

Le contrat de travail saisonnier

Le travail saisonnier est important essentiellement dans deux secteurs de l'économie : le tourisme et les loisirs ainsi que l'agriculture. Il est soumis, en matière de droit du travail, aux règles de droit commun du travail salarié.

Toute embauche nécessite une déclaration préalable de votre employeur à l'administration. Le salarié doit lui fournir la copie de sa pièce d'identité, un titre de séjour (pour les ressortissants de pays hors Union Européenne), le justificatif d'affiliation à la Sécurité Sociale (attestation de la carte Vitale). Toute embauche doit être accompagnée d'une visite médicale attestant de l'aptitude à effectuer les tâches demandées pour le travail envisagé.

Le Titre Emploi Simplifié Agricole (TESA) est un dispositif qui permet de remplir en un seul formulaire toutes les formalités liées à l'embauche et à la fin du contrat : déclaration à la Mutualité Sociale Agricole (MSA), contrat de travail, bulletin de paie, attestation ASSEDIC.

Le contrat de travail saisonnier

La principale caractéristique d'un contrat de travail saisonnier est d'être un contrat à durée déterminée (CDD). Il peut être à terme précis, la date de début et de fin de contrat sont indiquées, ou à terme imprécis, c'est-à-dire qu'il prend fin à la fin des travaux.

Il en existe plusieurs sortes :

- CDD usuel : contrat avec des termes précis pour une durée de travail égale à 35 heures au-delà de laquelle s'ouvrent les droits pour les heures supplémentaires.
- CDD avec des jours de congé imputés à la réduction du temps de travail (RTT): le passage de 39 heures à 35 heures de travail hebdomadaire donne lieu à un repos qui peut être pris en cours ou juste avant la fin du contrat.
- CDD avec modulation : au-delà de 35 heures hebdomadaires, les heures travaillées sont compensées par des heures de repos qu'il est possible de prendre en cours ou juste avant la fin du contrat pour que le calcul de la moyenne des heures travaillées soit de 35 heures par semaine. Si ces heures sont prises juste en fin de contrat, le salarié est rémunéré en ayant la possibilité de travailler ailleurs.

- CDD avec un volume d'heures : contrat dont les dates de début et fin sont précises et pour lequel est fixé le volume d'heures nécessaire à la réalisation des travaux. Si ces travaux sont terminés avant le terme du contrat, le salarié continue à être rémunéré mais peut travailler ailleurs.

Pour être valable, le contrat doit être d'une part *rédigé en deux exemplaires*, chacun signé par l'employeur et le salarié (un exemplaire sera remis obligatoirement au salarié) et : mentionner le nom du salarié et son numéro d'immatriculation à la Sécurité Sociale ainsi que le nom et les coordonnées de l'employeur ; indiquer la date de début et de fin de contrat (si elle est connue, à défaut, la durée minimum du contrat); préciser la période d'essai (1 jour/semaine et, au plus, 2 semaines pour un contrat d'une durée initiale inférieure à 6 mois, 1 mois pour une durée initiale supérieure à 6 mois); décrire l'emploi du salarié; indiquer la position du salarié dans la grille de classification et le coefficient qui s'y rattache; mentionner le montant de la rémunération (rappel : le contrat saisonnier n'ouvre pas de droit à l'indemnité de précarité); préciser la convention collective en vigueur; indiquer le nom et l'adresse de la Caisse de prévoyance et de la Caisse de retraite complémentaire.

La durée du travail

Elle est mentionnée dans le contrat. Au-delà de 35 heures hebdomadaires (ou en moyenne), les droits pour les heures supplémentaires ou les temps de repos s'ouvriront. Il est conseillé de vérifier ce qui est mentionné dans la convention collective.

La durée maximale est en général de 10 heures par jour (12 heures par dérogation) avec un repos compensateur de 11 heures minimum (sauf dérogation) et de 48 heures par semaine (60 heures ou plus sur dérogation). Le repos hebdomadaire est de 35 heures consécutives minimum (sauf dérogation).

