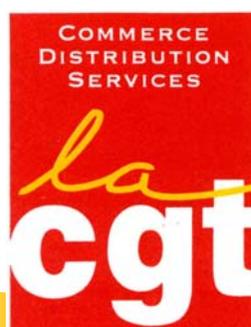


Les saisonniers et les hôtels-café-restaurants



Comment se servir de
la convention collective



Comment définit-on un emploi saisonnier

Le caractère saisonnier d'un emploi concerne des tâches normalement appelées à se répéter chaque année à des dates à peu près fixes, selon le rythme des saisons ou les modes de vie collectifs.

Vous devez vous assurer que votre emploi est réellement saisonnier car à la différence du CDD « pour accroissement temporaire d'activité », le CDD saisonnier n'ouvre pas droit à l'indemnité de fin de contrat qui est égale à 10% des salaires bruts perçus





Durée et aménagement du temps de travail

Dans les établissements saisonniers

(dont l'ouverture n'excède pas 9 mois par an selon le décret du 2 août 1979, et pour les salariés sous contrat saisonnier des établissements permanents)

- a) un repos minimum hebdomadaire de 1 jour (étant entendu que l'article L.221-22 concernant la suspension du repos hebdomadaire deux fois au plus par mois sans que le nombre de ces suspensions soit supérieur à 3 par saison) est applicable
- b) Les 2 demi journées de repos hebdomadaire supplémentaires peuvent être différées et

reportées à concurrence de 4 jours par mois par journée entière ou par demi journée.

La demi journée travaillée ne peut excéder 5 heures consécutives avec une amplitude maximale de 6 heures.

Le repos non pris devra être compensé au plus tard à la fin de la saison par journée entière.

Les jours découlant de l'application du paragraphe a) et les demi journées de repos non pris dans le cadre de la saison par un système quelconque de report donnent lieu à une compensation soit en temps, soit en rémunération en fin de saison.

Contingent d'heures supplémentaires

(Avenant n°2 du 5 février 2007, étendu) Le contingent d'heures supplémentaires, excluant les heures supplémentaires compensées en temps, utilisable sans avoir recours à l'autorisation de l'inspection du travail, est ainsi fixé à :

- 90 heures par trimestre civil pour les établissements saisonniers
- 360 heures par an pour les établissements permanents



Heures supplémentaires : (article 4)

De la 36ème à la 39ème heure : 10% de majoration

De la 40ème à la 43ème heure : 20% de majoration

A partir de la 44ème heure : 50% de majoration



Les salariés au pourcentage service

Pour les salariés rémunérés au service en application des articles L 147-1 et suivants du code du travail, la rémunération tirée du pourcentage service calculée sur le chiffre d'affaires est réputée rémunérer l'intégralité des heures de travail.

Toutefois, l'entreprise devra ajouter au pourcentage service le paiement des majorations prévues à l'article 4 du présent avenant au titre des heures supplémentaires exécutées.

La rémunération du salarié payé au pourcentage service ainsi composée devra être au moins égale au salaire minimal de référence dû en application de la grille de salaire et en raison de la durée du travail effectuée,

augmentée des majorations afférentes aux heures supplémentaires.

Durée maximale du travail

Personnel administratif hors site d'exploitation : 10 h 00

Cuisinier : 11 h 00

Autre personnel : 11 h 30

Personnel réception : 12 h 00

Durée maximale hebdomadaire

La durée maximale hebdomadaire sur une période quelconque de 12 semaines consécutives est fixée à 46 heures.

La durée maximale hebdomadaire absolue est fixée à 48 heures.





Les jours fériés autres que le 1er mai

Tous les salariés des établissements saisonniers et ceux sous contrats saisonniers dans les établissements permanents, justifiant d'une année d'ancienneté dans un même établissement et/ou entreprise au sens de l'article L.122-3-15 du code du travail, bénéficient en plus du 1er mai, le cas échéant, des jours fériés (arrondis à l'entier supérieur) selon le calendrier et les modalités d'application définis ci-dessous, au prorata de la durée du contrat de travail :

- 5 jours fériés garantis à compter de la date d'application de présent avenant
- 2 jours fériés à compter du 1er juillet 2007
- 1 jour férié à compter du 1er janvier 2008

En tout état de cause, il est accordé au salarié 5 jours fériés ou chômés garantis, et payés ou compensés en temps ou indemnisés, même si le salarié est en repos ces jours fériés considérés. Les 3 autres jours sont accordés ainsi :

Le jour férié est chômé, cela ne doit entraîner aucune réduction de salaire



Seulement dans le cas où l'activité de l'établissement nécessite la présence du salarié, l'intéressé bénéficie d'un jour de compensation.

