de stipulations conventionnelles, tout salarié embauché en CDD à caractère saisonnier bénéficie d'un droit à la reconduction de son contrat dès lors qu'il a travaillé au moins deux saisons dans cette entreprise lors de deux années consécutives et que l'employeur dispose d'un emploi saisonnier à pourvoir (art. L. 1244-2-2 du Code du travail). L'employeur doit informer le salarié, par tout moyen permettant de conférer une date certaine de l'information, des conditions de reconduction avant la fin du contrat (art. L. 1244-2-2 du Code du travail). La clause de reconduction ne crée pas d'obligation pour le/la salarié-e (art. L. 1244-2 du Code du travail);
- le CDD saisonnier n'ouvre pas droit à l'indemnité de précarité (10 % de la rémunération totale brute). À l'inverse, l'indemnité de fin de mission est en principe due pour les missions d'intérim visant à pourvoir des contrats saisonniers, et par exception seulement elle n'est pas versée si un accord collectif, de branche étendu ou d'entreprise, le prévoit (art. L. 1251-33 du Code du travail);
- **par contre, vous touchez une indemnité de congés payés au titre du travail effectivement accompli, dès lors que le régime des congés payés dans l'entreprise ne vous permet pas de les prendre**

(art. L. 1242-16). L'indemnité est supérieure ou égale à 10 % de la rémunération totale brute.

- titulaire d'un contrat de travail saisonnier, vous avez le droit de faire inscrire vos enfants dans une école de la commune du lieu de résidence temporaire ou de travail (art. L131-5 du Code de l'éducation);
- calcul de l'ancienneté : les durées des contrats de travail à caractère saisonnier successifs dans une même entreprise sont cumulées pour le calcul de l'ancienneté (art. L. 1244-2 du Code du travail et conventions collectives). Dans les branches où l'emploi saisonnier est particulièrement développé, et toujours à défaut de stipulations conventionnelles, les CDD à caractère saisonnier dans une même entreprise sont considérés comme successifs lorsqu'ils sont conclus sur une ou plusieurs saisons, y compris lorsqu'ils ont été interrompus par des périodes sans activités dans cette entreprise (art. L. 1244-2-1 du Code du travail).
- le/la salarié-e peut demander la conversion de ses droits à repos compensateur en indemnité, dans les entreprises qui appliquent ces repos en application d'une convention collective.

Le contrat de travail

Le contrat doit respecter le Code du travail, les conventions collectives, les accords collectifs (interprofessionnels, de branche et/ou d'entreprise). Le CDD doit être obligatoirement écrit. Il doit être remis dans les 48 heures qui suivent son embauche. À

défaut, l'employeur vous doit une indemnité qui ne peut être inférieure à un mois de salaire (depuis les ordonnances Macron de 2017, la méconnaissance de cette obligation n'entraîne plus à elle seule la requalification en contrat à durée indéterminée). Quelles que soient la nature et la durée du contrat, la législation impose à l'employeur d'effectuer une déclaration unique d'embauche à l'Urssaf avant que l'embauche ne soit effective.

Les mentions obligatoires

Le contrat établi doit être dûment signé par l'employeur et par le/la salarié-e, et une copie est remise à ce dernier.

Le contrat doit indiquer :

- votre nom et celui de l'employeur ;
- le secteur professionnel et l'emploi occupé (pour justifier du motif du recours au CDD) ;
- votre classification, qui reconnaît votre qualification ;
- votre rémunération et ses composantes (primes, logement, avantage en nature) ;
- le lieu de travail ;
- vos horaires ;
- les jours de repos ;
- la tâche à effectuer ;
- l'entreprise (code Naf et n° SIRET) ;
- la convention collective applicable ;
- le nom et l'adresse de la caisse de retraite complémentaire ;
- l'organisme de prévoyance ;
- la durée de la période d'essai ;
- et éventuellement, la clause de reconduction.

La période d'essai

La période d'essai a pour finalité de permettre à l'employeur d'apprécier les qualités professionnelles du/de la salarié-e, pour ce dernier ou cette dernière, de constater si les conditions de travail lui conviennent.

La période d'essai constitue ainsi une première phase du contrat de travail qui :

- n'est pas obligatoire ;
- doit, pour exister, être prévue dans le contrat de travail ou la lettre d'engagement : le/la salarié-e doit être informé-e par écrit ;
- à une durée maximale fixée par le Code du travail : pour les CDD (art. L. 1242-10 du Code du travail) et contrats temporaires (art. L 1251-14 du Code du travail), les seuils dépendent de la durée de ces contrats.

Elle ne peut excéder une durée calculée à raison d'un jour par semaine, dans la limite de deux semaines lorsque la durée initialement prévue au contrat est au plus égale à six mois, et d'un mois dans les autres cas.

Cependant, les conventions collectives ou le contrat de travail peuvent prévoir des règles particulières.

- L'article L 1251-15 indique que la rémunération correspondant à la période d'essai ne peut être différente de celle prévue dans le contrat de travail ;

- peut, sauf abus, être rompue librement, par l'employeur ou le/la salarié-e, sous réserve du respect du délai de prévenance.

Si la rupture est à l'initiative de l'employeur, ce dernier doit prévenir le/la salarié-e au moins 24 heures à l'avance en deçà de huit jours de présence, 48 heures entre huit jours et un mois de présence (art. L. 1221- 25 du Code du travail) et de deux semaines, après un mois de présence.

Important : l'article L. 1244-2 du Code du travail précise que **les contrats de travail à caractère saisonnier peuvent comporter une clause de reconduction de contrat, pour l'année suivante.** Une convention ou un accord collectif de travail peut prévoir que tout employeur ayant occupé un-e salarié-e dans un emploi à caractère saisonnier lui propose, sauf motif réel et sérieux, un emploi de même nature, pour la même saison de l'année suivante. La convention ou l'accord en définit les conditions, notamment la période d'essai, et prévoit en particulier dans quel délai cette proposition est faite au/à la salarié-e avant le début de la saison ainsi que le montant minimum de l'indemnité perçue par le/la salarié-e s'il/elle n'a pas reçu de proposition de réemploi. Pour calculer l'ancienneté du/de la salarié-e, les durées des contrats de travail à caractère saisonnier successifs dans une même entreprise sont cumulées.

Au terme de la période d'essai, vous êtes embauché-e jusqu'au terme prévu par votre contrat de travail.

La rémunération

Le salaire

Le salaire doit respecter les dispositions légales et conventionnelles applicables en la matière. Il doit correspondre à la classification indiquée par le contrat de travail.

Le montant de la rémunération doit être précisé dans le contrat de travail et l'employeur doit fournir pour chaque mois travaillé **un bulletin de salaire**. Le salaire minimum d'un saisonnier dépend de sa tranche d'âge :

- pour les jeunes âgé-e-s de 14 à 16 ans, il est fixé à 80 % du Smic ;
- pour les jeunes âgé-e-s de 17 à 18 ans, 90 % ;
- pour les saisonnier-e-s de plus de 18 ans, au moins égal au Smic pour les saisonnier-e-s de plus de 18 ans.

Aucun salaire, pour un-e saisonnier-e majeur-e, ne doit être inférieur au Smic (salaire minimum de croissance) : taux mensuel pour un temps plein ou taux horaire multiplié par le nombre d'heures pour un temps partiel.

Un salaire minimum conventionnel peut être supérieur au Smic, si la convention collective le prévoit.

Le montant du Smic est revalorisé au moins une fois dans l'année, au 1^{er} janvier. Sa réévaluation dépend de l'inflation et de l'évolution générale du salaire horaire moyen ouvrier.

**Le montant du Smic est indiqué sur le site :
www.service-public.fr**

Le salaire socialisé – Le salaire brut

Le salaire est constitué :

- d'une partie directement visible pour le/la salarié-e. C'est le salaire net viré sur son compte en banque ;
- et d'une part invisible car socialisé, constituée de cotisations sociales (part salarié et part employeur), qui permettent de financer la protection sociale (chômage, maladie, accident de travail, retraite, maternité...).

Le salaire brut correspond à :

Salaire de base + primes + heures supplémentaires.

Le salaire net s'obtient :

salaire brut – cotisations sociales prises en charge
par le/la salarié-e.

Le salaire socialisé se compose des cotisations versées aux caisses de Sécurité sociale, à l'assurance chômage, aux régimes obligatoires de retraite complémentaire...

C'est l'employeur qui effectue le versement des cotisations salariales aux différents organismes (Urssaf, Pôle emploi, caisse de retraite complémentaire, prévoyance...).

Il est malhonnête de parler de charges patronales quand la rémunération est légalement composée du salaire net et des cotisations sociales. La part socialisée de votre rémunération

(les cotisations) alimente la solidarité nationale en termes de santé, comme de prévoyance ou de retraite. Le patronat parle de « charges », car il souhaite combattre les solidarités financées par les cotisations.

Qu'est-ce que l'avantage en nature ?

Les avantages en nature correspondent à la fourniture de biens ou de services prise en charge par l'employeur ou moyennant une participation du/de la salarié-e inférieure à leur valeur réelle.

Le montant de l'avantage en nature « repas » pour les entreprises relevant du secteur des hôtels-café-restaurants est égal au montant du « minimum garanti » (pour un repas) et ce, quel que soit le montant de la rémunération versé au/à la salarié-e. Ce montant est indiqué sur le site www.service-public.fr.

Avantages en nature sur les repas

Concernant la nourriture, le droit du travail ne prévoit rien de spécifique pour les saisonnier-e-s.

Dans le secteur de l'hôtellerie-restauration, la convention collective prévoit que l'employeur a l'obligation de nourrir gratuitement son personnel ou de lui allouer, à défaut, une indemnité compensatrice à la double condition :

- présence du/de la salarié-e au moment des repas ;
- ouverture de l'établissement à la clientèle au moment des repas.

Pour l'évaluation de l'avantage nourriture, il convient de se référer au minimum garanti.

Avantages en nature sur le logement

L'employeur a la faculté de mettre un logement à votre disposition, pour la durée du contrat. Le logement est alors un avantage en nature soumis aux cotisations sociales et évalué généralement forfaitairement sur la base de la grille de l'Urssaf (retrouvez plus d'informations sur le logement p. 97). Des normes sont à respecter (cf. p. 97 du guide).

Calcul de l'avantage en nature

Les avantages en nature sont constitués par la fourniture par l'employeur à ses salarié-e-s de prestations (biens ou services) soit gratuitement, soit moyennant une participation du/de la salarié-e inférieure à leur valeur réelle.

En principe, la valeur de ces avantages est calculée à leur valeur réelle. Toutefois, des évaluations forfaitaires sont prévues en cas de fourniture de :

- nourriture ;
- de logement ;
- véhicule ;
- outils de communication (téléphone mobile, micro-ordinateur, accès internet etc.).

L'avantage en nature peut être soumis à cotisations en fonction de seuil (impôts, Pôle Emploi...).

Pour connaître les règles de calcul de ces forfaits, il convient de consulter le site de l'Urssaf.

Le paiement du salaire

Les salarié-e-s doivent être payé-e-s tous les mois et à date fixe. Lors du versement de leur salaire, ils/elles reçoivent obligatoirement un bulletin de paie, qu'il est utile de contrôler et de conserver.

Un acompte correspondant, pour une quinzaine, à la moitié de la rémunération mensuelle, est versé au/à la salarié-e, qui en fait la demande.

Le salaire doit obligatoirement être payé par chèque ou virement bancaire ou postal, lorsque son montant excède 1 500 euros nets par mois. Si la somme due est inférieure ou égale à ce montant, le/la salarié-e peut demander à être payé-e en espèces.

Attention : *Aucune retenue ne peut être opérée par votre employeur sur votre salaire, pour compenser un trou de caisse, du bris de matériel...*

Le travail dissimulé

En cas de non-versement du salaire et/ou de non-déclaration totale ou partielle du nombre d'heures de travail effectuées, il s'agit de travail dissimulé.

Pour l'année 2014, la Cour des comptes a évalué entre 20 et 25 milliards la fraude aux cotisations sociales. C'est une plaie sociale et économique, tant pour la nation que pour les salarié-e-s. En effet, aucune cotisation n'est versée pour la solidarité nationale. Le/la salarié-e ne cotise pas pour sa propre protection sociale (maladie, retraite...). En cas de mala-

die ou d'accident de travail, les conséquences pour le/la salarié-e sont désastreuses, puisqu'il ou elle n'est pas assuré-e.

Attention : en cas de travail non déclaré, le/la saisonnier-e ne cotise pas pour la retraite, ne bénéficie d'aucune couverture sociale ni d'assurance et n'est donc pas couvert-e en cas d'accident ou de maladie (voir page 24).

Si vous êtes dans cette situation, prenez sans attendre contact avec la CGT.

Explication d'une fiche de paie

L'employeur doit vous remettre obligatoirement un bulletin de paie à la fin du mois. Depuis le 1^{er} janvier 2017, l'employeur n'a plus à vous demander votre accord pour vous remettre un bulletin de paie sous forme électronique. Toutefois, vous avez le droit de vous y opposer.

Il comporte des informations :

1. Sur l'employeur (nom, adresse, numéro d'immatriculation, code APE - activité principale de l'entreprise – numéro Siret...);
2. Sur le/la salarié-e (nom, emploi occupé, position dans la classification – qualification, coefficient – de la convention collective);
3. L'Urssaf ou la MSA (Mutualité sociale agricole) auprès de laquelle les cotisations sont versées;
4. Le nombre d'heures effectuées celles payées au taux normal et celles majorées (heures supplémentaires ou de travail de nuit par exemple);
5. Les primes;
6. Les cotisations sociales (CRDS, CSG, cotisations salariales);

7. Le salaire net;
8. La date du paiement du salaire net à payer;
9. Le montant de la prise en charge des frais de transport.



Conseil : conservez vos bulletins de paie et ce, sans limitation de durée, pour faire valoir vos droits à retraite.

Société

Adresse

Convention collective

BULLETIN DE SALAIRE

Emploi

Qualification

Coefficient

Contrat

Nom - Prénom

Rubriques	Base	Part salariale		Part patronale	
		Taux	Montant	Taux	Montant
Salaire de base	... €				
Heures supplémentaires					
Primes					
Salaire brut	... €				
Santé		... %	... €	... %	... €
AT/MP		... %	... €	... %	... €
Retraite		... %	... €	... %	... €
Famille - Sécurité sociale		... %	... €	... %	... €
Autres cotisations dues par l'employeur	... €			... %	... €
CSG	... €	... %	... €	... %	... €
Allègements de cotisations employeur					... €
Total des cotisations et contributions			... €		... €
Impôt sur le revenu	Base	Taux	Salaire net imposable		... €
Prélevé à la source	... €		Salaire net à payer		... €

Congés payés

En cours

Acquis

Pris

Soldés

LE TRAVAIL N'A PAS DE SAISON

Emma - Monitrice de colonie
Vendeuse de légumes



ENSEMBLE POUR DE
NOUVEAUX DROITS

Le temps de travail

Le temps de travail comprend plusieurs notions comme la durée légale et maximale de travail, les heures supplémentaires, et la fiche horaires notamment.