Les droits sociaux

Qu'il s'agisse des prestations sociales, de la formation professionnelle ou des assurances chômage, les droits acquis dans le secteur agricole sont reconnus dans les autres secteurs d'activité et inversement.

Les prestations sociales de la MSA comprennent la couverture maladie, la maternité, les indemnités journalières des accidents du travail. Elles dépendent de la situation familiale du salarié et du nombre d'heures travaillées. Indiquer le numéro d'immatriculation à la Sécurité Sociale dans tous les courriers adressés par l'intéressé à la MSA.

Pour les remboursements maladie, il est nécessaire d'adresser une copie des fiches de paie, l'adresse de domiciliation et un relevé d'identité bancaire

En cas d'arrêt maladie ou d'accident du travail, il sera impératif de fournir *dans les 48 heures* à la MSA un certificat d'arrêt de travail ou d'accident fourni par un médecin et de prévenir votre employeur.

En cas d'accident du travail, le salarié n'a pas à faire l'avance des frais médicaux.

La protection sociale complémentaire s'ajoute aux prestations versées par la MSA. A ce titre, le salarié cotise pour acquérir des droits en matière de retraite complémentaire, pour bénéficier de prestations de prévoyance complémentaire en cas de maladie ou de décès ou d'aides financières particulières dans le cadre de l'action sociale de ces caisses.

Les droits à la formation professionnelle

Au terme d'un contrat à durée déterminée, il est possible de recourir à :

- un Congé Individuel de Formation (CIF) : il est nécessaire d'avoir travaillé 12 mois dans les 4 dernières années, dont 4 mois en CDD dans le secteur agricole dans les 24 derniers mois ou d'avoir travaillé 24 mois au cours des 5 dernières années, dont 4 mois de CDD, tous secteurs d'activité confondus, dans les 12 derniers mois
- un CIF professionnalisant : il est nécessaire, sous certaines conditions, de totaliser 4 mois en CDD au cours des 12 derniers mois

Dans tous les cas, contacter le Fonds national d'Assurance Formation des Salariés des Exploitations et entreprises Agricoles (FAFSEA) au 01 70 38 38 38 pour qu'il vous oriente vers la délégation régionale la plus proche.

Les droits à l'ASSEDIC

L'*Aide au Retour à l'Emploi*, calculée en fonction des anciens salaires, peut être versée en fin de contrat de travail si le salarié a travaillé au moins 6 mois au cours des 22 derniers mois; s'il n'a pas quitté volontairement son emploi; s'il est inscrit comme demandeur d'emploi ou s'il suit une formation; s'il recherche effectivement et de façon permanente un emploi; s'il est physiquement apte à travailler; s'il n'a pas été indemnisé au titre du chômage saisonnier plus de 3 fois.

Si le salarié est *chômeur*, bénéficiaire d'une allocation chômage, il ne perd pas ses droits en travaillant pour un emploi saisonnier.

Si le salarié est *chômeur saisonnier*, il sera indemnisé mais le montant de l'indemnisation sera calculé en fonction de son activité dans les 12 derniers mois. L'ASSEDIC distingue deux catégories de chômeurs saisonniers : ceux dont la période de chômage survient à la suite d'activités exercées dans un secteur d'activité saisonnière; ceux dont la période de chômage survient trois années de suite aux mêmes périodes quel que soit le secteur d'activité concerné. Le nombre d'admissions au titre du chômage saisonnier est limité à trois.

Il est possible de suivre et traiter, directement sans se déplacer, son dossier ASSEDIC par téléphone au 0 811 01 01 (..) suivi du numéro du département du salarié.

Les droits du salarié et le Revenu de Solidarité Active (RSA)

S'il est bénéficiaire du RSA, il peut cumuler celui-ci dans certains cas avec les revenus tirés d'une activité professionnelle salariée ou d'une formation rémunérée.

Il est utile de s'adresser à la Caisse MSA dont le salarié dépend, au centre communal ou d'action sociale de sa commune ou auprès de l'association qui est référente pour son RSA.