

LE TRAVAIL N'A PAS DE SAISON

Hélène - Monitrice
hiver comme été

**TOUS
ENSEMBLE
POUR DE
NOUVEAUX
DROITS**

Le guide de vos droits



SAISONNIERS

la
cgt

Édition été 2016

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	49
Les obligations de l'employeur	49
Le droit de retrait	51
Les accidents de travail et les accidents de trajet	52
La sécurité au travail et le rôle de la CARSAT	53
■ La formation professionnelle avant, pendant et après la saison	55
Avant la saison	55
Pendant la saison	56
Pendant l'intersaison	57
■ L'accès à la santé et la médecine du travail	61
L'assurance maladie des saisonniers	62
La complémentaire santé	64
L'affiliation au médecin traitant et remboursement	69
L'examen périodique de santé	71
Les arrêts-maladies	72
Le délai pour prévenir l'employeur	73
Les indemnités journalières (IJ)	73
Les contrôles	74
Le congé longue-maladie	75
La surveillance médicale renforcée (SMR)	75
Les conditions de restauration	77
La grossesse	77
Le congé maternité	78
Le congé paternité	79
Pub groupe UP (chèque déjeuner...)	80
■ La retraite	81

Les aides ou allocations	83
Les aides publiques	83
Les aides du comité d'entreprise	83
La fin du contrat	85
Le licenciement pour motif personnel	85
Le licenciement pour motif économique	86
La rupture conventionnelle	86
Les droits à l'indemnisation chômage	87
Les conditions d'affiliation pour une ouverture de droits	87
La durée de l'indemnisation	87
Les pièces à fournir	88
Le montant	88
La Prime d'activité	90
Le chômage partiel	93
Le logement	97
Améliorer les conditions de logement, une priorité	98
En cas de litige	101
Les moins de 18 ans	103
Condition d'âge	103
Les conditions de travail	104
Les secteurs réglementés	105
Déclarer les revenus de son job d'été ?	105
Les salariés étrangers	107
Les ouvrier-e-s agricoles	109
Hôtels, cafés, restaurants	111
La grille conventionnelle des salaires	112
Les jours fériés	112
La mutuelle obligatoire	113

Des règles particulières sur le temps de travail	113
Les repos	113
Les heures supplémentaires.	114
 Animation, centres sociaux et sport	115
 Salarié-e-s des remontées mécaniques et service des pistes . .	117
 Les droits collectifs	119
Le droit d'expression	119
Le droit de grève	119
Le droit de se syndiquer	120
 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
Nos unions départementales.	127
Nos fédérations.	139
Bulletin de syndicalisation	143
Pub Macif	145

Rien n'est bon dans

le MAC'RON



Seuls les patrons
en raffolent !



0€

Menu Précarité



0€

Menu 3 CDD et plus



0€

Menu Sans droit

LES JEUNES NE SONT PAS
UNE MARCHANDISE !

Pas
nés
pour
Subir
www.jeunes.cgt.fr



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 droits à 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 précarité

Si ce guide ne peut remplacer la présence de militant-e-s de la CGT à vos côtés, il vous permettra toutefois de disposer d'un certain nombre de repères essentiels.

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

Solidairement,

Sabine Génisson

Pilote du collectif CGT Saisonniers

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 le site du ministère du Travail :



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 dix-neuf discriminations interdites.**

La visite médicale d'embauche

Un suivi de l'état de santé adapté

Le nouvel article D4625-22 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;
- ceux ou celles recruté-e-s pour une durée au moins égale à 45 jours.

 Les salarié-e-s embauché-e-s pour une période de travail effectif de moins de 45 jours 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'inten-

tion 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 R4624-1 du Code du travail*).

- ☞ En ce qui concerne les salarié-e-s recruté-e-s pour une durée supérieure ou égale à 45 jours de travail, leur examen médical d'embauche est maintenu. Il doit être mené avant le début du contrat pour les salarié-e-s en SMR (Surveillance médicale renforcée), et avant la fin de période d'essai pour les salarié-e-s en SMS (surveillance médicale simple). 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 4624-18 liste les salarié-e-s concerné-e-s par cette surveillance médicale renforcée :

- les jeunes âgés de 18 ans,
- les travailleurs handicapés,
- les travailleurs de nuit,
- les femmes enceintes
- et 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. A 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.

LES JEUNES NE SONT PAS UNE MARCHANDISE !!



DÉFENDS TES DROITS, SYNDIQUE-TOI !



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 (L1242-2-3° 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. La clause de reconduction ne crée pas d'obligation pour le/la salarié-e (art. L 1244-2 du Code du travail) ;
- le contrat de travail saisonnier n'ouvre pas droit à l'indemnité de précarité (10 % de la rémunération totale brute) ;
- **par contre, vous touchez une indemnité de congés payés en fonction du temps travaillé sur la base de deux jours et demi par mois (égale à 10 % des rémunérations perçues : salaire, primes, heures supplémentaires...) ;**
- 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. L 131-5 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) ;
- 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 et 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, le contrat est réputé conclu pour une durée indéterminée et à temps plein.

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 ;
- 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.

MODÈLE DE CONTRAT DE TRAVAIL A DURÉE INDÉTERMINÉE

Entre la Société dont le siège est à (adresse) _____ ;
représentée par M / Mme agissant en sa qualité de _____
et M / Mme (nom, prénom, adresse) _____ d'autre part.

IL A ÉTÉ CONVENU ET ARRÊTÉ CE QUI SUIT

1 – Engagement
M / Mme _____ qui se déclare libre de tout engagement, est engagé
en qualité de _____ sous réserve des résultats de la visite médicale d'embauche,
à compter du _____.
Le présent contrat est conclu pour une durée indéterminée.
Le présent contrat est régi par les lois et règlements en vigueur et par la convention collective
nationale de _____.
Conformément à la législation en vigueur, la Société a déclaré préalablement à son embauche
M / Mme _____ auprès de l'URSSAF de _____
M / Mme _____ est informé(e) qu'il (elle) peut en application de la loi de 1978
obtenir communication et effectuer les éventuelles rectifications des informations transmises.

2 – Attributions
M / Mme _____ exercera l'emploi, de _____,
correspon _____ de la convention collective.
A ce poste, il (elle) sera notamment chargé de : (préciser attributions)

Les missions et attributions indiquées ci-dessus ne présentent ni un caractère exhaustif
ni un caractère définitif.

3 – Lieu de travail
M / Mme _____ exercera ses fonctions dans la société sise à _____

4 – Horaires de travail
M / Mme _____ travaillera selon les horaires de travail applicables
dans l'entreprise (ou le service _____).
Ses horaires de travail seront les suivants : _____ répartis comme suit _____
En application de l'accord de réduction du temps de travail en vigueur, M / Mme
bénéficiera de _____ jours de repos supplémentaires en sus des congés payés.

5 – Rémunération
En rémunération de son activité, M / Mme _____ percevra une rémunération brute
mensuelle de _____ euros pour _____ heures mensuelles.

6 – Congés payés
M / Mme _____ bénéficiera des congés payés institués en faveur des salariés
de la société soit _____ jours par an.
La période de ces congés est déterminée par accord entre la direction et M / Mme _____
après consultation des délégués du personnel.

7 – Période d'essai, visite médicale
Le présent contrat ne deviendra ferme qu'à l'issue d'une période d'essai de _____ semaines
(ou _____ mois), (aucune période d'essai ne peut être supérieure à ce que prévoit la convention collective)
et sous réserve des résultats de la visite médicale décidant de l'aptitude de M / Mme _____.
Au cours de la période d'essai, le présent contrat pourra être résilié à tout moment, sans motif ni
préavis, ni indemnités par l'une ou l'autre des parties.

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 et, 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. 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 h à l'avance en deçà de huit jours de présence, 48 h 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 L1244-2 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.

Pour 2016, le taux horaire brut est de 9,67 euros (1 466,62 euros pour une durée mensuelle de 151,67 heures).

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 permet 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.

Il est versé au salarié en espèces, s'il est inférieur ou égal à 1 500 euros, par virement ou par chèque.

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 prises 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 de 3,52 euros (pour un repas) et ce, quel que soit le montant de la rémunération versé au/à la salarié-e.

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'Ursaf (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 maladie 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.

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.