La durée légale et maximale de travail

Fixée à 35 heures hebdomadaires pour toutes les entreprises quel que soit leur effectif, la durée légale du travail effectif est une durée de référence, un seuil à partir duquel sont calculées les heures supplémentaires.

Il ne s'agit ni d'une durée minimale (les salarié-e-s peuvent être employés à temps partiel), ni d'un maximum : des heures supplémentaires peuvent être accomplies dans le respect des durées maximales au-delà desquelles aucun travail ne peut être demandé, sauf autorisation de l'inspecteur du travail. Les durées maximales de travail pour le/la saisonnier-e sont de :

- 10 heures par jour ;
- 48 heures par semaine, ou 44 heures par semaine en moyenne calculées sur 12 semaines.



Conseil : tenez un suivi très précis de vos heures en notant, chaque jour, vos horaires de travail. Cela pourra vous servir de preuve pour faire valoir vos droits en cas de litige avec votre employeur.

Les temps de pause

Dès que le temps de travail quotidien atteint six heures, le/la salarié-e bénéficie d'un temps de pause d'une durée minimale de 20 minutes. Si durant les temps de pause ou de restauration, le/la salarié-e est à disposition de l'employeur et ne peut vaquer librement à ses occupations (surveillance du matériel par exemple), ceux-ci doivent être considérés comme du temps de travail effectif et donc payés. Dans les faits, bon nombre de pauses ne sont pas payées alors qu'elles devraient l'être... Articles L. 3121-2 et 33 du Code du travail.

Le temps d'habillage

Lorsque le port d'une tenue de travail est imposé et que l'habillage et le déshabillage doivent être réalisés dans l'entreprise ou sur le lieu de travail, le temps nécessaire à ces opérations est pris en compte dans le temps de travail ou fait l'objet de contreparties. Ces contreparties sont accordées, soit sous forme de repos, soit sous forme financière. En cas de travaux insalubres et salissants, le temps passé à la douche est rémunéré au tarif normal des heures de travail, sans être pris en compte dans le calcul de la durée du travail effectif. Articles R. 3121-2 et L. 3121-3 du Code du travail.

Le temps partiel saisonnier

Tout-e-s les salarié-e-s, quel que soit leur contrat de travail (saisonnier, CDD, CDI et CDI intermittent), sont susceptibles de travailler à temps partiel.

La définition

Est considéré à temps partiel, tout-e salarié-e dont la durée du travail est inférieure à la durée légale de travail appréciée sur la semaine (35 heures), le mois (151,67 heures), ou l'année (1 607 heures). Tout travail à temps partiel nécessite l'accord du/de la salarié-e. Le refus d'effectuer un travail à temps partiel par un-e salarié-e embauché-e sous une autre forme de contrat de travail ne peut constituer une faute ou un motif de licenciement. Le contrat de travail des salarié-e-s à temps partiel est un contrat écrit.

La durée minimale d'un contrat de travail à temps partiel est en principe fixée par la convention collective applicable. À défaut, elle est fixée à 24 heures par semaine (sauf pour quelques exceptions ou en cas de demande individuelle du salarié).

Les contrats de travail à temps partiel prévoyant une durée hebdomadaire de travail doivent fixer la répartition de la durée du travail entre les jours de la semaine. Les contrats de travail prévoyant une durée mensuelle de travail doivent fixer la répartition de la durée du travail entre les différentes semaines du mois. Toute modification de la répartition de la durée du travail entre les jours de la semaine ou les semaines du mois est notifiée au/à la salarié-e en principe sept jours calendaires avant la date de modification. Toutefois, un accord collectif peut abaisser le délai de prévenance à trois jours ouvrés minimum, en prévoyant alors des contreparties pour les salariés. Lorsque les plannings individuels ont été modifiés au moins trois fois au cours de la saison et ce, trois jours avant la date concernée par la modification, le/

la salarié-e se verra octroyer une récupération de 2 heures ou le paiement de 2 heures de travail selon le choix de contrepartie opéré par l'entreprise. Les salarié-e-s à temps partiel sont prioritaires pour un emploi à temps plein dans tout poste de qualification identique, selon les conditions prévues par l'article 4 de l'accord sur le temps de travail du 1^{er} avril 1999.

Le Temps partiel aménagé sur tout ou partie de l'année (remplace le temps partiel modulé)

Le temps partiel aménagé sur tout ou partie de l'année permet de faire fluctuer la durée du travail du/de la salarié-e pendant l'année ou, le cas échéant, sur la durée du contrat de travail. Le travail à temps partiel aménagé est bien adapté aux métiers opérationnels des sites ouverts ou non toute l'année, qui connaissent de fortes variations d'activité avec des périodes consécutives de hautes et de basses fréquentations pendant la saison.

Est considéré comme salarié-e à temps partiel tout-e salarié-e dont la durée du travail est inférieure à la durée de travail annuelle légale du travail, soit 1 607 heures. Pour les salarié-e-s saisonnier-e-s, la durée du travail doit être inférieure à la durée légale du travail calculée sur la période d'emploi. Il résulte de ce mode d'organisation que certaines semaines pourront être entièrement non travaillées. Il y aura également alternance de semaines courtes et de semaines longues; de semaines de forte activité et de basse activité.

Lors des périodes de forte activité, le/la salarié-e à temps partiel aménagé pourra être amené à travailler jusqu'à 34 h 30

par semaine. Lorsque les plannings individuels ont été modifiés au moins cinq fois au cours de la saison et ce, trois jours avant la date concernée par la modification, le/la salarié-e se verra octroyer une récupération de 2 heures ou le paiement de 2 heures de travail selon le choix de contrepartie opéré par l'entreprise.

Les heures complémentaires

La loi prévoit que les heures complémentaires accomplies par le/la salarié-e entre 10 % et 33 % de la durée du travail prévue par son contrat (33 % étant la limite dans laquelle peuvent être accomplies les heures complémentaires) donnent lieu à une majoration de salaire de 25 %. Une convention ou un accord de branche étendu peut prévoir un taux différent, qui ne peut être inférieur à 10 %.

Le/la salarié-e sera prévenu-e de l'accomplissement d'heures complémentaires au minimum trois jours à l'avance. Les heures complémentaires ne peuvent avoir pour effet de porter la durée du travail du/de la salarié-e au-delà de la limite hebdomadaire de 34 h 30. Le refus d'effectuer des heures complémentaires au-delà des limites fixées au contrat de travail ne peut constituer une faute ou un motif de licenciement.

La rémunération des heures complémentaires et, le cas échéant, des majorations qui y sont attachées intervient à l'issue du mois au cours duquel elles ont été accomplies.

Dans le cas du temps partiel aménagé sur tout ou partie de l'année, le volume des heures complémentaires effectuées est

constaté en fin de période, c'est-à-dire soit à l'issue du contrat pour les salarié-e-s saisonnier-e-s. La rémunération des heures complémentaires et, le cas échéant, des majorations qui y sont attachées interviendra à l'issue du contrat de travail.

Les heures supplémentaires

Au-delà de la durée légale de travail (35 heures), toute heure accomplie est « une heure supplémentaire qui ouvre droit à une majoration salariale ou, le cas échéant, à un repos compensateur équivalent » (art. L. 3121-28 du Code du travail).

En principe, les heures supplémentaires donnent lieu à une majoration de salaire de 25 % pour chacune des huit premières, et à une majoration de 50 % pour les heures suivantes. Une convention ou accord d'entreprise ou, à défaut, une convention ou un accord de branche, peut prévoir un taux de majoration différent. Ce taux ne peut être inférieur à 10 %.

Le paiement des heures supplémentaires et des majorations peut être remplacé, en totalité ou en partie, par un repos compensateur équivalent si une convention ou un accord collectif le prévoit et fixe les conditions et modalités d'attribution et de prise du repos compensateur (article L. 3121-24 du Code du travail). À défaut de délégué-e syndical-e dans l'entreprise, ce remplacement peut être mis en place par l'employeur à condition que le comité d'entreprise ou les délégué-e-s du personnel, s'ils/elles existent, ne s'y opposent pas (art. L. 3121-24 du Code du travail). À défaut de délégué-e syndical-e dans l'entreprise, ce remplacement peut être mis en place par l'employeur à condition que le comité d'entreprise ou les délégué-e-s du personnel, s'ils/elles existent, ne s'y opposent pas.



Conseil : Vérifiez les dispositions relatives aux heures supplémentaires dans la convention collective dont relève l'entreprise.

Le travail du dimanche et les jours fériés

Lorsque le jour férié est travaillé, le/la salarié-e perçoit sa rémunération habituelle mais il n'y a pas d'obligation pour l'employeur de majoration du salaire ou de repos en compensation de ce jour travaillé, sauf si la convention collective présente une disposition contraire. (Art. L. 3133-1 à L. 3133-3 du Code du travail).

Le repos hebdomadaire, dans l'intérêt des salarié-e-s, est le dimanche. Mais des dérogations à ce principe sont possibles avec éventuellement une contrepartie qui peut être obligatoire si la convention collective le prévoit (art. L.3132-1 et 3132-3-1, et les articles L. 3132-12 à L. 3132-27 du Code du travail). Les règles applicables pour le repos hebdomadaire et les jours fériés varient suivant les dispositions du contrat de travail, et de la convention collective applicable.

Le travail de nuit

Dans certains secteurs professionnels, les saisonnier-e-s peuvent travailler pendant tout ou partie de la nuit.

Ce travail, source d'une pénibilité particulière (variant selon le métier et les tâches, mais aussi selon les individus), peut avoir des impacts sur la santé et la vie sociale des salarié-e-s.

Travail en soirée

La loi du 6 août 2015 pour la croissance et l'activité a instauré une nouvelle période de travail en soirée.

Elle permet à certains commerces de détail, situés dans des zones touristiques internationales (ZTI), d'employer leurs salarié-e-s de 21 heures à minuit maximum (voir art. L. 3132-24 du Code du travail).

Le/la salarié-e devra être volontaire.

L'instauration du travail en soirée nécessite la conclusion d'accords collectifs et la délimitation des nouvelles ZTI (voir art. L. 3122-19 du Code du travail).

La période légale

Tout travail entre 21 heures et 6 heures est considéré comme travail de nuit.

Cependant, cette période peut être remplacée par une autre période, de 9 heures consécutives. Prévue par **convention ou accord collectif**, elle doit être comprise entre 21 heures et 7 heures, incluant nécessairement l'intervalle compris entre 24 heures et 5 heures.

À défaut d'accord, cette autre période peut être autorisée par l'inspecteur du travail. S'il n'a pas répondu dans les trente jours, la demande d'autorisation est acceptée.

Les dérogations

Dans certains secteurs spécifiques (activités de production rédactionnelle et industrielle de presse, radio, télévision, production et exploitation cinématographiques, spectacles vivants et discothèque), la période de travail de nuit est fixée **entre 24 heures et 7 heures**.

Une autre période de travail de nuit peut être prévue pour ces secteurs, par convention ou accord collectif. Elle doit comporter l'intervalle compris entre 24 heures et 5 heures.

Est considéré comme travailleur de nuit le/la salarié-e qui accomplit :

- deux fois minimum par semaine, selon son horaire de travail habituel, 3 heures au moins de son temps de travail quotidien durant la période de travail de nuit prévue ;
- ou 270 heures de travail de nuit pendant une période de douze mois consécutifs. La convention ou l'accord collectif applicable peut prévoir une autre période de référence et un nombre minimal d'heures de travail de nuit différents.

À savoir :

Sauf dérogation, le travail de nuit des jeunes de moins de 18 ans est interdit. Les salariées enceintes sont autorisées à ne pas travailler de nuit.

Le recours exceptionnel au travail de nuit

Le recours au travail de nuit doit être exceptionnel.

Il doit :

- prendre en compte les impératifs de protection de la santé et de la sécurité des travailleurs ;
- et être justifié par la nécessité d'assurer la continuité de l'activité économique ou des services d'utilité sociale.

La mise en place par convention ou accord

Le recours au travail de nuit suppose la conclusion préalable d'une convention ou d'un accord collectif de branche étendu ou d'une convention ou accord d'entreprise ou d'établissement.

Ce texte doit :

- contenir les justifications du recours au travail de nuit ;
- prévoir des contreparties, obligatoirement sous forme de repos compensateur et, éventuellement, sous forme de compensation salariale ;
- prévoir l'organisation des temps de pause ;
- prévoir des mesures destinées à :
 - ✓ améliorer les conditions de travail,
 - ✓ faciliter l'articulation entre le travail de nuit et l'exercice de responsabilités familiales et sociales des salarié-e-s,
 - ✓ assurer l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

À défaut de convention ou d'accord, l'inspecteur de travail peut

autoriser, sous conditions, l'affectation de travailleurs à des postes de nuit. Si l'inspecteur du travail n'a pas répondu dans un délai de trente jours, la demande de l'employeur est acceptée.

La durée quotidienne

La durée quotidienne de travail de nuit ne peut pas dépasser **8 heures consécutives**.

Cette durée maximale peut faire l'objet d'une dérogation :

- par convention ou accord collectif de branche étendu ;
- ou, en cas de circonstances exceptionnelles, après autorisation de l'inspecteur du travail. Si l'inspecteur du travail n'a pas répondu dans les quinze jours, la demande de dérogation est acceptée.

La durée hebdomadaire

La durée du travail de nuit, calculée sur une période de douze semaines consécutives, ne peut pas dépasser **40 heures** par semaine.

Une convention ou un accord peut porter cette limite à 44 heures, si les caractéristiques propres à l'activité du secteur le justifient.

Le repos quotidien obligatoire

Le/la salarié-e de nuit bénéficie d'un repos quotidien de 11 heures pris obligatoirement après la période travaillée.

Le refus du/de la salarié-e de travailler de nuit

Il/elle peut refuser de travailler de nuit s'il/elle prouve qu'il est incompatible avec ses obligations familiales (garde de ses enfants, prise en charge d'une personne dépendante...). Dans ce cas, son refus ne peut pas constituer une faute ou un motif de licenciement.

La contrepartie au travail de nuit

Le/la salarié de nuit doit bénéficier d'une contrepartie en repos. Il/elle peut bénéficier d'une compensation financière si des dispositions conventionnelles le prévoient ou que l'employeur l'accepte.