Le jour coïncidant avec un jour de repos ne donne pas lieu à compensation ou à indemnisation.

**Mal payés, pas toujours déclarés,
logés dans des conditions indécentes,
les salariés saisonniers méconnaissent
pour la plupart leurs droits et ont du
mal à les faire respecter**





Travail de nuit

Prenant en compte les dispositions de la loi du 9 mai relative à l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes qui réglementent le travail de nuit, les parties signataires ont souhaité adapter la loi aux spécificités des activités exercées dans le secteur des hôtels cafés restaurants.

Elles reconnaissent que le travail de nuit est inhérent et indissociable de l'activité des entreprises du secteur, d'une part pour assurer la continuité du service et d'autre part, pour répondre aux impératifs réglementaires liés à la sécurité dans les établissements recevant du public.

Tout travail entre 22 heures et 7 heures est considéré comme travail de nuit.

Est considéré comme travailleur de nuit celui qui accomplit pendant la période de nuit définie à l'article 12-1 :

Sur une période d'un trimestre civil 70 heures pour les établissements saisonniers ou les salariés saisonniers des établissements permanents.



Temps de pause

Au cours d'un poste de nuit d'une durée supérieure ou égale à 6 heures, le travailleur de nuit devra bénéficier d'un temps de pause au moins égal à 20 mn lui permettant de se détendre et de se restaurer. Si pour des raisons organisationnelles ou réglementaires, le salarié ne pouvait vaquer à ses occupations personnelles, cette pause sera assimilée à du temps de travail effectif.

Compte tenu des caractéristiques propres à l'activité de la branche hôtels cafés restaurants et en application des dispositions de l'article L 213-3 alinéa 3 du code du travail, la durée hebdomadaire de travail des travailleurs de nuit, calculée sur une période quelconque de 12 semaines consécutives est fixée à 44 heures en moyenne

Contreparties

Les compensations en repos compensateur seront calculées au trimestre civil de la façon suivante :

1% de repos par heure de travail effectué pendant la période définie à l'article 12-1 du présent avenant.

Renseignements, défense de mes droits : Où ? Qui ?

Vous pouvez frapper à plusieurs portes : l'inspection du travail, la médecine du travail, les permanences syndicales et associatives, les maisons des saisonniers, les points d'information jeunes, la CGT, les conseils de prud'hommes (en dernier recours, pour trancher un litige)

Dois-je signer un contrat de travail ?

Oui, c'est obligatoire, même s'il n'existe pas de contrat de travail spécifique aux travailleurs saisonniers. Nécessairement écrit, ce contrat est à durée déterminée (CDD).

Une fois la saison terminée, l'employeur doit aussi vous fournir un certificat de travail, un bulletin individuel de formation (BIAF), ainsi qu'une attestation destinée à faire valoir vos droits auprès des ASSEDIC. Cependant, faute d'un contrat écrit et signé, le salarié peut être requalifié en contrat à durée indéterminée.





200 actions de formations destinées aux saisonniers

En 2007, sur le territoire national, une convention expérimentale du Fafih (organisme collecteur pour la formation professionnelle) cofinancée par le ministère du tourisme, a permis aux saisonniers du secteur de bénéficier de formations spécifiques liées à leur métier.

Contribuer à la professionnalisation des saisonniers

Formation saisonnier 24H

(21h par candidat et 3h par employeur)

Bénéficiaire :

Tout saisonnier débutant sa saison

Action :

- Organisation de 3 jours de formation préalables à la prise de poste.
- Chaque employeur recrutant du personnel saisonnier pourra bénéficier de 3h de formation à l'accueil de ce personnel.

Financement :

Le Fafih prend en charge le coût facturé par l'organisme de formation, dans la limite de 30 € de l'heure soit un total maximum de 720 €.

Si le saisonnier est salarié, une indemnisation forfaitaire de 100 € par jour de formation suivi sera allouée à l'entreprise.

Ces actions de formation sont indépendantes du plan de formation de l'entreprise.

OPCA Fafih : 3 rue de la ville l'Evêque – 75008 PARIS

Tél : 01 40 17 20 20 - www.fafih.com



Bulletin d'adhésion CGT



Nom :

Prénom :

Date de naissance :

Adresse :

Code postal :

ville.....

Tél :

Mail.....

Qualification :

Nom et adresse de l'entreprise :

.....

Date

signature

A retourner à : Fédération CGT du Commerce et des Services

Case 425-263, rue de Paris-93514 MONTREUIL CEDEX

☎ 01 48 18 83 11-📠 01 48 18 83 19

Courriel : fd.commerce.services@commerce.cgt.fr

www.commerce.cgt.fr