Bulletin de paie JUILLET 2016																							
Employeur SA Etablissement : _____ SIRET : 321 321 321 12321 APE : 513 A Adresse de l'établissement : _____	Salaré NOM : _____ PRENOM : _____ Matricule : _____ N° de sécurité sociale : 1 Adresse : _____																						
Informations financières <table style="width: 100%;"> <tr> <td>Rémunération brute et indemnités du mois (1)</td> <td style="text-align: right;">2 547,86</td> </tr> <tr> <td> Dont salaire mensuel</td> <td style="text-align: right;">2447,86</td> </tr> <tr> <td> Dont indemnités de congés</td> <td></td> </tr> <tr> <td> Dont indemnités non soumises à cotisations :</td> <td style="text-align: right;">100,00</td> </tr> <tr> <td>Cotisations salariales (2)</td> <td style="text-align: right;">604,83</td> </tr> <tr> <td>Autres retenues (3)</td> <td style="text-align: right;">68,00</td> </tr> <tr> <td>Net à payer (1-2-3)</td> <td style="text-align: right;">1 875,02</td> </tr> <tr> <td>Cotisations patronales (4)</td> <td style="text-align: right;">1 154,32</td> </tr> <tr> <td>Coût total employeur (1) + (4)</td> <td style="text-align: right;">3 702,18</td> </tr> </table>	Rémunération brute et indemnités du mois (1)	2 547,86	Dont salaire mensuel	2447,86	Dont indemnités de congés		Dont indemnités non soumises à cotisations :	100,00	Cotisations salariales (2)	604,83	Autres retenues (3)	68,00	Net à payer (1-2-3)	1 875,02	Cotisations patronales (4)	1 154,32	Coût total employeur (1) + (4)	3 702,18	Rémunération Temps de travail et taux horaire <table style="width: 100%;"> <tr> <td style="text-align: center;">151,57</td> <td style="text-align: right;">16,15</td> </tr> <tr> <td style="text-align: center;">heures</td> <td style="text-align: center;">euros</td> </tr> </table> Fiscalité Rémunération imposable depuis le 1er janvier 2012 : 1 912,77 Droits à congés dates de congés du mois : Néant Jours de congés acquis : 14 Jours de RTT acquis : 2	151,57	16,15	heures	euros
Rémunération brute et indemnités du mois (1)	2 547,86																						
Dont salaire mensuel	2447,86																						
Dont indemnités de congés																							
Dont indemnités non soumises à cotisations :	100,00																						
Cotisations salariales (2)	604,83																						
Autres retenues (3)	68,00																						
Net à payer (1-2-3)	1 875,02																						
Cotisations patronales (4)	1 154,32																						
Coût total employeur (1) + (4)	3 702,18																						
151,57	16,15																						
heures	euros																						
Informations complémentaires <table style="width: 100%;"> <tr> <td>Emploi-contrat : Responsable ZONE - CAD</td> <td>Coefficient : II A</td> </tr> <tr> <td>Convention collective : CCN des Industries Ceramiques de France</td> <td>Classification : 138</td> </tr> <tr> <td colspan="2"> Lieu de paiement : URSSAF de l'Oise 11 RUE AMBROISE PARE 60 015 BEAUVAIS CEDEX Tél : 0821 22 60 60 </td> </tr> </table>		Emploi-contrat : Responsable ZONE - CAD	Coefficient : II A	Convention collective : CCN des Industries Ceramiques de France	Classification : 138	Lieu de paiement : URSSAF de l'Oise 11 RUE AMBROISE PARE 60 015 BEAUVAIS CEDEX Tél : 0821 22 60 60																	
Emploi-contrat : Responsable ZONE - CAD	Coefficient : II A																						
Convention collective : CCN des Industries Ceramiques de France	Classification : 138																						
Lieu de paiement : URSSAF de l'Oise 11 RUE AMBROISE PARE 60 015 BEAUVAIS CEDEX Tél : 0821 22 60 60																							
Date de paiement du salaire : 3 février 2013																							
DOCUMENT A CONSERVER SANS LIMITATION DE DUREE																							

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 L3121-2 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 R3121-2 et L3121-3 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.

Désormais, la durée minimale d'un contrat de travail à temps partiel est de 4 heures hebdomadaires au lieu de 2 heures, précédemment.

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 sept jours calendaires avant la date de modification. Toutefois, les partenaires sociaux conviennent qu'en cas de circonstances exceptionnelles tenant à la fluctuation de l'activité, le délai de prévenance pourra être abaissé à trois jours ouvrés. 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 donnent lieu à une majoration de salaire de 25 %.

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 du seuil légal de travail (35 heures), les heures travaillées sont des heures supplémentaires qui peuvent ouvrir droit à une majoration de salaire, ou à repos compensateur.

Selon le Code du travail (article L. 3121-22), sauf si la durée collective hebdomadaire de l'entreprise est supérieure à la durée légale hebdomadaire : « *Les heures supplémentaires accomplies au-delà de la durée légale hebdomadaire [...], donnent lieu à une majoration de salaire de 25 % pour chacune des huit premières heures supplémentaires. Les heures suivantes donnent lieu à une majoration de 50 %. Une convention ou un accord de branche étendu ou une convention ou un accord d'entreprise ou d'établissement 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.



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. (Articles 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 (articles 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.

La Loi Macron : nouveau dispositif de travail en soirée

5 août 2015 - Direction de l'information légale et administrative
(Premier ministre)

L'article 254 de la loi du 6 août 2015 pour la croissance et l'activité instaure une nouvelle période de travail en soirée.

Il permettra à certains commerces de détail, situés dans des Zones Touristiques Internationales (ZTI), d'employer leurs salarié-e-s de 21 heures à minuit maximum.

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.

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, pro-

duction 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 renforcée. 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 L3122-29 à L3122-31.

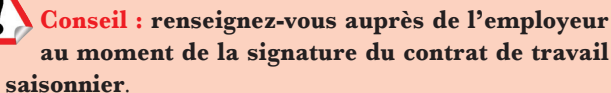
Les fiches horaires des contrats saisonniers

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.





WANTED



POUR EXPLOITATION DES SALARIÉS



RÉCOMPENSE 200 MILLIARDS D'EUROS*

* SUPPRESSION DES AIDES PUBLIQUES
VERSÉES AUX ENTREPRISES
SANS AUCUNE CONTREPARTIE POUR L'EMPLOI

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 L4121 - 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 4212 – 2 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 conditions 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 délégué-e-s du personnel, des membres du CHSCT (Comité d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail), 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 L411-1 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 à 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.



Téléchargez sur :

<http://cgt.fr/-Formation-professionnelle-continue-.html>

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'améliorer ses compétences, d'en acquérir de nouvelles, d'obtenir des qualifications supplémentaires, afin de s'adapter ou de se réorienter.

Avant la saison

La formation initiale du/de la saisonnier lui permet d'acquérir des compétences qui peuvent être sanctionnées 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 l'alternance d'enseignement théorique et de pratique en entreprise. Désormais, des formations professionnelles bi-qualifiantes permettent l'apprentissage de deux métiers simultanément auprès de plusieurs employeurs saisonniers.

À la veille de la saison, l'employeur a la faculté, pour pourvoir un poste en CDD de six à douze mois ayant fait l'objet d'une

diffusion par Pôle Emploi, de mettre en œuvre une formation préalable à l'emploi.

Dans l'hypothèse d'une embauche en CDI (dans le cadre d'une embauche par un Groupement d'Employeurs par exemple) ou en contrat de travail indéterminé intermittent (CDII), l'employeur peut procéder à une préparation opérationnelle à l'emploi (POE) : cette formation ou préparation préalable 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 compétences supplémentaires nécessaires pour l'exercice des fonctions du poste de travail.

L'employeur peut proposer au/à la saisonnier-e, dont le contrat de travail comporte une clause de reconduction, la conclusion d'un CDD de formation avant que ne débute la saison.

Cette possibilité est ouverte :

- aux employeurs des secteurs du tourisme social et familial, et des remontées mécaniques et domaines skiables dont les conventions collectives imposent la reconduction du contrat ;
- et aux employeurs qui en ont pris l'initiative.

Pendant la saison

Dès l'embauche, l'employeur doit procéder à l'intégration du/de la saisonnier-e dans l'entreprise. La mise en œuvre d'une formation pour la prise de fonctions auprès du/de la saisonnier-e nouvellement embauché-e favorise l'adaptation et la connaissance de l'établissement, du poste, de l'organisation de travail, et des mesures de sécurité.

Au cours de la saison, vous pouvez être amené à suivre une formation réalisée par l'entreprise ou par un organisme externe, en application du plan de formation. Ce dernier est établi par l'employeur en fonction de ses besoins afin d'adapter les compétences aux exigences liées à l'évolution des méthodes de travail et des règles de sécurité, ou du matériel. Le/la saisonnier-e ne peut y déroger sauf s'il/elle justifie de raisons graves et sérieuses.