La contrepartie est prévue par la convention ou l'accord applicable dans l'entreprise. À défaut d'accord, elle est fixée par l'employeur, après consultation des délégués syndicaux et avis du comité d'entreprise ou des délégués du personnel.

La prise en compte de la pénibilité

Le travail de nuit est un facteur de pénibilité pris en compte depuis le 1^{er} janvier 2015 dans le cadre du **compte pénibilité**. Il permet au/à la salarié-e d'acquérir des points pénibilité sur son compte dès lors que celui-ci travaille au moins 120 nuits par an. Ces points peuvent ensuite être convertis en heures de formation, en réductions du temps de travail (passage à **temps partiel** sans baisse de salaire) ou en trimestres de retraite.

La surveillance médicale renforcée

Le/la salarié-e de nuit bénéficie d'une surveillance médicale ren-

forcée. Elle permet au médecin du travail d'apprécier les conséquences éventuelles du travail de nuit pour sa santé et sa sécurité. Cette surveillance débute avant l'affectation du/de la salarié-e sur un poste de nuit et se poursuit à intervalles réguliers, au maximum tous les six mois.

Le/la salarié-e ne peut être affecté à un poste de nuit que s'il a fait l'objet d'un examen préalable par le médecin du travail. La fiche d'aptitude doit attester que son état de santé est compatible avec une telle affectation.

Le passage à un poste de jour

Le/la salarié-e souhaitant occuper ou reprendre un poste de jour dans le même établissement (ou, à défaut, dans la même entreprise), est prioritaire pour l'attribution d'un emploi correspondant à sa catégorie professionnelle ou un emploi équivalent.

L'employeur doit l'informer des postes disponibles.

Cette priorité d'emploi s'applique également si un travailleur de jour souhaite occuper ou reprendre un poste de nuit.

Les salariées enceintes bénéficient d'une **protection spécifique** visant à les affecter sur un poste de jour pendant leur grossesse et jusqu'à la fin du congé maternité.

Références

Code du travail : articles L. 3122-29 à L. 3122-31.

Les fiches horaires des contrats saisonniers

Il est important de mettre en place au sein de l'entreprise une fiche horaires. Toutes les heures de travail, effectuées chaque jour par le/la salarié-e, doivent être répertoriées en notant la date, l'heure d'arrivée, l'heure de départ, les pauses déjeuner. Ce document doit être signé par l'employeur et le/la saisonnier-e.

Dans le cas où l'employeur ne met pas en place cette fiche horaires, il vous est fortement recommandé de tenir sa propre fiche horaires, et de la faire signer par son employeur.

Dans l'hypothèse d'un litige relatif au paiement des heures supplémentaires, il revient au/à la saisonnier-e de fournir des éléments suffisamment précis pour permettre à l'employeur de répondre en donnant ses propres éléments.

Au regard de la jurisprudence, la fiche horaires tenue par le/la saisonnier-e doit être établie par écrit et récapituler les heures de travail effectuées durant l'exécution de son contrat de travail saisonnier. Les heures de travail effectives doivent être retranscrites au fur et à mesure de leur accomplissement, et non postérieurement en une seule fois. Afin de prouver la conformité de la fiche horaires, le/la saisonnier-e doit indiquer de manière détaillée (tâches de travail précises effectuées, collègues présents, etc.), et à chaque fois, les raisons des heures supplémentaires effectuées.



Conseil : renseignez-vous auprès de l'employeur au moment de la signature du contrat de travail saisonnier.

Les conditions de travail

Les bonnes conditions de travail sont le résultat de la stratégie de l'employeur, pour faire face à un environnement donné.

Il est donc possible d'agir sur les conditions de travail et elles ne sont pas uniquement dépendantes de facteurs économiques ou commerciaux.

Elles concernent :

- tou-te-s les salarié-e-s car elles ont une incidence sur leur santé et sur le développement de leurs compétences ;
- les employeurs, car de mauvaises conditions de travail impactent la qualité des services, freinent l'adaptabilité des salarié-e-s, entraînent l'absentéisme, la maladie... ce qui a des incidences sur la bonne santé des entreprises.

Les obligations de l'employeur

Une des obligations fondamentales est précisée à l'article L. 4121-1 du Code du travail : l'employeur prend les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs. Il doit adapter le travail du/de la salarié-e.

Ces mesures comprennent :

- des actions de prévention des risques professionnels et de

- la pénibilité ;
- des actions de formation et d'information ;
- la mise en place d'une organisation et de moyens adaptés.

Ainsi, de nombreuses obligations existent pour l'employeur, en matière de conditions de travail et de santé au travail. On les retrouve aux articles L 4121 – 1 et suivants du Code du travail. Il s'agit, par exemple, d'adapter le travail à la personne, de remplacer ce qui dangereux par ce qui ne l'est pas...

Attention : *selon votre secteur d'activité, vous devez bénéficier notamment d'équipements de travail ou de protection individuelle (chaussures de sécurité, casques, vêtements spécifiques...).*

Le Document Unique d'évaluation des risques

L'employeur doit prendre les mesures nécessaires pour la sécurité et la santé de ses salarié-e-s. Le Document Unique d'évaluation des risques (DU) constitue un moyen en faveur de la prévention et de l'information des risques à l'égard des salarié-e-s (articles L. 4141-1 à L. 4142-3 du Code du travail).

Le DU est un document rédigé par l'employeur qui présente l'ensemble des risques répertoriés.

Cette évaluation des risques se base sur la nature des activités de l'établissement, les outils de méthodes de travail, la définition des postes et l'aménagement des lieux de travail. Suite à cette évaluation, l'employeur doit mettre en œuvre les actions de prévention nécessaires à l'amélioration des condi-

tions de travail en faveur de la sécurité des salarié-e-s dans l'exercice de leurs fonctions (articles R. 4121-1 à R. 4121-4 du Code du travail).

Le DU doit être mis à jour régulièrement, au minimum une fois par an, et à l'occasion de tout changement dans les conditions de travail, de santé et de sécurité.

Le DU doit être à disposition de tout-e-s les salarié-e-s, des membres de la délégation du personnel du Comité Économique et Social, de l'inspection du travail, de la médecine du travail, etc. Il doit être affiché et accessible sur le lieu de travail, de la même manière que le règlement intérieur, s'il y en a un. Pour la prévention des risques, en faveur de la sécurité et de la santé au travail, le DU doit être communiqué au/à la salarié-e dès son arrivée (articles R. 4141-1 à R. 4143-2 du Code du travail).

À défaut de Document Unique, et de sa mise à jour, des sanctions pénales peuvent être encourues.

Le droit de retrait

Le/la salarié-e, confronté-e à un danger grave et imminent pour sa vie ou sa santé physique et morale, a le droit d'arrêter son travail et, si nécessaire, de quitter les lieux pour se mettre en sécurité. L'employeur doit être informé par écrit immédiatement. Ce droit de retrait est un droit individuel et protégé. La décision du/de la salarié-e ne doit cependant pas créer, pour d'autres personnes une nouvelle situation de danger grave ou imminent. Face à cette situation, l'employeur doit prendre les mesures et donner les instructions nécessaires, pour permettre

aux salarié-e-s d'arrêter leur activité et de se mettre en sécurité en quittant immédiatement le lieu de travail (art. L. 4131-1 du Code du travail).

Attention, la jurisprudence a une définition très restrictive des situations de danger grave et imminent. Demandez conseil à la CGT.

Les accidents de travail et les accidents de trajet

L'accident de travail est celui qui survient du fait, ou à l'occasion du travail (art. article L. 411-1 du Code de la Sécurité sociale).

En cas d'accident du travail, il faut avertir l'employeur immédiatement et, au plus tard, dans les vingt-quatre heures dans la mesure du possible.

Celui-ci doit faire une déclaration, sous quarante-huit heures à la caisse primaire d'assurance maladie (CPAM), et doit également adresser une attestation de salaire à la CPAM en même temps que la déclaration d'accident du travail, ou, au moment de l'arrêt de travail (si celui-ci est postérieur). Il doit aussi délivrer au ou à la salarié-e une feuille d'accident qui permettra d'être dispensé-e de l'avance de frais médicaux. **Il n'appartient pas à l'employeur de juger de la légitimité de l'accident de travail.**

Le/la salarié-e pourra toucher les indemnités journalières de la Sécurité sociale en remplacement de son salaire. Les indemnités sont a minima à la hauteur du salaire.

Si l'employeur refuse de vous donner la feuille d'accident ou si vous pensez qu'il n'a pas fait de déclaration aux caisses, adressez-vous immédiatement à votre CPAM.

La sécurité au travail et le rôle de la CARSAT

Avec la loi du 21 juillet 2009 « Hôpital, patients, santé et territoire », les caisses régionales d'assurance maladie (CRAM) sont devenues les Caisses d'assurance retraite et de la santé au travail (CARSAT). La CARSAT est l'organisme de référence en matière de prévention des risques professionnels.

Au niveau régional, elle a pour mission de coordonner et développer la prévention des risques Accidents du Travail et Maladies Professionnelles (AT/MP). Pour cela, elle cible des activités à risque, intervient dans les entreprises et auprès des branches professionnelles. Elle propose également une offre de formation, une offre documentaire ainsi que des dispositifs d'aides financières pour soutenir le développement de la prévention dans les entreprises.

De plus, elle fixe chaque année le taux de cotisations des accidents du travail et des maladies professionnelles. Le calcul du taux est fonction des dépenses pour indemniser ces accidents et maladies et couvrir les risques encourus selon les secteurs d'activité. Ces cotisations payées par l'entreprise assurent les salarié-e-s contre les risques d'accident du travail, de trajet ou de maladie professionnelle.

DONNE-TOI LE DROIT VOTE CGT



ÉLECTIONS PROFESSIONNELLES
DANS LES TRÈS PETITES ENTREPRISES
22 MARS - 4 AVRIL 2021

la
cgt tpe
artisanat



La formation professionnelle avant, pendant et après la saison

La formation, présente tout au long de la vie professionnelle du/ de la saisonnier-e, lui permet d'actualiser ses connaissances et savoir-faire, d'en acquérir de nouveaux, d'obtenir des qualifications supplémentaires, afin de s'insérer durablement dans un emploi ou de se réorienter.

Avant la saison

- La formation initiale permet d'acquérir des connaissances et savoir-faire qui peuvent être sanctionnés par l'obtention d'un ou plusieurs diplômes, qualifications, ou titres professionnels.
- Au cours du cycle scolaire, le/la futur-e saisonnier-e peut être amené-e à effectuer des stages en entreprise notamment dans des secteurs et établissements dont les métiers sont soumis à la saisonnalité, permettant ainsi de découvrir et de se familiariser avec un environnement professionnel en saison.
- La formation initiale destinée à l'exercice d'un métier saisonnier peut être réalisée par alternance, par un contrat d'apprentissage ou un contrat de professionnalisation.
- Le futur employeur peut demander à Pôle emploi d'organiser et financer une préparation opérationnelle à l'emploi (POE), individuelle ou collective, si le/la candidat-e est inscrit-e à Pôle emploi (indemnisé-e ou non). La POE, d'un

maximum de 400 heures, soit quatre mois, a pour but de permettre au/à la saisonnier-e recruté-e de développer ses aptitudes et acquérir les savoir-faire et connaissances supplémentaires nécessaires pour l'exercice des fonctions du poste de travail.

- La POE est soumise à l'obligation législative de proposer une embauche en CDI (par un Groupement d'Employeurs par exemple) ou en CDD d'au moins douze mois. Cette obligation nous semble plus que justifiée compte tenu que l'employeur ne finance rien.

Pendant la saison

Si la prise de fonction nécessite une connaissance de normes particulières liées au poste (de sécurité, notamment), l'employeur a l'obligation de proposer une formation au/à la saisonnier-e sur son temps de travail, dans le cadre du plan de développement des compétences de l'entreprise.

Au cours de la saison, le/la saisonnier-e peut être amené-e à suivre d'autres formations, obligatoires ou non, en application du plan de développement des compétences.

Pendant l'intersaison, le/la saisonnier-e peut :

- rencontrer un conseiller-e en évolution professionnelle (CEP) pour, gratuitement et de manière confidentielle, réaliser une analyse partagée de sa situation professionnelle et de

construire, le cas échéant, son projet professionnel qui nécessitera ou non une formation pour le réaliser ;

- réaliser un bilan de compétences qui peut être prescrit par le CEP pour affiner la démarche d'orientation. Ce dernier n'est pas gratuit et nécessite de mobiliser son compte personnel de formation (CPF). De plus, Il faut avoir travaillé vingt-quatre mois au cours des cinq dernières années, dont quatre mois sous contrat de travail à durée déterminée, au cours des douze derniers mois pour pouvoir en bénéficier ;
- engager une formation plutôt courte, passer le permis B ou poids lourd ou une validation des acquis de l'expérience (VAE) via son compte personnel formation (CPF) ;
- engager une formation longue via le CPF de transition, appelé aussi projet de transition professionnelle (PTP) qui remplace le congé individuel de formation (CIF).

Retrouvez tous ces dispositifs dans notre guide confédéral :

<https://analyses-propositions.cgt.fr/guide-sinformer-se-former-semanciper-0>



100 MILLIARDS POUR L'EMPLOI, PAS POUR LE CAC 40

LE CONTRAT DE TRAVAIL DES SAISONNIERS
DOIT ÊTRE RECONDUIT AUTOMATIQUEMENT
D'UNE ANNÉE SUR L'AUTRE



L'accès à la santé et la médecine du travail

L'accès à la santé est un droit fondamental pour chacune et chacun dans notre société, au même titre que le droit à l'éducation, au logement...

Le travail est un des déterminants de la santé. Aussi, vous devez pouvoir bénéficier d'un bon environnement de travail et d'un suivi médical efficace, dès votre embauche et tout au long de votre vie professionnelle.

La situation de handicap ou la pathologie dont souffre un-e salarié-e, doivent être prises en compte.

La médecine du travail joue un rôle primordial, pour préserver votre santé. Elle agit dans une dynamique de prévention des risques liées aux mauvaises conditions de travail.

Comme tou-te-s les salarié-e-s, les saisonnier-e-s :

- bénéficient dans certains cas de la visite médicale d'embauche ou à défaut d'actions de formation et de prévention ;
- peuvent demander à rencontrer le médecin du travail dès qu'ils en ressentent le besoin ;
- ont droit à une visite de surveillance tous les deux ans, hors proportions spécifiques.

Ce dispositif est renforcé pour les salarié-e-s en situation de handicap et les jeunes de moins de 18 ans.

L'assurance maladie des saisonniers

En cas de maladie ou d'accident, pour bénéficier du remboursement des soins de manière optimale, il est nécessaire de procéder à des démarches administratives auprès de la caisse de Sécurité Sociale dont vous dépendez.

Vous êtes saisonnier-e : votre caisse d'affiliation reste la caisse du département de votre résidence habituelle. Vous ne devez changer de caisse que si vous vous installez ailleurs pour une durée supérieure à six mois consécutifs. En tant que salarié-e, vous êtes rattaché-e au régime général de Sécurité sociale. Vous avez droit aux prestations des assurances maladie, accident du travail, maternité, invalidité, décès, sous réserve de justifier d'un nombre minimum d'heures de travail ou d'un certain montant de cotisations sur une période donnée. Pour plus d'informations, vous pouvez consulter le site Web Ameli de l'assurance maladie.

Vous êtes saisonnier-e et allez changer de département pour votre futur emploi, vous restez alors affilié-e à la Caisse de Sécurité Sociale de votre domicile habituel.

Comment faire ?

- ***Avant de quitter votre domicile :***
 - ✓ vérifiez votre dossier Sécurité sociale : le choix du médecin traitant ;
 - ✓ si besoin, renouvelez la CMUC (couverture maladie universelle complémentaire) ;

- ✓ mettez à jour votre carte Vitale (Vous pouvez la mettre à jour dans la plupart des pharmacies. Consultez aussi le site Internet de votre commune pour connaître les autres points de mise à jour pour votre carte Vitale);
 - ✓ créez votre compte Ameli, sur internet, pour suivre vos remboursements: pour obtenir le code confidentiel, demandez directement sur le site Web Ameli ou par téléphone au 3646.
- ***Pendant la saison:***
 - ✓ si vous tombez malade:
 - ◇ consultez un médecin: il indiquera, sur l'arrêt « soins d'urgence » ou « hors résidence habituelle »;
 - ◇ envoyez vos demandes de remboursement à la Caisse de votre domicile;
 - ✓ si vous êtes en arrêt de travail:
 - ◇ envoyez les deux premiers volets sous 48 heures à la Caisse de votre domicile
 - ◇ donnez le volet 3 à votre employeur.
 - ✓ si vous avez un accident du travail:
 - ◇ avertissez immédiatement votre employeur ; ce dernier enverra la Déclaration d'accident du travail à la Caisse de mon domicile dans les 48 heures, et vous délivrera une feuille de soins qui vous permettra de vous faire soigner sans faire l'avance des frais;
 - ◇ Envoyez le certificat initial (les trois premiers volets) à la Caisse de votre domicile ainsi que tous les documents relatifs à l'accident jusqu'à la fin de votre accident.

Attention :

En cas d'arrêt de travail maladie ou accident du travail, votre employeur doit compléter une attestation de salaire qu'il transmettra à votre Caisse ; vous devez, également, renseigner aussi auprès de votre employeur pour connaître les modalités de la convention collective.

La complémentaire santé

La complémentaire santé d'entreprise obligatoire.

La loi a généralisé la complémentaire santé d'entreprise à l'ensemble des salarié-e-s.

Ces derniers pourront ainsi, par ce moyen, bénéficier de la participation financière de l'employeur pour financer une couverture santé : Mais plusieurs exceptions à cette généralisation existent toutefois, c'est ce que l'on appelle les dispenses d'affiliation.

Des cas de dispense prévus par la Loi

La possibilité de dispense d'adhésion diffère notamment en fonction de la durée du contrat :

- **si vous êtes en CDD ou saisonnier-e** pour un période de moins de douze mois, vous pouvez être dispensé-e de la mutuelle entreprise. Si votre contrat est, en durée, égal ou supérieur à douze mois, il est possible

de ne pas adhérer à la complémentaire obligatoire à condition de justifier d'une mutuelle individuelle ;

- **si vous avez plusieurs employeurs**, vous pouvez accepter un seul régime obligatoire, là encore à condition de prouver aux autres entreprises que vous êtes bien couvert par l'une de celles où vous travaillez.

À noter, toutefois, le cas des **salarié-e-s à temps très partiel et des apprenti-e-s** : les deux conditions suivantes doivent alors être réunies pour ne pas être obligé d'adhérer à cette complémentaire (donc en être dispensé) :

- la cotisation du/de la salarié-e équivaut à au moins **10 % de son salaire** ;
- l'acte juridique instituant le dispositif mettant en place ces garanties au sein de l'entreprise doit prévoir cette possibilité de dispense.

Dans tous les cas, et comme pour tous les autres scénarios de dispense d'affiliation, la demande de dispense doit être réalisée par écrit par le/la salarié-e.

Important :

La plupart des conventions collectives ont mis en place des complémentaires santé. Renseignez-vous sur la convention collective dont vous dépendez et sur ce qu'elle prévoit pour les salarié-e-s.



Conseil : Dès l'embauche vous devez interroger votre employeur pour qu'il vous informe des modalités d'adhésion à la complémentaire santé de l'entreprise.

Les CDD en partie concernés

Premier cas : le/la salarié-e bénéficie déjà, en tant qu'ayant droit, de la complémentaire santé obligatoire d'un proche (le plus souvent celle de son/sa conjoint-e). Il/elle doit faire une demande écrite de refus d'adhésion à la complémentaire de sa propre entreprise, si et seulement si celle-ci le permet dans ses textes.

Second cas : si le/la salarié-e est présent-e au moment même de la mise en place du dispositif imposant cette couverture complémentaire d'entreprise, il/elle peut y renoncer par écrit, avec une participation financière du/de la salarié-e, en cas de Décision Unilatérale de l'Employeur (DUE) OU si cette dispense est prévue par le dispositif en question.

Troisième cas : s'il s'agit d'un contrat à durée déterminée d'une durée inférieure à un an, la dispense d'affiliation peut alors également être réalisée – là encore, si et seulement si l'entreprise l'a prévu dans l'acte juridique instituant cette complémentaire.

Pour un CDD d'une durée supérieure à un an, la dispense d'affiliation ne peut être réalisée qu'avec, obligatoirement, la preuve de la souscription d'une autre couverture complémentaire par ailleurs.

CMU et ACS également visées

De même, s'il s'agit d'un contrat à temps partiel (et si son entreprise permet une telle dispense), le/la salarié(e) peut renoncer à cette complémentaire si la cotisation excède 10 % de sa rémunération brute. C'est également le cas des salarié(e)s à employeurs multiples, s'ils/elles bénéficient d'une couverture de prévoyance complémentaire obligatoire dans le cadre d'un autre emploi.

À noter, également, le cas des salarié(e)s souscripteur(e)s d'une complémentaire individuelle lors de la mise en place du régime collectif des frais de santé : ils/elles peuvent conserver leur couverture individuelle jusqu'à, au plus tard, l'échéance de ce contrat – au cas où la résiliation par anticipation s'avèrerait impossible. Ce n'est, attention, pas le cas pour le régime de prévoyance, où la dispense est impossible.

Dernier grand cas de possible dispense d'affiliation : le/la salarié(e) est bénéficiaire de la Couverture Maladie Universelle Complémentaire (CMUC) ou de l'aide à l'Acquisition d'une Couverture maladie Complémentaire (ACS). « *La dispense ne peut alors jouer que jusqu'à la date à laquelle les salarié(e)s cessent de bénéficier de cette couverture ou de cette aide* », précise toutefois l'article R242-1-6 du code de la Sécurité sociale.

À noter, pour l'ensemble de ces cas, que la demande de dispense d'affiliation doit se faire par écrit par le/la salarié(e), dans le cadre des cas prévus dans l'acte juridique de la mise en place de la complémentaire santé.

Le chèque Santé

Entré en vigueur en 2016, le chèque Santé est un versement effectué par l'entreprise afin de permettre à un salarié précaire de financer une complémentaire santé individuelle. Le salarié est ainsi dispensé d'adhérer à la **mutuelle de l'entreprise** tout en bénéficiant de ce versement.

Salarié-e-s bénéficiaires

Le chèque Santé est destiné à certain-e-s salarié-e-s en contrat court ou à temps partiel.

Pour l'employeur, le chèque Santé est obligatoire pour les CDD dont la couverture santé est inférieure à trois mois. Si un accord collectif le prévoit, ou une décision unilatérale de l'employeur, le chèque Santé est également un droit pour le/la salarié-e en cas de :

- contrat de mission en **intérim** d'une durée inférieure ou égale à trois mois;
- **temps partiel** dont la durée de travail est inférieure à 15 heures de travail par semaine.

Dans tous les cas, la prise en charge du chèque Santé par l'employeur ne peut se faire que si le/la salarié-e est déjà couvert-e par un autre contrat. Le/la salarié-e doit ainsi fournir à l'employeur un justificatif de sa couverture (attestation ou copie du contrat).

L'aide de l'employeur n'est toutefois pas due si cette couverture est la **CMU-C**, l'**ACS**, une autre mutuelle obligatoire (y compris en tant qu'ayant-droit) ou la mutuelle d'une collectivité.

Demande

Le chèque Santé n'est pas versé d'office. C'est aux salarié-e-s qui remplissent les conditions d'attribution de demander à bénéficier du chèque Santé à la place de la **complémentaire santé** de l'entreprise.

Versement

Le chèque Santé est financé par l'employeur. Il bénéficie d'une exonération de charges et est soumis au même régime que la mutuelle patronale. Ce versement est indiqué sur le bulletin de paie du/de la salarié-e.

L'affiliation au médecin traitant et remboursement

Les assurés sociaux relevant du régime général de sécurité sociale sont affiliés à la CPAM dans la circonscription de laquelle ils ont leur résidence habituelle. Le lieu de résidence, est l'endroit où vit l'assuré-e de façon permanente (plus de six mois).

Formalités : l'assuré-e doit, par tout moyen (courrier, téléphone, guichet), signaler à sa nouvelle caisse son changement d'adresse, en cas de déménagement ; elle se chargera d'informer l'ancienne caisse. À l'issue des opérations de transfert, une lettre invite l'assuré-e à mettre à jour sa carte Vitale.

D'autres pièces justificatives peuvent être demandées à l'assuré-e dans certains cas d'affiliation particulière.

Pourquoi choisir un médecin traitant ?

Le médecin traitant vous suit tout au long de votre parcours de soins. Il gère votre dossier médical et vous oriente dans vos démarches de soins dans le respect du parcours. Vous pouvez changer de médecin traitant autant de fois que vous le désirez : il suffit de faire compléter l'imprimé par le nouveau médecin traitant ; il n'est pas nécessaire d'avertir l'ancien médecin traitant sauf si vous le souhaitez. Vous pouvez consulter certains médecins spécialistes sans passer par votre médecin traitant :

- gynécologue, ophtalmologue, stomatologue, psychiatre et neuropsychiatre (ces derniers uniquement pour les patients de 16 à 25 ans) ;
- le chirurgien dentiste.

Pour tous les autres médecins spécialistes, il est nécessaire de voir votre médecin traitant auparavant ; il vous orientera.

L'assuré-e a le libre choix de respecter ou non le parcours de soins ; toutefois, en cas de non respect ses remboursements seront minorés.

Les mesures financières, ce qu'il faut savoir :

- la participation forfaitaire de 1 € s'applique à tous les actes médicaux ;
- le plafond annuel est de 50 € ;
- une participation assurée de 18 € est demandée pour les actes dont le montant total est supérieur à 120 € ou dont le coefficient est supérieur à 60.

La franchise médicale s'applique sur :

- les médicaments et préparations (0,50 €/boîte);
- les actes d'auxiliaires médicaux (0,50 €/acte);
- les transports (2 €/par transport);
- le plafond annuel est de 50 €.

Pour en savoir plus, consultez le site Améli.

L'examen périodique de santé

L'examen périodique de santé est une offre de prévention proposée aux assurés sociaux du régime général et à leurs ayants droit (à partir de 6 ans), pris en charge par la Caisse Primaire d'Assurance Maladie (CPAM).

C'est l'occasion de faire le point sur sa santé et de prévenir d'éventuels risques.

Ce bilan périodique de santé est composé de nombreux examens, dont :

- analyse de sang et urine (possibilité de test VIH, ce dernier doit être obligatoirement anonyme et gratuit);
- examen dentaire;
- mesure de la tension artérielle, de la taille et du poids;
- contrôle de la vue et de l'audition;
- électrocardiogramme;
- capacité respiratoire;
- examen gynécologique.

L'examen de santé est destiné en priorité aux personnes qui ne bénéficient pas d'un suivi médical régulier. Il est adapté et

personnalisé en fonction de l'âge, du sexe, et des facteurs de risque.

Il est suivi d'une consultation (examen clinique) avec un médecin du Centre d'Examens de Santé, qui commente les résultats des examens, recommande d'éventuels suivis (dépistages, vaccinations, etc.) et délivre des conseils d'éducation en santé.

Le réseau est composé de 85 Centres d'Examens de Santé.

Pour en savoir plus, contactez la CPAM de votre département.

Les arrêts maladies

En cas de maladie, vous bénéficiez d'un arrêt de travail prescrit par un médecin. Le salaire peut être maintenu par l'employeur (subrogation) ou par l'assurance-maladie (indemnités journalières, directement versées au/à la salarié-e). Le contrat de travail est ainsi suspendu et non rompu, le/la salarié-e restant soumis-e à diverses obligations.

Ainsi, il/elle doit notamment :

- se soumettre aux contrôles médicaux organisés par son employeur et par le service du contrôle médical de sa CPAM ;
- respecter l'interdiction de sortie ou les heures de sorties autorisées mentionnées sur l'avis d'arrêt de travail ;
- s'abstenir de toute activité, sauf autorisation du médecin,
- ne pas changer de résidence, sauf autorisation préalable de la CPAM.



Conseil : renseignez-vous auprès de votre caisse d'Assurance Maladie.

Le délai pour prévenir l'employeur

Vous devez avertir votre employeur de votre état et justifier votre absence par un certificat médical. Il en est de même en cas de prolongation de cette absence. Si vous ne respectez pas vos obligations, vous prenez le risque d'une sanction.

Vous devez informer votre employeur de votre arrêt dans les quarante-huit heures.

Pour les salarié-e-s en arrêt de travail d'une durée de plus de trois mois, une visite de préreprise est organisée par le médecin du travail.

Les indemnités journalières (IJ)

Si vous êtes en arrêt de travail pour maladie, vous pouvez percevoir des IJ versées par la Sécurité sociale. Ces IJ sont versées sous conditions de cotisations. Le montant versé varie en fonction du salaire.