Pendant l'intersaison

Hors saison, bon nombre de propositions de formation vous sont offertes.

Le bilan de compétences

Vous voulez progresser dans votre métier ? Vous envisagez une nouvelle orientation ? Demandez à bénéficier d'un bilan de compétences :

- il vise à analyser vos aptitudes, à identifier vos besoins ;
- il est réalisé par un spécialiste externe à l'entreprise ;
- vous êtes le/la seul-e destinataire des résultats, qui sont confidentiels ;
- une synthèse peut être transmise à votre employeur, mais seulement si vous donnez votre accord.

Pour y avoir droit, il faut avoir travaillé quatre mois consécutifs ou non en CDD, au cours des douze derniers mois. Vous avez alors droit à 24 heures non consécutives de congé.

La validation des acquis de l'expérience (VAE)

La VAE peut vous permettre de faire reconnaître par un titre ou un diplôme les compétences que vous avez acquises dans le travail ou dans les activités syndicales, associatives, les expériences de vie...



Conseil : il faut avoir au moins trois ans d'expérience, continue ou discontinuée, en rapport avec la certification visée.

Si la validation est complète, vous obtenez la certification et devenez titulaire, selon le cas, de ce titre ou ce diplôme.

Si elle est partielle, le jury doit vous proposer un complément de formation, pour acquérir la certification visée. Le complément de formation doit être effectué dans les cinq ans.

Le compte personnel de formation (CPF)

Sa création est récente, puisqu'elle date du 1^{er} janvier 2015. C'est un accès à un droit individuel, qui reste acquis, en cas de changement de situation professionnelle ou de chômage (www.moncompteformation.gouv.fr)

Vous pouvez acquérir 24 heures par an jusqu'à 120 heures, puis 12 heures jusqu'à un maximum de 150 heures, si vous êtes à temps plein (temps partiel au prorata du temps de travail)

Vous pouvez utiliser les heures acquises au titre du DIF (avant le 31 décembre 2014) non utilisées (jusqu'au 31 décembre 2020).

C'est un droit dont vous avez l'initiative. Il est soumis à certaines règles, notamment des formations définies pour votre branche, votre région ou au niveau national.



Conseil : renseignez-vous auprès d'un militant de la CGT ou sur le site de la CGT rubrique : formation professionnelle, ma formation en poche.

Le conseil en évolution professionnelle

Vous pouvez bénéficier à votre initiative, gratuitement, d'un conseil en évolution professionnelle (depuis le 1^{er} janvier 2015), soit pendant, soit hors du temps de travail.

Afin d'être écouté-e sur votre vœu professionnel, d'être aidé-e dans la construction d'un projet professionnel, d'accéder à une formation, d'être accompagné-e dans vos démarches, renseignez-vous auprès du/de la délégué-e syndical-e ou d'un-e militant-e de la CGT.

L'entretien professionnel en entreprise

Il s'agit d'un dispositif obligatoire tous les deux ans dans l'entreprise.

Il ne s'applique pas dans la majorité des situations d'emplois saisonniers.

Si vous avez un contrat spécifique (type CDI saisonnier), renseignez-vous auprès de la CGT.

Le contrat de professionnalisation

C'est un contrat alternant période de travail en entreprise et de formation en centre.

Il a un objectif de qualification et d'évolution professionnelle et il est conclu dans le but d'intégrer durablement un-e salarié-e dans l'entreprise. Cela peut être un bon dispositif, pour sortir de l'emploi saisonnier.

Le congé individuel de formation

Le CIF peut vous permettre de suivre une formation en étant rémunéré-e (jusqu' à 100 % du salaire moyen perçu au cours des derniers quatre mois sous CDD pendant au maximum un an). Il permet d'accéder à un niveau supérieur de qualification, de progresser professionnellement ou de changer d'activité ou de profession.

Le plan de formation

Pendant le CDD, vous pouvez, dans certains cas, bénéficier d'une formation, dans le cadre du plan de formation de l'entreprise.



Conseil : contactez le syndicat CGT de votre entreprise ou l'union locale CGT. La CGT a des représentant-e-s dans l'ensemble des structures paritaires en charge de la formation.

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 de la visite médicale d'embauche ;
- 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

Une nouveauté depuis le 1^{er} janvier 2016 : La complémentaire Santé d'entreprise Obligatoire.

La loi généralise au 1^{er} janvier 2016 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, 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 de 40 %.

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 assuré 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 (dépiages, 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 bénéficier 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 (art. L 1226 – 1 du Code du travail), dans la mesure du possible.

Pour les salarié-e-s en arrêt de travail d'une durée de plus de trois mois, une visite de pré-reprise 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 2 030 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 9h à 11h et de 14h à 16h. 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 4624-18 du Code du travail liste ces risques et 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 3122-18, R 3122-19, R 3122-20, R 3122-21 et L 3122-42 qui organisent la surveillance médicale des travailleurs de nuit tous les six mois restent en vigueur.

Selon l'article L. 3122-42, tout travailleur de nuit bénéficie, avant son affectation, sur un poste de nuit et à intervalles réguliers, d'une durée ne pouvant excéder six mois par la suite, d'une surveillance médicale particulière dont les conditions d'application sont déterminées par décret en Conseil d'État.

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 naissance multiples. Ce congé entraîne la suspension du contrat de travail.

Ces jours se cumulent avec le congé de naissance de trois jours accordés 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 douze mois qui précèdent le congé paternité, plafonnées à 3 086 euros (plafond mensuel de la Sécurité sociale au 1^{er} janvier 2013).

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 800 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 Unédic, sur l'ensemble de la carrière. Elles vous permettront de faire valoir vos droits à retraite.



Affirmez vos valeurs
aux côtés d'un groupe engagé,
solidaire et coopératif.

BROCAL WERNCKE Illustration: Tino / Agent 002.

Retrouvez les solutions du groupe Up pour favoriser le dialogue social
et améliorer le quotidien des salariés sur up-france.fr

Up Chèque Déjeuner

Up Cadhoc

Up Chèque Lire

Up Chèque Domicile

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...

Guide
des droits
du **stagiaire**

Guide
des droits de
l' **intérimaire**

Guide
des droits
du **jeune
salarié**

Ces trois guides sont à commander à La CGT, Jeunes CGT
- Case 3-2 - 263 rue de Paris - 93516 Montreuil cedex

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, cela entraîne automatiquement une carence de six mois de vos indemnités.

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

Le licenciement pour motif personnel

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

L'employeur doit justifier d'une cause réelle et sérieuse, qui l'amène à envisager le licenciement. De plus, il doit justifier 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

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.

Les conditions d'affiliation pour une ouverture de droits

Il est nécessaire d'avoir cotisé durant quatre mois : 122 jours d'affiliation ou 610 heures de travail :

- sur une période de vingt-huit mois pour les moins de 30 ans ;
- sur une période de trente-six mois pour les plus de 50 ans ;
- le nombre d'heures pris en compte pour la durée d'affiliation requise est au maximum de 260 heures par mois.

La durée de l'indemnisation

Il existe une « filière unique d'indemnisation » basé sur le principe : « un jour indemnisé pour un jour cotisé ».

Si une personne a cotisé pendant dix mois à l'assurance-chômage, elle est indemnisable pendant dix mois. La durée maximale de l'indemnisation est de vingt-quatre mois, et pour les salariés de plus de 50 ans, de trente- six mois.

Les pièces à fournir

Lors de votre rendez-vous d'inscription auprès de votre antenne, Pôle Emploi, le demandeur d'emploi doit fournir :

- le dossier unique d'inscription et de demande d'allocation-chômage complété ;
- l'attestation ASSEDIC établie par votre employeur ;
- une pièce d'identité en cours de validité ;
- une copie de l'attestation de la carte vitale ;
- un relevé d'identité bancaire ou postale.

En cas de réinscription

Si la précédente inscription date de moins de six mois, aucune pièce justificative n'est nécessaire pour se réinscrire comme demandeur d'emploi. En revanche, le dossier de demande d'allocation doit être actualisé.

Le montant

L'Allocation d'Aide au Retour à l'Emploi (ARE) est calculée à partir de vos anciens salaires, y compris les primes sur la période de référence de douze mois.

C'est une valeur journalière qui définit votre ARE. Elle-même se base sur le calcul préalable d'un salaire journalier de référence.