Sauf dispositions conventionnelles (ou contractuelles) plus favorables, les IJ sont versées après un délai de carence de trois jours. Il faut pouvoir justifier d'une activité salariée pour en bénéficier.

Pour pouvoir percevoir des indemnités journalières :

- vous devez avoir travaillé au moins 600 heures au cours des douze mois civils ou des 365 jours consécutifs précédant l'arrêt de travail ;
- **ou** avoir cotisé sur un salaire au moins égal à 2030 fois le montant du Smic horaire au cours des douze mois civils précédant l'arrêt de travail.

Si la durée de l'arrêt est supérieure à six mois, vous devez également justifier de douze mois d'immatriculation en tant qu'assuré-e social-e auprès de l'Assurance Maladie. **À noter :** vous pouvez bénéficier de 360 indemnités journalières sur une période maximale de trois ans. Si vous avez une affection de longue durée, vous pouvez bénéficier d'indemnités journalières pendant trois ans de date à date.

Les contrôles

Il existe deux formes de contrôles des arrêts de travail pour les assuré-e-s :

- **le contrôle administratif :** réalisé par des agents enquêteurs agréés et assermentés au domicile des assurés en arrêt de travail afin de vérifier leur présence en dehors des heures de sortie autorisées ;
- **le contrôle médical :** il s'agit d'un examen de l'état de santé de l'assuré-e effectué par le médecin conseil à la demande du Service médical de la caisse ou de l'employeur, afin d'apprécier le bien-fondé médical de l'arrêt de travail.

Les sorties autorisées

L'assuré-e est autorisé-e à sortir durant l'arrêt de travail, mais il doit être présent à son domicile de 9 heures à 11 heures et de 14 heures à 16 heures. Par exception au principe, l'assuré-e peut être autorisé-e à sortir sans restriction d'horaire pour des raisons médicales dûment justifiées.

Le congé longue maladie

En cas d'affection durable, le/la salarié-e peut disposer d'un congé de long terme. On parle d'affection « longue durée » (ALD) dans le privé.

Ce congé peut durer trois ans. Pendant un an, le salaire est reversé intégralement. Il est réduit de moitié les deux années suivantes.

La surveillance médicale renforcée (SMR)

L'Article R. 4624-23 du Code du travail liste les situations qui exigent la mise en place d'une surveillance médicale renforcée et la décision du Conseil d'État du 4 juin 2014 dicte la périodicité des visites médicales :

- les **travailleurs âgés de moins de 18 ans** ;
- les **femmes enceintes** ;
- les **travailleurs handicapés**.
- les salariés exposés :
 - ✓ à l'*amiante* ;
 - ✓ aux *rayonnements ionisants* ;

- ✓ au **plomb** dans les conditions prévues à l'article R.4412-160;
- ✓ au **risque hyperbare**;
- ✓ au **bruit** dans les conditions prévues au 2° de l'article R.4434-7;
- ✓ aux **vibrations** dans les conditions prévues à l'article R.4443-2;
- ✓ aux **agents biologiques** des groupes 3 et 4;
- ✓ aux **agents cancérogènes, mutagènes ou toxiques pour la reproduction** de catégories 1 et 2;
- ✓ au **benzène**;
- ✓ à des **substances susceptibles de provoquer des lésions malignes de la vessie**;
- ✓ à la **silice**;
- ✓ à des postes de travail qui exigent le recours à la **manutention manuelle de charges**.

Depuis 2013, le médecin du travail doit noter sur la fiche d'aptitude si le/la salarié-e est en SMR ou non : le nouveau modèle pour la fiche médicale d'aptitude doit être remise à l'issue de la visite médicale de médecine du travail.

Cas du travail de nuit

Les visites médicales doivent avoir lieu tous les six mois.

Le décret du 30 janvier 2012 a introduit de nouvelles notions pour la surveillance médicale renforcée sans référence aux travailleurs de nuit. Les articles du Code du travail R. 3122-11 à R. 3122-15 organisent la surveillance médicale des travailleurs de nuit.

Selon l'article L. 3122-11, tout travailleur de nuit bénéficie d'un suivi individuel régulier de son état de santé, assuré par le médecin du travail. Ce suivi comprend une visite d'information et de prévention effectuée après l'embauche. Les modalités et la périodicité de ce suivi prennent en compte les conditions de travail, l'état de santé et l'âge du travailleur ainsi que les risques professionnels auxquels il est exposé (art. L. 4624-1 du Code du travail).

Les conditions de restauration

Il est de la responsabilité de votre employeur de mettre à votre disposition les moyens d'avoir une bonne alimentation. Il doit veiller, par exemple, à des pauses suffisantes, à l'installation de locaux réservés aux repas, propres et conviviaux, avec des équipements appropriés. Si un restaurant d'entreprise existe, vous devez y avoir accès à des tarifs modérés.

La grossesse

La Loi protège la femme, dans sa santé et son emploi, au cours de la grossesse et pendant la période qui entoure l'accouchement.

Elle doit notamment bénéficier d'un aménagement de son poste (si besoin) et de ses horaires de travail.

La protection contre le licenciement des femmes enceintes est un principe général du droit du travail, qui s'impose à tous les employeurs publics et privés.

Le congé maternité

Les femmes salariées bénéficient, avant et après l'accouchement, d'un congé de maternité pendant lequel leur contrat de travail est suspendu (minimum six semaines avant l'accouchement et dix semaines post-accouchement).

Pendant leur congé de maternité, elles peuvent bénéficier, dans les conditions fixées par le Code de la Sécurité sociale, d'indemnités journalières (IJ) versées par la Sécurité sociale.

Les salariées qui exercent une activité saisonnière perçoivent des indemnités journalières de l'assurance-maladie dès lors qu'elles répondent aux mêmes conditions d'immatriculation que les salariées « en poste » (immatriculation depuis dix mois à la date présumée de l'accouchement) et sous réserve qu'elles aient travaillé au moins 800 heures au cours des douze mois civils ou des 365 jours précédant le début de leur grossesse ou de leur congé prénatal.

Le calcul de l'indemnité journalière s'effectue sur la base des salaires des douze mois qui précèdent le congé prénatal, retenus dans la limite du plafond de la Sécurité sociale.

À l'indemnité prévue par la Sécurité sociale s'ajoute souvent une indemnité complémentaire prévue par la convention collective du secteur concerné, qui permet à la salariée de percevoir son salaire pendant le congé de maternité.

En pratique, l'employeur peut assurer le versement intégral du salaire et se faire rembourser d'une part ce qui est pris en charge par l'assurance-maladie (la subrogation) et d'autre

part le complément, qui lui vient d'un contrat de prévoyance souscrit à cette fin.

Le congé paternité

Le père salarié peut demander à bénéficier d'un congé de paternité et d'accueil de l'enfant de onze jours consécutifs, ou de dix-huit jours consécutifs en cas de naissances multiples. Ce congé entraîne la suspension du contrat de travail.

Ces jours se cumulent avec le congé de naissance de trois jours accordé aux salariés pour la naissance de l'enfant, et peuvent se succéder ou être pris séparément, le congé de paternité et d'accueil de l'enfant devant débiter dans les quatre mois qui suivent la naissance de l'enfant.

Sous certaines conditions, des IJ peuvent être versées au salarié en congé de paternité et d'accueil de l'enfant : elles sont payées par les caisses primaires d'assurance maladie et calculées comme les indemnités de maternité prises en charge par la Sécurité sociale.

Les indemnités journalières sont calculées sur la moyenne des salaires des trois derniers mois qui précèdent le congé paternité, plafonnées au montant du plafond mensuel de la Sécurité sociale. Celui-ci est indiqué sur le site www.service-public.fr.

Pour bénéficier de ces indemnités, il faut remplir les conditions suivantes :

- justifier de dix mois d'immatriculation en tant qu'assuré social à la date de début du congé paternité ;
- avoir travaillé au moins 600 heures pendant l'année précédant la date de début du congé paternité ;
- ou avoir cotisé sur un salaire au moins égal à 2 030 fois le montant du Smic horaire pendant l'année précédant la date du début du congé paternité.

La retraite

La retraite se prépare dès le début de la carrière professionnelle.

Le nombre de trimestres accumulés durant la carrière détermine le montant de la retraite.

Ceux-ci peuvent être acquis pour des activités salariées différentes, apprentissage, stage... et pour certaines périodes de maladie, de recherche d'emploi, de maternité...

Attention, si vous acceptez de travailler sans être déclaré-e, vous n'aurez aucun droit à retraite, et donc le niveau de retraite sera amputé.

À savoir :

Essentiel : gardez précieusement vos fiches de paie, vos attestations Unedic, sur l'ensemble de la carrière. Elles vous permettront de faire valoir vos droits à retraite.



**AVEC NOS
DIFFERENCES,
DONNONS DES
COULEURS
À L'AVENIR.**



ensemble contre le racisme

Les aides ou allocations

Les aides publiques

- L'allocation Logement

Vous pouvez percevoir une aide au logement, si vous payez un loyer et sous conditions de ressources. Pour cela, il est nécessaire de contacter la caisse d'allocations familiales (CAF).

- Se déplacer

Vous avez droit à la prise en charge par votre employeur d'une partie de vos frais de transport domicile/ travail.

Les aides du comité d'entreprise

Si votre entreprise dispose d'un comité d'entreprise, vous devez bénéficier des mêmes droits que les autres salarié-e-s. Des aides peuvent exister pour la restauration, les vacances, la culture, le sport...



SALAIRES

LES ÉTUDES, ÇA COMPTÉ !

TOUS MOBILISÉS POUR NOS
RETRAITES

ÉGALITÉ FEMMES/HOMMES

PÉNIBILITÉ

COTISATIONS

LOIS

DEPART
60 ANS

AUGM

ANS

La fin du contrat

Vous pouvez mettre fin au contrat de travail : vous pouvez démissionner en respectant la durée du préavis (sauf accord écrit de l'employeur de ne pas l'effectuer). S'il y a démission, vous n'avez pas droit aux indemnités chômage sauf dans quelques cas particuliers et la possibilité d'y accéder par une autre voie.

L'employeur peut également mettre fin au contrat en engageant une procédure de licenciement pour motif personnel et le licenciement pour motif économique.

La rupture anticipée du contrat

Pour les CDD, on ne parle pas de licenciement, mais de rupture anticipée du contrat.

Contrairement au licenciement d'un salarié en CDI pour lequel une cause réelle et sérieuse suffit, pour rompre un CDD avant l'échéance du terme, l'employeur doit justifier au moins d'une faute grave commise par le/la salarié-e.

Il a l'obligation de vous convoquer, par courrier à un entretien préalable à sanction pouvant aller jusqu'au licenciement. Ce courrier doit vous informer de la possibilité de vous faire assister lors de l'entretien par une personne de votre choix, membre du personnel de l'entreprise ou, en l'absence de représentant du personnel, par un conseiller du salarié. Le conseiller du salarié est une personne extérieure à l'entreprise habilitée par la Direction régionale des entreprises, de

la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi (DIRECCTE) à assister les salarié-e-s lors de l'entretien préalable de licenciement, lorsqu'il n'y a pas de délégué-e du personnel dans l'entreprise. Pour la plupart, ce sont des militant-e-s d'une organisation syndicale de salarié-e-s. La lettre de convocation doit indiquer où vous pouvez vous procurer la liste des conseiller-e-s du/de la salarié-e de votre département (mairie et DIRECCTE).



Conseil : il est important que vous contactiez au plus vite un-e militant-e CGT de votre entreprise ou un-e conseiller-e du/de la salarié-e (unions locales ou départementales), pour préparer l'entretien avec l'employeur et vous informer de l'ensemble de la procédure et des éventuels recours.

Le licenciement pour motif économique

Cette procédure est variable, selon le nombre de licenciements envisagés, l'effectif de l'entreprise et la présence ou non d'institutions représentatives du personnel.

Là aussi, prenez conseil auprès de la CGT de votre entreprise ou à défaut près de chez vous. Vous trouverez les coordonnées via le site de la CGT www.cgt.fr.

La rupture conventionnelle homologuée du CDI ou rupture amiable du CDD

Dans ce cas, proposée presque exclusivement par l'employeur, les conseils de la CGT vous seront également utiles avant d'envisager ce type de rupture.

Les droits à l'indemnisation chômage

Être saisonnier-e, c'est être salarié-e, et privé-e d'emploi une partie de l'année. La question des droits à l'indemnisation chômage est donc primordiale pour les saisonnier-e-s.

L'allocation d'aide au retour à l'emploi (ARE) est versée par Pôle emploi sous certaines conditions, notamment relatives à la rupture du contrat de travail et à la durée d'affiliation. La réglementation relative à la durée d'affiliation, aux droits rechargeables, au montant et à la durée d'indemnisation évolue fréquemment.

Au-delà des droits à l'indemnisation qu'il convient de faire respecter, la CGT a des propositions pour améliorer les droits des privés d'emplois. En revendiquant la préservation ainsi que la continuité des droits des salariés même lorsque leur emploi est supprimé, nous visons la suppression pure et simple du chômage tel qu'il est aujourd'hui conçu et organisé.

Dans le processus de construction de la sécurité sociale professionnelle, nous formulons des propositions en matière d'indemnisation du chômage articulées autour de cinq grands principes :

- une indemnisation pour tou-te-s les salarié-e-s privé-e-s d'emploi sans exception, y compris les primo demandeur-se-s d'emploi et les salarié-e-s précaires qui passent actuellement à travers les mailles du filet de l'Assurance-chômage ;

- un revenu de remplacement à un niveau décent, à hauteur de 80 % du dernier salaire avec, au minimum le Smic jusqu'au retour à l'emploi ;
- un élargissement de la couverture sociale, notamment en matière d'Assurance-maladie et de retraite. Tou-te-s les salarié-e-s privé-e-s d'emploi doivent pouvoir bénéficier d'un régime complémentaire frais de santé et chaque période de chômage doit permettre l'acquisition de droits à retraite et retraite complémentaire ;
- une sécurité de revenus pour les salarié-e-s privé-e-s d'emploi, par la mise en place d'un contrôle démocratique de la façon dont le service public de l'emploi calcule les indemnités et récupère les sommes qu'il a mal versées (les indus) ;
- un accompagnement personnalisé pour favoriser le retour à l'emploi, avec prise en charge des frais de recherche d'emploi, assuré par le service public de l'emploi. Possibilité d'accès à une formation qualifiante si nécessaire. Exercice d'un droit de recours devant une commission paritaire en cas de contestation d'une décision administrative.