Ce salaire journalier de référence (SJR) s'obtient :

- par l'addition de vos salaires de référence sur la période de calcul (voir ci-dessus) ;

- par la division de ce revenu de référence par 365 jours (y compris pour les années bissextiles), desquels sont retranchés les jours d'absence et les jours sans contrat de travail.

Le montant journalier brut de votre allocation ARE est égal au montant le plus élevé entre :

- 40,4 % de votre SRJ + 11,72 € ;
- 57 % de votre SJR.

Ce montant :

- ne peut être inférieur à 28,38 € ;
- Ni excéder 75 % de votre SJR.

Si vous étiez à temps partiel

Vous travaillez à temps partiel : la partie fixe de l'allocation (11,72 €) et l'allocation minimale (28,52 €) sont affectées d'un coefficient de réduction :

$$\text{Coefficient de réduction temps partiel} = \frac{\text{horaire temps partiel}}{\text{horaire légal ou conventionnel}}$$

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 :

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

À partir du 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 correspondant à 1,4 fois le Smic. L'attribution de la prime d'activité dépend des revenus du foyer, voici une estimation des plafonds à ne pas dépasser en fonction de la situation de l'allocataire :

- 1 500 € nets si la personne est célibataire ;
- 2 200 € nets pour un couple sans enfant dont un seul des deux membres travaille ;
- 2 200 € nets pour un parent isolé ;
- 2 900 € nets pour un couple avec deux enfants et dont les deux membres travaillent

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. Si, après calcul, la somme de la prime d'activité est inférieure à 15€, celle-ci ne sera pas versée à l'allocataire.

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. Pour exemple, le premier versement de la prime d'activité est prévu pour le 5 février 2016. 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 trimestrielle 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

En ce début d'hiver, tout-e-s les saisonnier-e-s n'ont pas retrouvé le chemin des stations de ski et beaucoup sont au chômage partiel, conséquence d'un manque de neige qui a affecté 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.

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 2002/120 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, de produits de traitements... ;
- la législation impose que les hébergements collectifs doivent comprendre une douche et un WC pour six personnes, un lavabo pour trois, un coin cuisine. La surface doit être au minimum de 6m² 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 :

- 14m² / personne et 33m² 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 euros remboursables par mensualité de vingt euros minimum, de se porter caution en garantie de paiement.

PAS NÉS POUR SUBIR



SYNDIQUE TOI !



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 élus composés d'élu-e-s 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.

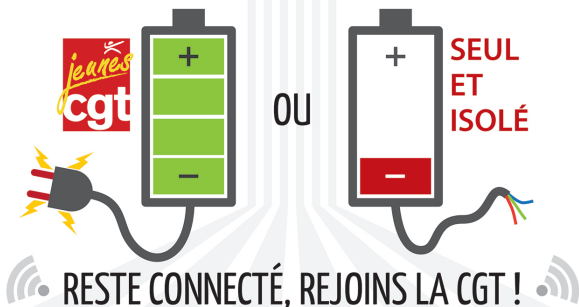
Le/la salarié-e a toujours le droit de se faire assister.

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 h à 6 h, 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 h à 6 h (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'activités 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. L'exonération est plafonnée à deux fois le Smic brut mensuel au 1^{er} juillet de l'année d'imposition. Seules les sommes excédant ce plafond doivent être déclarées.



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 extra-communautaire 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 de la production agricole » est à votre disposition sur le site : www.cgt.fr et dans les unions locales CGT.

Vous y trouverez les infos dont vous avez besoin sur :

- la convention collective ;
- le salaire et bulletin de paie ;
- tesa (Titre emploi simplifié en agriculture) ;
- votre protection sociale : la Mutualité sociale agricole Santé - Sécurité ;
- le temps de travail ;
- le logement ;
- le chômage ;
- la formation professionnelle ;
- les droits à la formation.

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

LA CGT...



www.jeunes.cgt.fr



ET SI J'Y ÉTAIS?

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 (en cours d'extension)*

	Niveau I	Niveau II	Niveau III	Niveau IV	Niveau V
Échelon 1	9,77 €	9,92 €	10,50 €	11,02 €	13,03 €
Échelon 2	9,80 €	10,08 €	10,56 €	11,19 €	15,14 €
Échelon 3	9,86 €	10,46 €	10,86 €	-	21,21 €

9,67 €: Taux horaire brut Smic - 3,52 € : Valeur d'un repas

* La CGT n'est pas signataire de cette grille, considérant qu'elle est bien loin de répondre aux attentes des salarié-e-s du secteur. Ces salaires minima ne seront obligatoires qu'une fois la grille étendue par décret (infos sur www.commerce.cgt.fr).

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 dérogatoire 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-greve-.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 où 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.

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.

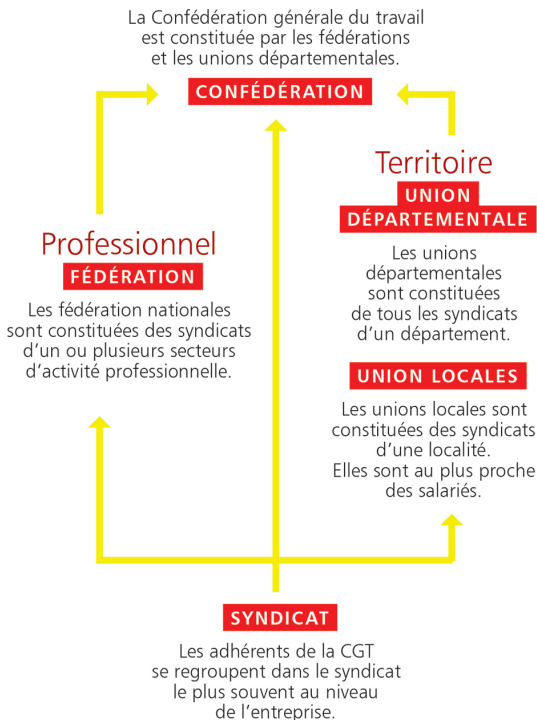
Agir toutes et tous ensemble dans l'unité, pour ses revendications individuelles, pour une nouvelle démocratie sociale, pour des accords majoritaires : permettre à chaque salarié-e de se défendre, d'être consulté-e et de décider, faire du syndicat un espace de libertés, d'expressions, d'actions : tout 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 salarié-e-s, 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 caravane des saisonniers



Durant la campagne d'été 2015 de la caravane des saisonniers, différents matériels ont été distribués.



Le travail n'a pas de saison
Tous ensemble, pour de nouveaux droits !

Des saisonniers de plus en plus nombreux

Plus d'un million de saisonniers travaillent en France, dans l'agriculture, le tourisme, le commerce, le secteur des services, etc. Ils sont souvent des étrangers, des femmes, des jeunes, des personnes en situation de précarité.

Reconnaitre le statut de saisonnier

Le statut de saisonnier permet de bénéficier de droits spécifiques, tels que des congés payés, des indemnités de fin de contrat, etc.

Des emplois pour vivre

Le travail saisonnier est souvent précaire, avec des salaires bas, des horaires décalés, et des conditions de travail difficiles.

Faire respecter ses droits

La CGT défend les droits des saisonniers et lutte contre les abus des employeurs.

Ensemble, exigeons de nos patrons plus de respect pour le travail saisonnier

Parce que la saisonnalité ne doit pas être une excuse pour ne pas respecter les droits des travailleurs.

Nos unions départementales



web

UNION DEPARTEMENTALE CGT - AIN

Maison des syndicats - 3 impasse Alfred Chanut - BP 92

01003 BOURG EN BRESSE CEDEX

Tél. : 04 74 22 16 48 - Fax : 04 74 22 11 60 - Courriel : ud1@cgt.fr

UNION DEPARTEMENTALE CGT - AISNE

15 rue Anatole France - 02100 SAINT QUENTIN

Tél. : 03 23 62 31 17 - Fax : 03 23 62 83 48 - Courriel : ud2@cgt.fr

UNION DEPARTEMENTALE CGT - ALLIER

Bourse du Travail - 18 avenue Jules-Ferry - 03100 MONTLUCON

Tél. : 04 70 28 07 78 - Fax : 04 70 28 96 60 - Courriel : ud3@cgt.fr

UNION DEPARTEMENTALE CGT - ALPES HAUTE PROVENCE

42 boulevard Victor Hugo - 04000 DIGNE

Tél. : 04 92 36 62 00 - Fax : 04 92 36 62 09 -

Courriel : union.cgt.AHP@wanadoo.fr

UNION DEPARTEMENTALE CGT - HAUTES ALPES

Bourse du Travail - 3 rue David-Martin - 05000 GAP

Tél. : 04 92 51 40 06 - Fax : 04 92 52 19 09 - Courriel : ud5@cgt.fr

UNION DEPARTEMENTALE CGT - ALPES MARITIMES

Bourse du Travail - 4 Place St François - 06300 NICE

Tél. : 04 92 47 71 10 - Fax : 04 93 13 84 04 - Courriel : ud6@cgt.fr

UNION DEPARTEMENTALE CGT - ARDECHE

25 avenue de la Gare - BP 428 - 07004 PRIVAS CEDEX

Tél. : 04 75 66 76 66 - Fax : 04 75 64 54 84 - Courriel : ud7@cgt.fr

UNION DEPARTEMENTALE CGT - ARDENNES

Bourse du Travail - 21, rue Jean-Baptiste Clément

08100 CHARLEVILLE MEZIERES

Tél. : 03 24 33 27 87 ou 03 24 33 17 46 - Fax : 03 24 59 42 66
Courriel : 08ardennes.cgt@wanadoo.fr

UNION DEPARTEMENTALE CGT - ARIEGE

Bourse du Travail - 17, place Albert-Tournier - 09100 PAMIER
Tél. : 05 34 01 35 45- Fax : 05 34 01 35 46
Courriel : udcgt.09@wanadoo.fr

UNION DEPARTEMENTALE CGT - AUBE

2A BD du 1^{er} RAM - 10000 TROYES
Tél. : 03 25 73 05 31 ou 03 25 73 38 47 - Fax : 03 25 73 84 27
Courriel : ud10@cgt.fr

UNION DEPARTEMENTALE CGT - AUDE

Bourse du Travail - 15, rue Voltaire - 11000 CARCASSONNE
Tél. : 04 68 11 20 80 - Fax : 04 68 11 20 89
Courriel : ud.cgt.aude@wanadoo.fr

UNION DEPARTEMENTALE CGT - AVEYRON

50, rue Raynal - BP 826 - 12008 RODEZ
Tél. : 05 65 68 22 30 - Fax : 05 65 68 75 33
Courriel : ud.cgt.aveyron@wanadoo.fr

UNION DEPARTEMENTALE CGT - BOUCHES DU RHONE

23, boulevard Charles-Nedelec - 13003 MARSEILLE
Tél. : 04 91 64 70 88 - Fax : 04 91 95 78 24
Courriel : ud-cgt-13@wanadoo.fr

UNION DEPARTEMENTALE CGT - CALVADOS

Maison des Syndicats - 29, avenue Charlotte-Corday - 14300 CAEN
Tél. : 02 31 83 68 25 - Fax : 02 31 34 87 32 - Courriel : cgt.14@wanadoo.fr

UNION DEPARTEMENTALE CGT - CANTAL

7 Place de la Paix - 1^{er} étage - Bâtiment de l'Horloge - 15000 AURILLAC
Tél. : 04 71 48 27 89 - Fax : 04 91 64 84 42 - Courriel : ud15@cgt.fr