(extrait de la fiche n° 9 des repères revendicatifs de la CGT)

Attention, le versement des allocations n'est pas automatique : vous devez vous inscrire sur le site de Pôle Emploi dès le premier jour d'indemnisation. Vous pouvez également faire une simulation de vos indemnités sur ce site :

<https://www1.pole-emploi.fr/simulation/formulairedroits>

À savoir

Si vous ne pouvez pas bénéficier de l'allocation-chômage, vous pouvez, peut-être avoir droit au RSA (revenu de solidarité active).

Dans ce cas, ce sont les services sociaux de votre ville qui pourront vous informer.

Pour en savoir plus :

- <https://analyses-propositions.cgt.fr/assurance-chomage>
- Comité national des salarié-e-s privé-e-s d'emploi et précaires : www.cgt-chomeurs.fr - Tél: 01 55 82 82 20 - chomeurs@cgt.fr.

La Prime d'activité

Depuis le 1^{er} janvier 2016, le RSA d'activité est remplacé par une nouvelle allocation appelée, prime d'activité. Cette allocation vient en substitution du RSA mais uniquement pour sa partie activité, c'est à dire lorsque l'allocation est versée en complément d'un revenu provenant d'une activité professionnelle.

L'allocation appelée RSA socle, qui elle, est distribuée aux personnes sans activité ni revenu reste en place et reste soumise aux mêmes règles.

Les bénéficiaires

Tout comme le RSA d'activité, la prime d'activité est soumise aux mêmes critères d'attribution en fonction de la

situation du/de la bénéficiaire. Elle peut être versée à toute personne exerçant une activité professionnelle, en tant que salarié-e ou en tant que professionnel-le indépendant-e.

18 ans, est l'âge minimum requis pour toucher la prime, les mineur-e-s salarié-e-s ne pourront donc pas y avoir droit.

Les ressortissant-e-s étranger-e-s pourront toucher la prime d'activité s'ils/elles sont ressortissant-e-s européen-e-s (Suisse incluse) ou s'ils/elles peuvent justifier d'une situation régulière en France depuis un minimum de cinq ans.

La loi précise que les stagiaires, étudiant-e-s ou apprenti-e-s ne pourront pas toucher l'allocation, elle stipule que toute personne touchant au minimum 78 % du Smic (soit 1 143,96 €) peut bénéficier de la prime d'activité.

Donc, si le/la stagiaire ou apprenti-e remplit cette condition, il/elle pourra potentiellement toucher la prime.

Revenu et plafonds

Pour pouvoir prétendre à la prime d'activité, l'allocataire ne doit pas dépasser un certain plafond de revenu égal ou inférieur à 78 % du Smic net.

Tout comme le RSA activité, **les revenus provenant d'allocations tels que les APL, allocation familiale ou complément familial sont comptabilisés et viennent en déduction de la prime d'activité.**

Montant et paiement

Le calcul du montant de la prime d'activité se fait au cas par cas. Son évaluation est basée sur deux critères qui sont, la situation familiale du/de la bénéficiaire et son niveau de rémunération.

Tout comme le RSA, le paiement de la prime d'activité est assuré par la CAF. Les personnes qui bénéficiaient donc du RSA activité n'auront aucune démarche à effectuer pour obtenir la prime d'activité. La prime est versée mensuellement lorsque le mois est échu. Il faudra donc attendre son versement pour le début du mois suivant. Votre droit à la prime d'activité prend effet à partir du mois de votre demande. Vous devrez donc toucher votre première prime au début du mois suivant.

Formalités

Les personnes présentant le profil adéquat et souhaitant bénéficier de la prime d'activité devront se rapprocher de leur CAF et remplir le formulaire de demande adéquat. La demande peut également se faire directement online. Nous vous invitons à tout d'abord faire la simulation afin de savoir si oui ou non vous êtes éligible pour cette allocation.

http://www.vos-allocations-caf.com/?utm_source=google
pour accéder au simulateur.

Les bénéficiaires de la prime d'activité devront, pour pouvoir continuer de percevoir l'allocation, faire une déclaration tri-

mestrielle de leurs revenus directement sur le site de la CAF ou via leur application mobile. En fonction des revenus que vous communiquerez votre prime sera modifiée ou non.

Enfin, sachez que, si la CAF vous refuse la prime d'activité alors que vous estimez remplir les conditions demandées, vous pourrez toujours saisir la commission de recours amiable (CRA) qui, si aucune solution n'est trouvée, pourra à son tour saisir le tribunal administratif.

Le chômage partiel ou activité partielle

Au début de l'hiver, il peut arriver que tout-e-s les saisonnier-e-s n'aient pas retrouvé le chemin des stations de ski et que beaucoup soient au chômage partiel, conséquence d'un manque de neige qui peut affecter tous les massifs.

La définition

Le mécanisme du chômage partiel est susceptible d'être mis en œuvre pour indemniser les salariés-e-s d'une entreprise en cas de réduction ou de suspension temporaire de l'activité en raison, notamment, des motifs suivants :

- conjoncture économique ;
- difficultés d'approvisionnement en matières premières ou en énergie ;
- sinistre ou intempéries de caractère exceptionnel ;

- toute autre circonstance de caractère exceptionnel.

À priori, le manque de neige constitue un motif valable permettant de recourir à ce dispositif d'indemnisation des salarié-e-s.

Mais, et en principe, les salarié-e-s saisonnier-e-s ne peuvent pas bénéficier du chômage partiel, sauf s'il peut être prouvé que leur état de chômage a un caractère exceptionnel à l'époque de l'année à laquelle il se produit.

L'employeur doit veiller à informer et consulter les représentants du personnel, lorsqu'ils existent (comité d'entreprise ou, à défaut, délégués du personnel), du recours au chômage partiel, avant d'adresser une demande d'indemnisation à l'administration. La mise en œuvre de l'indemnisation spécifique des salarié-e-s saisonnier-e-s doit être autorisée par le Préfet, au vu d'une demande d'indemnisation présentée par l'entreprise. Cette demande doit préciser :

- les motifs justifiant le recours au chômage partiel ;
- la durée prévisible de la sous-activité ;
- le nombre de salarié-e-s concerné-e-s ;
- pour chacun d'eux, la durée de travail habituellement accomplie.

À compter de sa réception, le Préfet dispose d'un délai de vingt jours pour statuer sur cette demande (motif, réalité du recours au chômage partiel).

La situation de chômage partiel a pour effet d'entraîner une suspension du contrat de travail, dégageant l'employeur de son

obligation de payer les heures non travaillées, lesquelles pourront être indemnisées. Les saisonnier-e-s qui subissent une perte de salaire, imputable à un caractère exceptionnel à la saison, peuvent bénéficier d'une indemnisation au titre du chômage partiel.

Si le mécanisme est mis en œuvre en raison d'une réduction temporaire d'activité, il s'agit du chômage partiel proprement dit. Les saisonnier-e-s subissent une réduction de leurs heures de travail. Le nombre d'heures chômées indemnisées est plafonné à 1 000 heures sur une année.

Si le mécanisme est mis en œuvre en raison d'une suspension temporaire d'activité, il s'agit du chômage partiel total. Les saisonnier-e-s ne travaillent pas. Ils/Elles peuvent être indemnisé-e-s dans la limite de six semaines consécutives, soit 42 jours.

Si la réduction ou la suspension temporaire d'activité se poursuivent respectivement pendant plus de deux ou trois mois ; alors l'employeur peut conclure avec l'État une convention d'activité partielle de longue durée.

L'indemnisation

Elle est versée pour chaque heure de travail perdue comprend :

- une allocation spécifique de chômage partiel financée par l'État ;
- et une allocation conventionnelle prise en charge par l'employeur.

Seules les heures prises en charge au titre de l'indemnisation légale (allocation spécifique) ouvrent droit à l'allocation conventionnelle. Chaque heure indemnisable donne lieu au versement par l'entreprise d'une indemnité horaire égale à 60 % de la rémunération brute, diminuée de l'allocation spécifique.

Si un-e salarié-e saisonnier-e- en situation de chômage partiel en raison d'une réduction temporaire d'activité de son entreprise, perçoit une rémunération (salaire et allocations spécifique et conventionnelle) inférieure à ce qu'il/elle pourrait prétendre au titre de la rémunération minimale (le Smic horaire), alors son employeur doit lui verser une allocation complémentaire permettant de combler la différence et d'atteindre un montant d'indemnisation égal au montant de la rémunération minimale.

Une prise en charge partielle, voire totale, par l'État des allocations complémentaires pesant sur l'entreprise est envisageable.



Conseil : Pour toute demande d'information spécifique, se référer à la convention collective des remontées mécaniques et services de pistes, ainsi qu'à celle des hôtels, cafés et restaurants, ou prendre contact avec des militants de la CGT.

POUR UNE SÉCURITÉ SOCIALE DU 21^E SIÈCLE : ENJEUX ET PROPOSITIONS



Le logement

Vous êtes nombreux à ne pas être logé-e-s ou être mal logé-e-s.

Lorsque vous l'êtes par l'employeur, il s'agit :

- soit d'un avantage en nature (le montant est fixé par la convention collective);
- soit l'employeur peut déduire du salaire une indemnité d'occupation.

Dans les deux cas, la somme doit apparaître sur votre fiche de paie, et l'employeur doit fournir des quittances.

Dans certains cas, vous pouvez avoir droit à l'Allocation personnalisée au logement (APL).

8 % des travailleurs saisonniers sont logés par leur employeur, et souvent dans des conditions inacceptables. Pourtant, l'employeur a des obligations en la matière.

Des normes sont à respecter :

Décret 2 002/120 du 30 janvier 2002

- les hébergements sous tentes fournies par l'employeur sont interdits;
- les logements doivent être équipés d'eau potable froide et chaude, chauffés, répondre à des conditions de confort et être maintenus en bon état. Il doit y avoir des fenêtres et un coin cuisine aménagé;
- le travailleur doit pouvoir clore, accéder librement à son logement et disposer d'électricité et de la ventilation;

- il peut y recevoir toute personne de son choix ;
- l'employeur doit assurer la sécurité physique et la santé du/de la locataire ;
- les logements doivent être isolés des lieux où sont entreposés des substances dangereuses, produits de traitements... ;
- la législation impose que les hébergements collectifs doivent comprendre une douche et un w.-c. pour six personnes, un lavabo pour trois, un coin cuisine. La surface doit être au minimum de 6 m² par personne. Le nombre de personnes par pièces est limité à six. Il est interdit d'installer des lits superposés ;
- chaque couple dispose d'une chambre.

À savoir

L'Inspection du travail est compétente pour intervenir, en cas de non-respect de ces normes (art. R 4228 - 37 et suivants du Code du travail).

Améliorer les conditions de logement, une priorité

La grande majorité des salarié-e-s hébergé-e-s par les employeurs sont des salarié-e-s précaires, trop souvent hébergé-e-s dans des conditions précaires.

La question du logement est directement liée au pouvoir d'achat, aux salaires, à la stabilité de l'emploi et donc à l'action contre la précarité. Les normes légales doivent être respectées pour leur application et leur amélioration. La CGT revendique l'engagement des pouvoirs publics et des collectivités territoriales. De même,

l'engagement du patronat est une exigence qui doit se traduire par la reconquête d'un véritable 1 % logement.

Après un premier accord conclu en Savoie, un accord obtenu dans les Hautes-Alpes, inscrit comme référence pour la construction de logements destinés aux salariés saisonniers la norme de :

- 14 m² / personne et 33 m² pour deux personnes ;
- Une literie propre + lieux de changements, des sanitaires, douche et eau chaude.

De façon à assurer un accueil correct sur les lieux de travail, **la CGT revendique :**

- de mettre à disposition un logement individuel à proximité des lieux de travail. Ils peuvent être mobiles, mais avec des caractéristiques, des normes d'hygiène et de sécurité, et d'équipements de logement en dur ;
- la mise en place systématique de contrôles par les inspecteurs du travail, en renforçant les moyens qui leur sont alloués, de façon à éradiquer définitivement les conditions sordides imposées aux salarié-e-s saisonnier-e-s ;
- la mise en place de commissions de concertation sur le logement saisonnier dans chaque département concerné ;
- la réservation dans le parc privé et public de logements pour les salarié-e-s précaires, qui ne peuvent pas bénéficier du 1 % logement, parce que l'entreprise n'est pas assujettie au 1 % logement.

Étendre aux saisonnier-e-s le Loca-Pass et la garantie des risques locatifs (GRL), pour accéder plus facilement à un logement dans le parc privé ou social (www.ues1.fr et www.passgr1.fr). Le dispositif

loca-Pass propose de faire l'avance du dépôt de garantie demandé par le bailleur, dans la limite de 2 000,00 euros remboursables par mensualité de vingt euros minimum, de se porter caution en garantie de paiement.



**LE TRAVAIL A
PLUSIEURS
VISAGES. LA CGT A
LE VOTRE.**

**SYNDIQUEZ-
VOUS !!!!**
www.cgt.fr

En cas de litige

Travail non déclaré, non-paiement des heures de travail, fiches de paie non remises, licenciement abusif... les problèmes avec l'employeur peuvent être multiples. Le racisme, la discrimination, le harcèlement sont interdits.

Tous ces litiges relèvent du Conseil des Prud'hommes. C'est une juridiction particulière où les juges sont des représentant-e-s des salarié-e-s et employeurs : vous pouvez vous défendre seul ou avec l'assistance d'un défenseur syndical.

Vous pouvez saisir cette instance, pour tout litige concernant votre contrat de travail (rémunération, temps de travail, santé, harcèlement, licenciement...).

Pour les cas particulièrement urgents ou ceux où il ne peut y avoir contestation de l'employeur (non-remise de bulletin de paie ou du certificat de travail par exemple), il existe une procédure de référé, très rapide.

La CGT organise des permanences juridiques de proximité dans les unions départementales ou les unions locales, où vous serez conseillé-e sur vos droits et les procédures à effectuer.

En cas de licenciement, l'employeur doit respecter un certain nombre de formalités, en particulier la convocation à un entretien préalable.

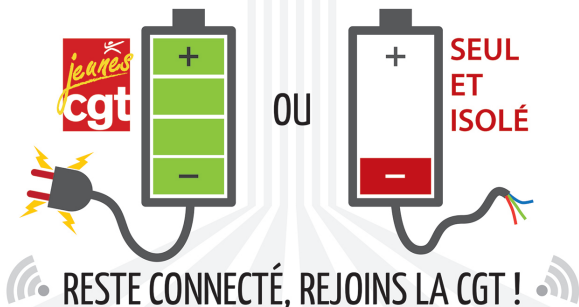
Le/la salarié-e a toujours le droit de se faire assister.