UNION DEPARTEMENTALE CGT - CHARENTE

Domaine de la Combe - Lot 7 – Route des Mesniers - 16710 SAINT YRIEX

Tél. : 05 45 38 11 48 - Fax : 05 45 38 25 32 - Courriel : ud-cgt16@orange.fr

UNION DEPARTEMENTALE CGT - CHARENTE MARITIME

6, rue Albert-Premier - 17025 LA ROCHELLE CEDEX 1

Tél. : 05 46 41 63 33 - Fax : 05 46 41 94 12 - Courriel : ud-cgt.17@wanadoo.fr

UNION DEPARTEMENTALE CGT - CHER

Bourse du Travail - 8, place Malus - 18000 BOURGES

Tél. : 02 48 21 24 79 - Fax : 02 48 21 24 89

Courriel : cgt.ud.cher@wanadoo.fr

UNION DEPARTEMENTALE CGT - CORREZE

Maison des Associations - 2, rue de la Bride - 19000 TULLE

Tél. : 05 55 20 03 28 - Fax : 05 55 26 02 77 - Courriel : ud19@cgt.fr

UNION DEPARTEMENTALE CGT - CORSE DU SUD

Les Salines - BP 572 - 20186 AJACCIO CEDEX 2

Tél. : 04 95 10 50 70 - Fax : 04 95 20 65 64 - Courriel : ud20a@cgt.fr

UNION DEPARTEMENTALE CGT - HAUTE CORSE

Rue San Angelo - 20200 BASTIA

Tél. : 04 95 31 71 98 - Fax : 04 95 32 53 09 - Courriel : ud20b@cgt.fr

UNION DEPARTEMENTALE CGT - COTE D'OR

Bourse du Travail - 17, rue du Transvaal - 21000 DIJON

Tél. : 03 80 67 62 40 - Fax : 03 80 38 01 55 - Courriel : ud.cgt21@wanadoo.fr

UNION DEPARTEMENTALE CGT - COTE D'ARMOR

Bourse du Travail - 17, rue Vicairie - 22015 SAINT BRIEUC CEDEX 1

Tél. : 02 96 68 40 60 - Fax : 02 96 68 40 65 - Courriel : accueil@udcgt22.fr

UNION DEPARTEMENTALE CGT - CREUSE

Maison des Syndicats - Rue de Braconne - 23000 GUERET

Tél. : 05 55 52 06 46 - Fax : 05 55 52 65 76 - Courriel : udcgt23@wanadoo.fr

UNION DEPARTEMENTALE CGT - DORDOGNE

26, rue Bodin - 24029 PERIGUEUX CEDEX

Tél. : 05 53 35 53 80 - Fax : 05 53 35 53 89 - Courriel : udcgt.24@wanadoo.fr

UNION DEPARTEMENTALE CGT - DOUBS

Maison du Peuple - 115, rue Battant - 25000 BESANCON

Tél. : 03 81 81 13 14 - Fax : 03 81 81 61 64

Courriel : sg.cgtdoubs@gmail.com

UNION DEPARTEMENTALE CGT - DROME

17, rue Georges Bizet - 26000 VALENCE

Tél. : 04.75.56.68.68 - Fax : 04.75.42 07 87

Courriel : udcgt26@cgtdrome.org

UNION DEPARTEMENTALE CGT - EURE

Bourse du Travail - 12, rue de l'Ardèche - BP 533 - 27005 EVREUX CEDEX

Tél. : 02 32 33 13 54 - Fax : 02 32 31 14 21

Courriel : udcgt.eure@wanadoo.fr

UNION DEPARTEMENTALE CGT - EURE ET LOIR

1, rue Saint-Martin au Val - BP 367 - 28007 CHARTRES CEDEX

Tél. : 02 37 28 39 98 - Fax : 02 37 34 10 01 - Courriel : ud28@cgt.fr

UNION DEPARTEMENTALE CGT - FINISTERE

Maison du Peuple - 2, place Edouard- Mazé - 29283 BREST CEDEX

Tél. : 02 98 44 37 55 - Fax : 02 98 44 49 65 - Courriel : ud29@cgt.fr

UNION DEPARTEMENTALE CGT - GARD

1 300, avenue Georges Dayan - 30900 NIMES

Tél. : 04 66 28 72 87 - Fax : 04 66 28 72 88 - Courriel : ud30@cgt.fr

UNION DEPARTEMENTALE CGT - HAUTE GARONNE

Bourse du Travail - 19, place Saint-Sernin - CS47094

31070 TOULOUSE CEDEX 7

Tél. : 05 61 21 53 75 - Fax : 05 61 22 73 88 - Courriel : ud31@cgt.fr

UNION DEPARTEMENTALE CGT - GERS

Bourse du Travail - 28, rue Gambetta - BP 20138 - 32003 AUCH CEDEX

Tél. : 05 62 05 08 38 - Fax : 05 62 05 94 65 - Courriel : ud32@cgt.fr

UNION DEPARTEMENTALE CGT - GIRONDE

Bourse du Travail - 44 cours Aristide Briand - CS 21685

33075 BORDEAUX CEDEX

Tél. : 05 57 22 71 40 - Fax : 05 56 02 38 19

Courriel : ud@cgt-gironde.org

UNION DEPARTEMENTALE CGT - HERAULT

Maison des Syndicats - 474 allée Henri II de Montmorency

34000 MONTPELLIER

Tél. : 04 67 15 91 67 - Fax : 04 67 15 63 92 - Courriel : ud34@cgt.fr

UNION DEPARTEMENTALE CGT - ILLE ET VILAINE

31 bd du Portugal - CS 90837 - 35208 RENNES CEDEX 2

Tél. : 02 99 79 44 47 - Fax : 02 99 79 22 59 - Courriel : ud35@cgt.fr

UNION DEPARTEMENTALE CGT - INDRE

Bourse du Travail - 86, rue d'Aquitaine - 36000 CHATEAUROUX

Tél. : 02 54 34 09 84 - Fax : 02 54 34 16 44 - Courriel : ud36@cgt.fr

UNION DEPARTEMENTALE CGT - INDRE ET LOIRE

Maison des Syndicats - BP 60425

37174 CHAMBRAY LES TOURS CEDEX

Tél. : 02 47 38 53 81 - Fax : 02 47 38 89 39 - Courriel : ud37@cgt.fr

UNION DEPARTEMENTALE CGT - ISERE

Bourse du Travail - 32, avenue de l'Europe - 38030 GRENOBLE CEDEX 02

Tél. : 04 76 09 65 54 - Fax : 04 76 33 13 99

Courriel : Ud-cgt.isere@wanadoo.fr

UNION DEPARTEMENTALE CGT - JURA

Maison des Syndicats - 76, rue Saint-Désiré - 39000 LONS LE SAUNIER

Tél. : 03 84 24 43 65 - Fax : 03 84 24 01 39 - Courriel : ud39@cgt.fr

UNION DEPARTEMENTALE CGT - LANDES

Maison des syndicats - 97, place de la Caserne Bosquet - BP 114
40002 MONT DE MARSAN CEDEX

Tél. : 05 58 06 50 70 - Fax : 05 58 06 50 71 - Courriel : ud40@cgt.fr

UNION DEPARTEMENTALE CGT - LOIR ET CHER

35-37, Avenue de l'Europe - BP 21004 - 41010 BLOIS CEDEX

Tél. : 02 54 45 48 08 - Fax : 02 54 45 41 02 - Courriel : udcgt41@orange.fr

UNION DEPARTEMENTALE CGT - LOIRE

Bourse du Travail - Cours Victor-Hugo - Salle 100

42028 SAINT-ETIENNE CEDEX

Tél. : 04 77 49 24 92 - Fax : 04 77 49 24 99 - Courriel : ud42@cgt.fr

UNION DEPARTEMENTALE CGT - HAUTE LOIRE

Maison des Syndicats - Rue des Bains - BP 177

43005 LE PUY EN VELAY

Tél. : 04 71 05 5121 - Fax : 04 71 05 71 38 - Courriel : ud43@cgt.fr

UNION DEPARTEMENTALE CGT - LOIRE ATLANTIQUE

Bourse du Travail - 1, place de l'État - Case postale n°1

44276 NANTES CEDEX 2

Tél. : 02 28 08 29 80 - Fax : 02 40 47 74 40 - Courriel : ud44@cgt.fr

UNION DEPARTEMENTALE CGT - LOIRET

10, rue Théophile-Naudy - 45006 ORLEANS CEDEX 1

Tél. : 02 38 62 52 22 - Fax : 02 38 53 84 97

Courriel : udcgtloiret@wanadoo.fr

UNION DEPARTEMENTALE CGT - LOT

Bourse du Travail - 34 Place Claude Rousseau - BP 193

46004 CAHORS CEDEX

Tél. : 05 65 35 08 56 - Fax : 05 65 35 90.57 - Courriel : ud46@cgt.fr

UNION DEPARTEMENTALE CGT - LOT ET GARONNE

9-11, rue des Frères Magen - 47000 AGEN

Tél. : 05 53 47 10 05 - Fax : 05 53 47 45 75 - Courriel : cgt.ud47@wanadoo.fr

UNION DEPARTEMENTALE CGT - LOZERE

Espace Jean Jaurès - 10, rue Charles Morel - 48000 MENDE

Tél. : 04 66 65 06 21 - Fax : 04 66 49 35 69 - Courriel : ud48@cgt.fr

UNION DEPARTEMENTALE CGT - MAINE ET LOIRE

Bourse du Travail - 14, place Louis-Imbach - 49100 ANGERS

Tél. : 02 41 25 36 15 - Fax : 02 41 25 36 12 - Courriel : ud49@cgt.fr

UNION DEPARTEMENTALE CGT - MANCHE

22 ter, rue de la Bucaille - BP 730

50107 CHERBOURG-OCTEVILLE CEDEX

Tél. : 02 33 20 41 89 - Fax : 02 33 20 12 30

Courriel : U.D.CGT.50@wanadoo.fr

UNION DEPARTEMENTALE CGT - MARNE

Bourse du Travail - 15, bd de la Paix - BP 1215 - 51058 REIMS CEDEX

Tél. : 03 26 88 23 04 - Fax : 03 26 88 02 60 - Courriel : ud51@cgt.fr

UNION DEPARTEMENTALE CGT - HAUTE MARNE

8, rue Decrès - BP 95 - 52003 CHAUMONT CEDEX

Tél. : 03 25 32 56 40 - Fax : 03 25 03 46 83 - Courriel : ud52@cgt.fr

UNION DEPARTEMENTALE CGT - MAYENNE

17, rue Saint-Mathurin - BP 1017 - 53010 LAVAL CEDEX

Tél. : 02 43 53 20 73 ou 02 43 53 21 96 - Fax : 02 43 56 94 72

Courriel : cgt-mayenne@wanadoo.fr

UNION DEPARTEMENTALE CGT - MEURTHE ET MOSELLE

Maison du Peuple - 2, rue Drouin - 54000 NANCY

Tél. : 03 83 32 37 58 - Fax : 03 83 30 11 51 - Courriel : secretariat@cgt-ud54.fr

UNION DEPARTEMENTALE CGT - MEUSE

Bourse du Travail - Place de la Couronne - BP 12

55001 BAR LE DUC CEDEX

Tél. : 03 29 45 05 23 - Fax : 03 29 79 68 00 - Courriel : ud55@cgt.fr

UNION DEPARTEMENTALE CGT - MORBIHAN

Maison des Syndicats - 82, boulevard Cosmao-Dumanoir - 56100 LORIENT

Tél. : 02 97 37 67 87 - Fax : 02 97 37 05 20 - Courriel : ud56cgt@wanadoo.fr

UNION DEPARTEMENTALE CGT - MOSELLE

10, rue de Méric - BP 42026 - 57054 METZ cedex 2

Tél. : 03 87 75 19 53 - Fax : 03 87 18 87 72 - Courriel : ud57@cgt.fr

UNION DEPARTEMENTALE CGT - NIEVRE

Bourse du Travail - 2, bd Pierre de Coubertin - BP 726

58007 NEVERS CEDEX

Tél. : 03 86 71 90 90 ou 06 86 60 79 23 - Fax : 03 86 23 98

Courriel : udcgtnievre@wanadoo.fr

UNION DEPARTEMENTALE CGT - NORD

Bourse du Travail - Bd de l'usine - CS 20111 - 59030 LILLE CEDEX

Tél. : 03 20 62 11 62 - Fax : 03 20 62 11 60 - Courriel : cgtncord@wanadoo.fr

UNION DEPARTEMENTALE CGT - OISE

Rue Fernand Pelloutier - BP 70355 - 60312 CREIL CEDEX 2

Tél. : 03 44 55 01 57 ou 03 44 55 52 46 - Fax : 03 44 55 00 20

Courriel : henin@cgtoise.com

UNION DEPARTEMENTALE CGT - ORNE

Maison des Syndicats - 24, Place du Bas-Montsort - 61000 ALENCON

Tél. : 02 33 26 00 21 - Fax : 02 33 26 29 54 - Courriel : udcgt.61@wanadoo.fr

UNION DEPARTEMENTALE CGT - PAS DE CALAIS

Maison du Peuple - 63, rue R. Lanoy - BP 176 - 62303 LENS CEDEX

Tél. : 03 21 79 64 50 - Fax : 03 21 70 68 71 - Courriel : ud62@cgt.fr

UNION DEPARTEMENTALE CGT - PUY DE DOME

Bourse du Travail - Place de la Liberté - 63000 CLERMONT FERRAND

Tél. : 04 73 31 8787 - Fax : 04 73 31 87 82 - Courriel : ud@cgt63.fr

UNION DEPARTEMENTALE CGT - PYRENEES ATLANTIQUES

27, rue Carrérot - 64000 PAU

Tél. : 05 59 27 13 21- Fax : 05 59 27 61 72 - Courriel : ud64@cgt.fr

UNION DEPARTEMENTALE CGT - HAUTES PYRENEES

Bourse du Travail - Place des Droits de l'Homme - 65000 TARBES

Tél. : 05 62 37 01 37 - Fax : 05 62 36 07 73 - Courriel : ud65@cgt.fr

UNION DEPARTEMENTALE CGT - PYRENEES ORIENTALES

Bourse du Travail - Place Rigaud - 66026 PERPIGNAN CEDEX

Tél. : 04 68 34 33 71 - Fax : 04 68 34 84 49 - Courriel : udcgt66@wanadoo.fr

UNION DEPARTEMENTALE CGT - BAS RHIN

10, rue Leicester - 67000 STRASBOURG

Tél. : 03 88 36 18 85 - Fax : 03 88 36 36 57 - Courriel : ud67@cgt.fr

UNION DEPARTEMENTALE CGT - HAUT RHIN

4, rue du Pommier - 68200 MULHOUSE

Tél. : 03 89 59 66 20 - Fax : 03 89 59 66 34 - Courriel : ud68@cgt.fr

UNION DEPARTEMENTALE CGT - RHONE

215, Cours Lafayette - 69006 LYON

Tél. : 04 72 75 53 53 - Fax : 04 72 75 53 59 - Courriel : ud69@cgt.fr

UNION DEPARTEMENTALE CGT - HAUTE SAONE

5 Cours François-Villon - BP31 - 70000 VESOUL CEDEX

Tél. : 03 84 78 69 90 Fax : 03 84 78 69 91 - Courriel : ud-cgt70@wanadoo.fr

UNION DEPARTEMENTALE CGT - SAONE ET LOIRE

5, rue Guynemer - 71200 LE CREUSOT

Tél. : 03 85 57 35 15 - Fax : 03 85 58 61 44 - Courriel : ud71@cgt.fr

UNION DEPARTEMENTALE CGT - SARTHE

Maison des Syndicats - 4, rue d'Arcole - 72105 LE MANS CEDEX

Tél. : 02 43 14 19 19 - Fax : 02 43 14 19 00 - Courriel : ud72@cgt.fr

UNION DEPARTEMENTALE CGT - SAVOIE

77, rue Ambroise-Croizat - BP 307 - 73003 CHAMBERY CEDEX

Tél. : 04 79 62 27 26 - Fax : 04 79 96 35 18 - Courriel : ud73@cgt.fr

UNION DEPARTEMENTALE CGT - HAUTE SAVOIE

29, rue de la Crête - BP 55 - 74963 CRAN GEVRIER CEDEX

Tél. : 04 50 67 91 64 - Fax : 04 50 67 09 45 -

Courriel : cgt.haute-savoie@wanadoo.fr

UNION DEPARTEMENTALE CGT PARIS

Bourse du Travail - 85 rue Charlot - 75140 PARIS CEDEX 03

Tél. : 01.44.78.53.31 - Fax : 01 48 87 89 97 - Courriel : accueil@cgtparis.fr

UNION DEPARTEMENTALE CGT – SEINE MARITIME

26, avenue Jean-Rondeaux - 76108 ROUEN CEDEX

Tél. : 02 35 58 88 60 - Fax : 02 35 58 88 69 - Courriel : ud76@cgt.fr

UNION DEPARTEMENTALE DE SEINE ET MARNE

Bourse du Travail - 15 rue Pagol - 77000 MELUN

Tél. : 01 64 14 26 77 - Fax : 01 64 14 26 81 - Courriel : udcgt77@wanadoo.fr

UNION DEPARTEMENTALE DES YVELINES

24, rue Jean-Jaurès - 78190 TRAPPES

Tél. : 01 30 62 81 27 - Fax : 01 30 66 13 91 - Courriel : ud78@cgt.fr

UNION DEPARTEMENTALE CGT - DEUX SEVRES

Maison des syndicats - 8 rue Joseph-Cugnot - 79000 NIORT

Tél. : 05 49 09 02 39 - Fax : 05 49 06 99 30

Courriel : ud79@cgt.fr

UNION DEPARTEMENTALE CGT - SOMME

24-rue Frédéric-Petit - 80000 AMIENS

Tél. : 03 22 71 28 70 - Fax : 03 22 71 28 73 - Courriel : cgtssomme@wanadoo.fr

UNION DEPARTEMENTALE CGT - TARN

Bourse du Travail - 9, place Fernand-Pelloutier - 81000 ALBI

Tél. : 05 63 54 03 70 - Fax : 05 63 49 73 22 - Courriel : ud81@cgt.fr

UNION DEPARTEMENTALE CGT - TARN ET GARONNE

Maison du Peuple - 18, rue Michelet - 82000 MONTAUBAN

Tél. : 05 63 63 07 41 - Fax : 05 63 20 11 34 - Courriel : cgt-82@wanadoo.fr

UNION DEPARTEMENTALE CGT - VAR

Bourse du Travail - 13 avenue de l'Amiral Collet - 83000 TOULON

Tél. : 04 94 18 94 50 - Fax : 04 94 18 94 51 - Courriel : ud83@cgt.fr

UNION DEPARTEMENTALE CGT - VAUCLUSE

Bourse du Travail - 1, rue Ledru-Rollin - 84071 AVIGNON CEDEX

Tél. : 04 90 80 67 27 - Fax : 04 90 85 52 80 - Courriel : ud84@cgt.fr

UNION DEPARTEMENTALE CGT - VENDEE

Bourse du Travail - 16, boulevard Louis-Blanc - BP 227

85006 LA ROCHE SUR YON CEDEX

Tél. : 02 51 62 66 22 - Fax : 02 51 46 16 52 - Courriel : ud85@cgt.fr

UNION DEPARTEMENTALE CGT - VIENNE

Bourse du Travail - 21 bis, rue Arsène-Orillard - 86035 POITIERS CEDEX

Tél. : 05 49 60 34 70 - Fax : 05 49 60 17 38 - Courriel : ud86.cgt@orange.fr

UNION DEPARTEMENTALE CGT - HAUTE VIENNE

Maison du Peuple - 24, rue Charles-Michels - 87000 LIMOGES

Tél. : 05 55 34 37 39 - Fax : 05 55 32 78 85 - Courriel : ud87@cgt.fr

UNION DEPARTEMENTALE CGT - VOSGES

4, rue Aristide-Briand - BP 397 - 88010 EPINAL CEDEX

Tél. : 03 29 82 58 81 - Fax : 03 29 82 63 12 -

Courriel : udcgt.vosges@wanadoo.fr

UNION DEPARTEMENTALE CGT - YONNE

Bourse du Travail - 7, rue Max-Quentin - 89000 AUXERRE

Tél. : 03 86 51 73 77 - Fax : 03 86 52 90 47 - Courriel : ud89@cgt.fr

UNION DEPARTEMENTALE CGT - TERRITOIRE DE BELFORT

Maison du Peuple - 90020 BELFORT CEDEX

Tél. : 03 84 21 03 07 - Fax : 03 84 26 76 03 - Courriel : ud90@cgt.fr

UNION DEPARTEMENTALE CGT ESSONNE

12, place des Terrasses Agora - 91034 EVRY CEDEX