Lorsqu'il n'y a pas de représentant-e du personnel dans l'entreprise, le/la salarié-e peut se faire assister par un conseiller extérieur à l'entreprise, inscrit sur une liste de conseillers du salarié déposée auprès du préfet du département et validée par ce dernier.

L'employeur doit préciser l'adresse des services où les listes des conseillers sont consultables.

Vous pouvez également y avoir accès en vous adressant à l'union locale. Il s'agit de salarié-e-s qui connaissent vos activités et sauront vous informer sur les recours possibles et défendront vos droits.

POUR TA VIE AU BOULOT, T'ES PLUTÔT ?



Les moins de 18 ans

Des dispositions spécifiques en matière de durée du travail et de rémunération sont applicables aux jeunes de moins de 18 ans (art. L 3162 – 1 et suivants Code du travail).

La durée journalière ne peut excéder huit heures.

Aucune période de travail effectif ininterrompu ne peut dépasser 4 h 30 (pause de trente minutes obligatoire).

Condition d'âge

Les saisonnier-e-s peuvent commencer à travailler dès l'âge de 14 ans, mais les conditions de travail sont strictement réglementées.

Pour les jeunes de 14 à 16 ans

La durée du travail est limitée à 35 heures par semaine. Sur autorisation de l'inspection du travail, après avis du médecin du travail, 5 heures en plus peuvent être autorisées à titre dérogatoire et à titre exceptionnel.

Le travail de nuit est, par ailleurs, interdit de 20 heures à 6 heures, avec possibilité de dérogation pour les établissements particuliers (restauration, spectacles, boulangerie...). Le repos quotidien est de 14 heures consécutives.

Le contrat de travail doit être signé par le/la représentant-e légal-e et sa durée ne peut être supérieure à la moitié de la durée des vacances scolaires.

Pour les jeunes de 16 à 18 ans

La durée est aussi limitée à 35 heures par semaine, le travail de nuit est interdit de 22 heures à 6 heures (dérogations possibles) et le/la représentant-e légal-e du mineur doit fournir une autorisation écrite à l'employeur.

Le repos quotidien est de 12 heures consécutives. Le repos hebdomadaire est fixé à deux jours consécutifs

Une dérogation est possible sous certaines conditions, lorsque les caractéristiques particulières de l'activité le justifient et pour les jeunes libérés de l'obligation scolaire. Une convention ou un accord collectif étendu peut déroger à cette obligation pour les jeunes de plus de 16 ans. Toutefois, ceux-ci doivent bénéficier de 36 heures consécutives de repos.

Les conditions de travail

Ce sont les règles qui régissent l'embauche et l'exercice du job d'été. Elles obligent les entreprises à prendre en compte l'âge et la force physique des employés dans la définition de leurs missions. Elles permettent aussi aux saisonnier-e-s d'avoir les mêmes avantages que les autres salarié-e-s, comme l'accès à la cantine ou le droit de bénéficier des jours fériés, mais aussi les mêmes obligations (respect du règlement intérieur, etc.). Enfin,

elles garantissent aux saisonnier-e-s un repos hebdomadaire de 24 heures – traditionnellement le dimanche – et deux jours et demi de congé par mois travaillé.

Les secteurs réglementés

Certains domaines d'activité sont soumis à des règles spécifiques. Il s'agit des professions dangereuses ou pénibles. Les mineurs ne peuvent pas se voir confier des tâches entraînant un état de fatigue anormal ou des travaux répétitifs dont le rythme peut provoquer une pénibilité particulière. De même, le travail dans les débits de boissons ou la production et la vente d'ouvrages contraire aux bonnes mœurs leur sont aussi interdits.

À savoir :

Deux décrets du 17 avril 2015 apportent des simplifications à la réglementation relative aux jeunes travailleurs, d'au moins 15 ans et de moins de 18 ans, en matière de travaux interdits.

Déclarer les revenus de son job d'été?

Les rémunérations perçues par les saisonnier-e-s – rattaché-e-s ou non au foyer fiscal de leurs parents – ne sont imposables que sous certaines conditions. Des précisions sont disponibles sur le site Internet www.impots.gouv.fr.

LE PROGRES SOCIAL ET ENVIRONNEMENTAL C'EST POSSIBLE ET URGENT !



Les salariés étrangers

Le droit social français, dans son entier, est applicable à tout-e-s les salarié-e-s travaillant en France qu'ils/elles soient ressortissant-e-s communautaires (Union européenne ou extracommunautaire hors Union européenne), dès lors qu'ils/elles travaillent pour une entreprise qui a un établissement en France.

Les salarié-e-s détaché-e-s par une entreprise établie à l'étranger, pour réaliser une prestation de services en France, ne bénéficient pas de tout le droit du travail français, mais de ses principales dispositions légales et issues des conventions collectives : salaire minimum, temps de travail, hygiène et sécurité... (art. L 1262 – 4 du Code du travail).

C'est à l'employeur d'engager les démarches nécessaires pour l'introduction d'un-e travailleur-e saisonnier-e étranger-e en France. Le/la salarié-e étranger-e obtiendra un titre de séjour, mention « travailleur-e saisonnier-e », valable trois ans et renouvelable. Ce document autorise son titulaire à travailler en France six mois par an, à condition de maintenir sa résidence principale hors de France.

Pendant ses séjours en France, le/la travailleur-e saisonnier-e étranger-e bénéficie des mêmes droits que tout-e salarié-e saisonnier-e français-e. Il/elle bénéficie notamment de la protection sociale française, et en cas d'accident du travail, l'employeur doit fournir une feuille d'accident permettant les soins gratuits du/de la salarié-e.

Attention, n'entrent pas dans la catégorie des « salarié-e-s étranger-e-s » tous les citoyens des pays de l'Union européenne, de la Suisse, de la Norvège, de l'Islande et du Liechtenstein. Les salarié-e-s de ces pays peuvent en effet circuler et travailler librement dans l'espace Schengen.

L'emploi des étranger-e-s en situation irrégulière (défaut de titre de séjour et d'autorisation de travail) engage la responsabilité pénale de l'employeur et, le cas échéant, du donneur d'ordre. La CGT agit avec les travailleurs sans-papiers, pour obtenir leur régularisation et obtient des succès significatifs.

Si le/la salarié-e en situation irrégulière saisit la justice, pour faire respecter ses droits, son contrat de travail est annulé, **mais seulement pour l'avenir**. Le/la travailleur-e bénéficie alors du maintien de certains droits : hygiène, sécurité, obligation pour l'employeur de payer ou de ne pas se faire restituer le salaire ainsi que ses accessoires, droit à une indemnité de rupture au moins égale à un mois de salaire, dommages et intérêts en cas de préjudice spécial (art. L 8252 – 1 du Code du travail).

Les syndicats ont pour mission la défense des intérêts de tous les travailleurs étrangers, comme nationaux.

Les ouvrier-e-s agricoles

Que ce soit dans le cadre d'un job d'été ou au long de l'année, vous êtes 800 000 saisonnier-e-s à travailler dans le secteur agricole.

Travaux pénibles, parfois dangereux, des réglementations particulières en matière de temps de travail, de rémunération, contrat de travail spécifique... vous avez besoin de connaître vos droits et être organisé-e-s. La CGT vous informe et vous défend.

Un guide spécial « Salarié-e agricole ensemble pour les revendications » est à votre disposition sur le site : www.fnafcgt.fr et dans les unions locales CGT.

Vous y trouverez les revendications dont vous avez besoin :

- pour une couverture conventionnelle renforcée ;
- salaire ;
- votre protection sociale : la Mutualité sociale agricole Santé - Sécurité ;
- temps de travail ;
- logement ;
- chômage ;
- formation professionnelle ;
- activités sociales, culturelles et sportives ;
- etc.

Pour en savoir plus :

Fédération CGT Agro-Alimentaire et Forestière
263 rue de Paris - Case 428 - 93514 Montreuil CEDEX
01 55 82 76 79 - www.fnaf.cgt.fr

URGENCE SOCIALE

URGENCE ENVIRONNEMENTALE



Hôtels, cafés, restaurants

Plus de 200 000 saisonniers travaillent dans le secteur des hôtels cafés restaurants et contribuent à agrémenter le quotidien des vacanciers, été comme hiver.

Job d'été pour certains, véritable métier pour d'autres, souvenirs de jeunesse pour les uns ou encore contrainte économique parfois, le travail saisonnier réunit des profils très différents.

Pour la CGT, première organisation syndicale dans le secteur HCR, un seul fil conducteur face à cette diversité de situations : Faire respecter vos droits et en conquérir de nouveaux !

Faire respecter ses droits, c'est d'abord les connaître et c'est tout le sens de ce guide des saisonniers qui vous est remis par des militants qui chaque année viennent à votre rencontre.

En conquérir de nouveaux, c'est à votre tour vous engager, vous syndiquer...

Sans syndiqués, pas de syndicats ; sans syndicats, pas de droits, voilà qui résume notre conception d'un syndicalisme qui ne se pratique pas par délégation, mais avec vous.

Pour la CGT, le mot ensemble a tout son sens car nous sommes la CGT de tous les salariés !

Salaires, protection sociale, conditions de travail, voici en quelques points les droits spécifiques dont vous disposez dans le secteur des hôtels cafés restaurants.

La grille conventionnelle des salaires

	Niveau I	Niveau II	Niveau III	Niveau IV	Niveau V
Échelon 1	9,98 €	10,18 €	10,77 €	11,30 €	13,36 €
Échelon 2	10,03 €	10,31 €	10,83 €	11,47 €	15,59 €
Échelon 3	10,10 €	10,66 €	11,13 €	-	21,83 €

Les jours fériés

Les salarié-e-s bénéficient désormais de dix jours fériés par an (hors 1^{er} mai) dès lors qu'ils ont un an d'ancienneté dans la même entreprise.

Pour les travailleurs saisonniers, cette durée est ramenée à neuf mois, au prorata de la durée de leur contrat de travail. Sur ces dix jours fériés, six sont des fériés dits « sécurisés », ainsi, je bénéficie de ces derniers au titre de jours fériés chômés et payés ou compensés en temps ou indemnisés, même si ils coïncident avec ma journée de repos.

La mutuelle obligatoire

Les salarié-e-s saisonniers de la branche sont concerné-e-s quelle que soit la durée de leur temps de travail (temps plein ou temps partiel). Pour bénéficier du régime, le/la salarié-e

doit avoir un mois civil entier d'ancienneté, c'est-à-dire avoir travaillé du 1^{er} au dernier jour du mois. Soucieux de maintenir une continuité de couverture Frais de santé pour les contrats courts, les partenaires sociaux, à la demande de la CGT, ont décidé de doubler la durée de portabilité dans la limite des douze mois légaux. Cette avancée sociale permet à un-e salarié-e qui travaille durant une période de quatre mois de bénéficier du régime de HCR santé pendant douze mois.

En savoir plus :

www.hcrsante.fr

Des règles particulières sur le temps de travail

Les repos

- Dans les établissements saisonniers (ouverture n'excédant pas neuf mois) et pour les salarié-e-s sous contrat saisonnier des établissements permanents, vous avez le droit à un repos minimum hebdomadaire de un jour. Ce jour de repos peut être suspendu deux fois au plus par mois, mais le nombre de suspensions ne peut excéder trois par saison ;
- deux demi-journées de repos hebdomadaire supplémentaires peuvent être différées et reportées dans le mois ;
- la demi-journée travaillée ne peut excéder 5 heures consécutives ;

- les jours non pris dans le cadre de la saison donnent lieu à une compensation en temps ou en rémunération en fin de saison.

Heures supplémentaires

- De 35 heures à 39 heures : 10 % de majoration ;
- de 40 heures à 43 heures : 20 % de majoration ;
- à partir de la 44^e heure : 50 % de majoration.

Pour en savoir plus : site CGT :

www.commerce.cgt.fr

***Des droits nouveaux pour les salariés,
la CGT pour vous en informer***

Animation, centres sociaux et sport

Dans la branche du sport, les saisonnier-e-s représentent la majeure partie des emplois. En effet, les entreprises de ce secteur exercent la grosse partie de leur activité lors de la saison estivale, en lien direct avec l'activité touristique, voire l'hiver.

La CGT n'a pas signé la convention du Sport, la jugeant insuffisante en matière de droits pour les salarié-e-s et déroga-toire aux droits du travail par certains aspects.

Le secteur professionnel du Sport est en plein essor, des droits nouveaux sont à conquérir avec la CGT notamment en matière :

- de rémunération ;
- de définition des périodes de saisonnalité ;
- d'horaires de travail (amplitude quotidienne et hebdomadaire) ;
- de reconnaissance des qualifications.

Les animateurs et directeurs de centres de loisirs et de vacances dépendent de la convention collective de l'animation et de celle des centres sociaux et socioculturels. Depuis huit ans, des dispositions législatives permettent aux employeurs de ces secteurs de recourir au contrat d'engagement éducatif (Cee).

Les animateurs, directeurs et formateurs Bafa/Bafd sont ainsi sortis du droit du travail ce qui a pour conséquences principales :

- de maintenir une rémunération très faible : 2,2 fois le Smic horaire pour une journée de travail.
- de soustraire le/la salarié-e aux obligations conventionnelles en terme de temps de travail : horaires, pauses, repos.

La CGT s'oppose au Contrat d'engagement éducatif qui précarise l'emploi.

La CGT revendique que les animateurs, directeurs et formateurs soient reconnus comme des salarié-e-s à part entière, classifié-e-s à leurs justes valeurs (rémunération et condition d'emploi).

La CGT revendique :

- que soit reconnu le caractère professionnel de ces métiers ;
- la réintégration de ces emplois dans la législation du travail ;
- la fin du régime dérogatoire (abrogation des annexes respectivement 2 et 4 des conventions collectives de l'animation et des centres sociaux et socioculturels).

Pour plus d'information :

USPAOC-CGT

Tél. : 01 42 40 94 02

<http://www.uspaoc-cgt.org>

Salarié-e-s des remontées mécaniques et service des pistes

Vous êtes 22 000 salarié-e-s dont 18 000 saisonnier-e-s dans cette profession. La convention collective nationale applicable est celle des téléphériques et engins de remontées mécaniques.

Grâce à la mobilisation et aux actions menées dans la profession par les salarié-e-s eux-mêmes soutenu-e-s par la CGT, la convention collective prévoit des conditions plus favorables pour les salarié-e-s de la profession que pour les autres saisonnier-e-s. Vous bénéficiez d'une clause de reconduction des contrats de travail pour les saisonnier-e-s dans la majorité des entreprises.

Et surtout, suite à l'action nationale menée par la CGT, un accord a été signé par tous les partenaires de la branche professionnelle qui prévoit :

- une évolution possible pour tous les métiers (saisonnier-e-s et aussi permanents) ;
- les fiches de postes sont établies avec les délégué-e-s, cela permet de préciser les contenus variables (spécialisation, responsabilité, polyvalence, expérience) ;
- la prise en compte de la transférabilité, surtout pour l'expérience professionnelle ;
- pouvoir aussi prendre en compte la pluralité des métiers entre l'hiver et l'été ;
- prendre en compte aussi des métiers qui ne l'étaient pas (aide artificier, conducteur remplaçant, maître chien, animateur de snow-park, VTT etc.) ;

- évolution des niveaux de rémunération en cas de changement de métier.

Cette nouvelle grille est en application.

Rejoignez la première organisation syndicale de la profession. La CGT défend vos intérêts et est présente dans tous les massifs et sur tout le territoire. La CGT édite un journal mensuel envoyé au domicile des adhérent-e-s pour les informer de ce qui se passe dans la profession avec des comptes rendus réguliers des négociations. La CGT organise aussi régulièrement des réunions pour informer, former et construire ensemble les revendications.

En savoir plus :

Fédération CGT des Transports

Case 423 - 263 rue de Paris - 93514 Montreuil CEDEX

Téléphone : 01 55 82 77 26

Télécopie : 01 48 18 82 54

Courriel : transports@cgt.fr

Site internet : <http://www.transports.cgt.fr>

Les droits collectifs

Les droits collectifs sont la meilleure garantie sur lesquels s'appuient les droits individuels.

Le droit d'expression

La liberté d'expression est un droit constitutionnellement reconnu (art. L 1121 - 1 du Code du travail). Les salarié-e-s jouissent, dans l'entreprise et en dehors de celle-ci, de leur liberté d'expression. Seules des restrictions justifiées par la nature de la tâche à accomplir et proportionnées au but recherché peuvent y être apportées.

Au niveau de l'entreprise, cette liberté est définie par le Code du travail, complété par la jurisprudence, qui fut amenée à délimiter l'abus de cette liberté, appréciant à chaque fois les circonstances de fait.

Si la délimitation de la liberté d'expression du/de la salarié-e a été à maintes reprises posée par la jurisprudence, l'employeur doit mesurer ses propos, afin de ne pas commettre d'abus.

Le droit de grève

La grève est un mouvement concerté et collectif de cessation du travail, pour obtenir la satisfaction de revendications professionnelles. Elle est généralement destinée à contraindre l'employeur à améliorer les conditions de travail, et/ ou augmenter les rémunérations dans une entreprise. Mais les reven-

dications peuvent être plus générales et concerner une branche professionnelle, voire exister au niveau interprofessionnel.

L'exercice du droit de grève est garanti par l'alinéa 7 de la Constitution du 27 octobre 1946. Il est interdit pour les employeurs de sanctionner les salarié-e-s, en raison de l'exercice normal du droit de grève. Sauf en cas de faute lourde, le licenciement pour grève est nul de plein droit (art. L 1132 – 2 et L2511 – 1 du Code du travail).

À savoir

Vous pouvez consulter des fiches spécifiques sur le droit de grève, sur le site de la CGT : <http://www.cgt.fr/Droit-de-grève-.html>

Le droit de se syndiquer

Tout-e salarié-e, quel que soit son sexe, son âge ou sa nationalité, peut librement se syndiquer et exercer une activité syndicale dans l'entreprise où il/elle travaille.

L'appartenance syndicale d'un-e salarié-e, ou le fait que ce/cette salarié-e ne soit pas syndiqué-e, ne doit avoir aucune incidence sur son droit à l'emploi ou à la carrière. Aucun-e salarié-e ne peut être sanctionné-e ou licencié-e en raison de ses activités syndicales. Toute mesure contraire à ces principes, prise par l'employeur, est considérée comme abusive (art. L 2141- 8 du Code du travail).

Le/la salarié-e syndiqué-e décide seul-e de divulguer ou non publiquement son appartenance à un syndicat. L'anonymat des fichiers syndicaux est garanti par la Loi.

Représentation des salarié-e-s des TPE par les CPR

À l'intérieur des TPE, il n'y a généralement pas de représentant-e-s des salarié-e-s. En effet, l'organisation d'élection de représentant-e-s du personnel n'est obligatoire qu'à partir d'un effectif de 11 salarié-e-s. Afin d'assurer une représentation minimale des salarié-e-s des très petites entreprises, des commissions régionales ont été mises en place.

Qu'est-ce que les commissions paritaires régionales ?

Ces commissions ont été créées en 2010 et mises en place définitivement en 2017 dans les 13 régions métropolitaines et dans les départements d'outre-mer.

Il existe les commissions paritaires territoriales des métiers et branches de l'artisanat (CPRIA), celles du particulier employeur et assistantes maternelles (CPRPE), celles des professions libérales (CPR-PL), des services de l'automobile, etc. Ont été également mis en place les commissions paritaires régionales interprofessionnelles (CPRI).

Qui composent les CPRI ?

La CPRI est composée de vingt membres issus d'entreprises de moins d'onze salarié-e-s. 10 sont désignés par les organisations syndicales de salariés, proportionnellement à leur représentativité, et 10 par les organisations professionnelles d'employeurs. Ils/elles sont désigné-e-s pour quatre ans et leur mandat est renouvelable.

Quel est le rôle des CPRI ?

Ces instances sont des points d'appuis et de ressources pour les salarié-e-s dépourvu-e-s de représentation collective dans les entreprises de moins de 11 salarié-e-s.

Les membres des CPRI ont pour mission de donner aux salarié-e-s et aux employeurs toutes informations ou tous conseils utiles sur leurs droits et les règles légales ou prévues par les conventions collectives qui leur sont applicables.

Ils/elles sont en mesure d'apporter des informations, et de rendre tout avis utile sur les questions spécifiques aux entreprises de moins d'onze salarié-e-s et à leurs salarié-e-s, notamment en matière d'emploi, de formation, de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences, de conditions de travail, de santé au travail, d'égalité professionnelle, de travail à temps partiel et de mixité des emplois.

Ils peuvent, à condition d'avoir l'accord des parties concernées, faciliter la résolution de conflits individuels ou collectifs n'ayant pas donné lieu à la saisine de la justice.

Les CPRI peuvent faire des propositions en matière d'activités sociales et culturelles en direction des salarié-e-s des TPE.

Les membres de ces commissions ont, pour l'exercice de leurs fonctions, accès aux entreprises, mais hélas uniquement sur autorisation de l'employeur.

L'avis de la CGT

La CGT revendique depuis longtemps la mise en place de représentant-e-s des salarié-e-s des TPE. Le résultat obtenu avec les CPRI n'est pas encore à la hauteur des besoins des salarié-e-s des TPE mais c'est une étape vers une représentation des salarié-e-s des TPE similaire à celles du reste du salariat. L'objectif est de leur permettre de faire valoir leurs droits et de rompre leur isolement.

Les militant-e-s CGT mandaté-e-s dans ces commissions paritaires sont disponibles avec les organisations territoriales de la CGT (UD, UL, comités régionaux), pour engager toute démarche revendicative souhaitable aux côtés des salarié-e-s concerné-e-s.



**LE TRAVAIL A
PLUSIEURS
VISAGES. LA CGT A
LE VOTRE.**

**SYNDIQUEZ-
VOUS !!!!**

www.cgt.fr



Présentation de la CGT

Les valeurs et l'Histoire

La Confédération Générale du Travail (CGT) est née, il y a 120 ans, de la volonté des salarié-e-s de s'organiser collectivement et durablement pour défendre leurs intérêts face à l'oppression et à l'exploitation, pour conquérir des droits et les faire valoir, pour imaginer un monde plus juste. Le cœur de notre action syndicale est de proposer des voies, des moyens et actions pour y parvenir.

Bâtie selon deux dimensions, professionnelles et interprofessionnelles, la CGT s'est forgée, au fil de l'histoire, autour d'une conception de solidarité entre les travailleurs d'une entreprise et d'un territoire.

Cela se traduit concrètement par une organisation en fédérations des métiers et en structures interprofessionnelles, les unions locales et départementales, qui regroupent les syndicats des différentes entreprises d'une même zone géographique (départementale, bassin d'emploi, localité).

Chaque syndiqué-e est donc rattaché-e à une fédération, à une union départementale et à une union locale. La force vient du nombre et de l'unité. Le syndicat permet de rassembler, d'agir, d'être plus fort dans les négociations pour gagner sur les revendications et obtenir des droits nouveaux, comme dans les actions revendicatives.

L'Histoire du monde du travail, du syndicalisme et de la CGT en particulier

Les grands dates du mouvement social démontrent que les conquêtes sociales ont été gagnées avec un nombre très important de syndiqué-e-s. Aujourd'hui, dans les luttes, les résultats obtenus sont souvent en rapport avec le nombre d'adhérent-e-s et l'influence de la CGT et en relation, avec notre démarche revendicative, démocratique et unitaire.

Le taux de syndicalisation en France est faible et la division syndicale est un handicap. La CGT met au cœur de sa démarche le rassemblement des salarié-e-s et des organisations syndicales.

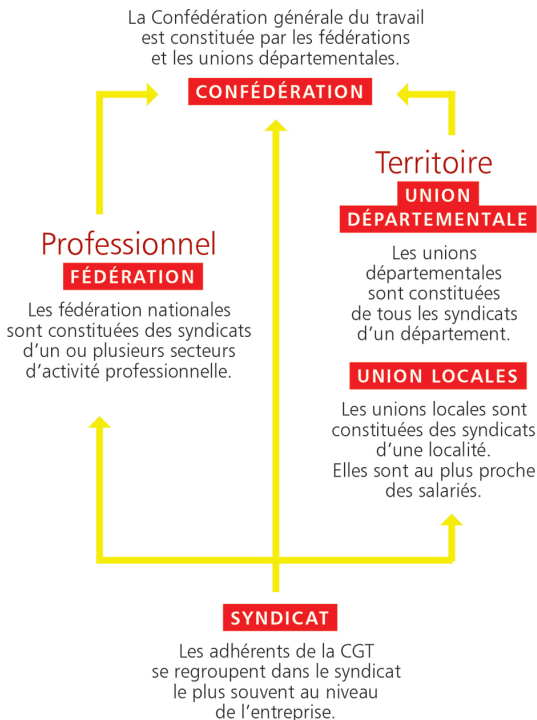
Agir toutes et tous ensemble dans l'unité, pour ses revendications individuelles, pour une nouvelle démocratie sociale, pour des accords majoritaires : permettre à chaque salarié-e de se défendre, d'être consulté-e et de décider, faire du syndicat un espace de libertés, d'expressions, d'actions : tout cela nécessite de se syndiquer, tout cela fait la force du syndicat, pour gagner de nouvelles conquêtes sociales.

Le rôle et la place du/de la syndiqué-e dans la CGT

La CGT se construit au travers et par la participation des syndiqué-e-s. Ils/elles sont auteurs, acteurs et décideurs dans notre Organisation. Leurs diversités, leurs différences, conjuguées au respect, à la tolérance, à l'écoute et à la démocratie font toute la richesse et le dynamisme de la CGT.

Vous prendrez la place que vous aurez envie de prendre, avec le degré d'investissement qui sera le vôtre. **Tous les salariés, privé-e-s d'emplois et retraité-e-s ont toute leur place dans la CGT.**

ORGANISATION DE BASE DE LA CGT



Pourquoi se syndiquer ?

Pour beaucoup de salarié-e-s, travailler est devenu stressant. Ce n'est pas acceptable : les injustices et les inégalités se multiplient sur les lieux de travail comme dans la société. Le syndicat permet à chacun et à chacune d'exprimer ses aspirations et de les faire aboutir par la force du « Tous ensemble ». Il permet de mieux connaître ses droits et d'en conquérir de nouveaux.

Unis, nous sommes plus forts !

Vous voulez une CGT plus présente, plus à l'écoute, plus efficace ? Pour cela, la CGT a besoin de vous, de votre opinion, de vos suggestions, de vos revendications. Prenez toute votre place dans le syndicat.

La cotisation syndicale

À quoi sert-elle ?

La cotisation syndicale, versée régulièrement par le/la syndiqué-e, matérialise son appartenance à la CGT. Elle garantit l'indépendance du syndicat, vis-à-vis des instances gouvernementales, patronales et des partis politiques. Elle finance, également, l'activité de notre organisation syndicale.

Ces fonds collectés sont utilisés pour informer les salarié-e-s, organiser des formations, payer les déplacements, le personnel permanent et technique, financer la solidarité, faire face aux nombreuses activités, représentations et négociations.

La cotisation permet aussi de participer financièrement à l'activité de la Confédération européenne des syndicats (CES) et de la Confédération syndicale internationale (CSI).

Combien ça coûte ?

Adhérer coûte 1 % du salaire net.

L'adhésion à une organisation syndicale donne droit à 66 % de réduction fiscale du montant annuel de la cotisation. Tout-e syndiqué-e, imposable ou pas, pourra bénéficier de ce crédit d'impôts.

Par exemple, pour une cotisation annuelle de 135 euros, vous aurez droit à une réduction ou un crédit d'impôt d'un montant de 89,10 €.

Sachez que les employeurs sont fortement syndiqués et ce sont les entreprises, donc notre travail, qui paient leurs cotisations syndicales.

Comment ça marche ?

C'est très simple, une fois votre bulletin d'adhésion rempli et renvoyé à la CGT, une demande de prélèvement automatique va vous être envoyée : vous la signez et vous la retournez à l'adresse indiquée sur le bulletin. Tous les deux mois, un prélèvement automatique va s'opérer et un reçu annuel vous sera envoyé pour votre déclaration d'impôts.

Vous recevrez régulièrement des informations syndicales.

LA CAMPAGNE DES SAISONNIERS



Retrouvez plus d'informations sur nos sites internet

Le site internet confédéral : www.cgt.fr



Le site CGT pour les TPE : www.cgt-tpe.fr



Le site analyses des propositions : <https://analyses-propositions.cgt.fr>



**Retrouvez ce document dans
son intégralité et bien d'autres
en téléchargeant l'application
Kiosque-CGT**



(disponible sur iOS, Android et PC)

Conception - réalisation : **La CGT**
Espace Revendicatif - collectif Saisonniers
Case 3-2 - 263 rue de Paris - 93516 Montreuil CEDEX
Tél. : 01 55 82 81 61 - Courriel : saisonniers@cgt.fr
Maquette : Espace information et communication - 07/07/2020
Affiches : CGT © DR
Tirage : 30 000 - Imprimerie : Rivet

TRAVAILLEURS SAISONNIERS
HIVER COMME ETE...



...
**vous
avez
besoin
d'un
logement**