Tél. : 01 60 78 28 41 - Fax : 01 60 78 55 43 - Courriel : ud91@cgt.fr

UNION DEPARTEMENTALE CGT HAUTS DE SEINE

Immeuble La Rotonde - 32-34, avenue des Champs Pierreux

92000 NANTERRE

Tél. : 01 41 20 91 00 - Fax : 01 46 95 17 97

Courriel : cgt.ud92@wanadoo.fr

UNION DEPARTEMENTALE CGT DE SEINE ST DENIS

1, place de la Libération - 93016 BOBIGNY CEDEX

Tél. : 01 48 96 36 32 - 01 48 96 36 37 - Fax : 01 48 30 98 69

Courriel : h.ossant@cgt93.fr

UNION DEPARTEMENTALE CGT DU VAL DE MARNE

Maison des Syndicats - 11 -13, rue des Archives - 94010 CRETEIL CEDEX

Tél. : 01 41 94 94 00 - Fax : 01 41 94 94 33 - Courriel : sec.gen@cgt94.fr

UNION DEPARTEMENTALE CGT DU VAL D'OISE

26, rue Francis-Combe - BP 96 - 95014 CERGY CEDEX

Tél. : 01 30 32 60 22 - Fax : 01 30 38 52 42 - Courriel : ud@cgt95.fr

Nos fédérations

FEDERATION CGT - AGRO-ALIMENTAIRE

263 rue de Paris - Case 428 - 93514 MONTREUIL CEDEX

Tél. : 01 55 82 84 45 - Fax : 01 48 51 57 49 - Courriel : fnaf@fnaf.cgt.fr

FEDERATION CGT – SPECTACLE, AUDIOVISUEL ET ACTION CULTURELLE

14-16, rue des Lilas - 75019 PARIS

Tél. : 01 48 03 87 60 - Fax : 01 42 40 90 20 et 01 42 40 20 30

Courriel : cgtspectacle@fnsac-cgt.com

FEDERATION CGT – PERSONNELS DES BANQUES et ASSURANCE

263 rue de Paris - Case 537 - 93515 MONTREUIL CEDEX

Tél. : 01 55 82 77 82 - Fax : 01 49 88 16 36 - Courriel : fspba@cgt.fr

FEDERATION CGT – CHEMINOTS

263 rue de Paris - Case 546 - 93515 MONTREUIL CEDEX

Tél. : 01 55 82 84 40 - Fax : 01 48 57 95 65 et 01 48 57 96 02

Courriel : coord@cheminotcgt.fr

FEDERATION CGT - CHIMIE

263 rue de Paris - Case 429 - 93514 MONTREUIL CEDEX

Tél. : 01 55 82 68 88 - Fax : 01 48 18 80 35 - Courriel : fmic@cgt.fr

FEDERATION CGT – COMMERCE -DISTRIBUTION - SERVICES

263 rue de Paris - Case 425 - 93514 MONTREUIL CEDEX

Tél. : 01 55 82 76 79 - Fax : 01 48 18 83 19 - Courriel : commerce@cgt.fr

FEDERATION CGT – CONSTRUCTION BOIS ET AMEUBLEMENT

263 rue de Paris - Case 413 - 93514 MONTREUIL CEDEX

Tél. : 01 55 82 85 02 - Fax : 01 48 59 10 37 - Courriel : construction@cgt.fr

FEDERATION CGT – EQUIPEMENT ET ENVIRONNEMENT

263 rue de Paris - Case 543 - 93515 MONTREUIL CEDEX

Tél. : 01 55 82 88 75 -Fax : 01 48 51 62 50 - Courriel : fd.equipement@cgt.fr

FEDERATION CGT – POSTES – TELECOM. (FAPT)
263 rue de Paris - Case 545 - 93515 MONTREUIL CEDEX
Tél. : 01 48 18 54 00 - Fax : 01 48 59 25 22 - Courriel : fapt@cgt.fr

FERC - FEDERATION CGT - EDUCATION,
RECHERCHE ET CULTURE
263 rue de Paris - Case 544 - 93515 MONTREUIL CEDEX
Tél. : 01 55 82 76 12 - Fax : 01 49 88 07 43 - Courriel : ferc@cgt.fr

FEDERATION CGT – FILPAC
263 rue de Paris - Case 426 - 93514 MONTREUIL CEDEX
Tél. : 01 55 82 85 74 - Fax : 01 48 51 99 07 - Courriel : filpac@cgt.fr

FEDERATION CGT - FINANCES
263 rue de Paris - Case 540 - 93515 MONTREUIL CEDEX
Tél. : 01 55 82 76 66 - Fax : 01 48 18 82 52 - Courriel : finances@cgt.fr

FEDERATION CGT - METALLURGIE
263 rue de Paris - Case 433 - 93515 MONTREUIL CEDEX
Tél. : 01 55 82 86 10 - Fax : 01 48 59 80 66 - Courriel : ftm@cgt.fr

FEDERATION CGT - MINES-ENERGIE
263 rue de Paris - Case 535 - 93515 MONTREUIL CEDEX
Tél. : 01 55 82 78 00 - Fax : 01 56 93 27 49 - Courriel : fmne@cgt.fr

FEDERATION CGT - OFFICIERS DE LA MARINE MARCHANDE
Cercle Franklin - 119 Cours de la République - 76000 LE HAVRE
Tél. : 02 35 25 04 81 - Fax : 02 35 24 23 77
Courriel : fedeffmarmarugict.cgt@orange.fr

FEDERATION CGT - ORGANISMES SOCIAUX
263 rue de Paris - Case 536 - 93515 MONTREUIL CEDEX
Tél. : 01 55 82 87 04 - Fax : 01 48 59 24 75 - Courriel : fede@orgasociaux.cgt.fr

FEDERATION CGT - POLICE
263 rue de Paris - Case 550 - 93514 MONTREUIL CEDEX
Tél. : 01 55 82 87 36 - Fax : 01 48 51 14 43 - Courriel : cgtpolice@wanadoo.fr

FEDERATION CGT - PORTS ET DOCKS

263 rue de Paris - Case 424 - 93514 MONTREUIL CEDEX

Tél. : 01 55 82 89 30 - Fax : 01 48 18 82 94

Courriel : portsetdocks-cgt@wanadoo.fr

FEDERATION CGT – SANTE ET ACTION SOCIALE

263 rue de Paris - Case 538 - 93514 MONTREUIL CEDEX

Tél. : 01 55 82 87 49 - Fax : 01 48 18 29 80 - Courriel : santeas@cgt.fr

FEDERATION CGT - SERVICES PUBLICS

263 rue de Paris - Case 547 - 93515 MONTREUIL CEDEX

Tél. : 01 55 82 88 20 - Fax : 01 48 51 98 20 - Courriel : fdsp@cgt.fr

FEDERATION CGT - SOCIETES D'ETUDE - CONSEIL - PREVENTION

263 rue de Paris - Case 421 - 93514 MONTREUIL CEDEX

Tél. : 01 55 82 89 41 - Fax : 01 48 18 84 86 - Courriel : fsetud@cgt.fr

FEDERATION CGT - SYNDICATS MARITIMES

263 rue de Paris - Case 420 - 93515 MONTREUIL CEDEX

Tél. : 01 55 82 80 45 - Fax : 01 48 51 59 21 - Courriel : fmsm@cgt.fr

FEDERATION CGT – TEXTILE-HABILLEMENT- CUIR

263 rue de Paris - Case 415 - 93514 MONTREUIL CEDEX

Tél. : 01 55 82 84 89 - Fax : 01 48 18 83 01 - Courriel : thc@cgt.fr

FEDERATION CGT - TRANSPORTS

263 rue de Paris - Case 423 - 93514 MONTREUIL CEDEX

Tél. : 01 55 82 77 26 - Fax : 01 48 18 82 54 - Courriel : transports@cgt.fr

FEDERATION CGT - TRAVAILLEURS DE L'ETAT

263 rue de Paris - Case 541 - 93515 MONTREUIL CEDEX

Tél. : 01 55 82 89 19 - Fax : 01 48 18 86 87 - Courriel : trav-etat@cgt.fr

FEDERATION CGT - VERRE-CERAMIQUE

263 rue de Paris - Case 417 - 93514 MONTREUIL CEDEX

Tél. : 01 55 82 85 39 - Fax : 01 48 18 80 11 - Courriel : ver-ceram@cgt.fr

FEDERATION CGT - PROFESSIONNELS DE LA VENTE

Bourse du Travail - 3 rue du Château d'Eau - 75010 PARIS

Tél. : 01 42 39 02 99 - Fax : 01 42 39 09 11 -

Courriel : cgt.commerciaux@wanadoo.fr

SYNDICATS DES INTERIMAIRES - USI CGT

263 rue de Paris - Case 460 - 93514 MONTREUIL CEDEX

Tél. : 01 55 82 89 80 - Fax : 01 48 18 82 59 - Courriel : contact@usi.cgt.fr

SYNDICAT NATIONAL DES JOURNALISTES

263 rue de Paris - Case 570 - 93515 MONTREUIL CEDEX

Tél. : 01 55 82 87 42 - Fax : 01 48 51 58 08 - Courriel : snj@cgt.fr

CGT-DGFIP

263 rue de Paris - 93515 MONTREUIL CEDEX

Tél. : 01 55 82 80 61 - Courriel : cgt@dgfip.finances.gouv.fr

UGFF

263 rue de Paris - Case 542 - 93514 MONTREUIL CEDEX

Tél. : 01 55 82 77 56 - Fax : 01 48 18 82 11 - Courriel : ugff@cgt.fr

UNION GENERALE DES INGENIEURS, CADRES ET TECHNICIENS

263 rue de Paris - 93516 MONTREUIL CEDEX

Tél. : 01 55 82 83 40 - Fax : 01 48 51 64 57 - Courriel : ugict@cgt.fr

UNION CONFEDERALE DES RETRAITES

263 rue de Paris - 93516 MONTREUIL CEDEX

Tél. : 01 55 82 83 70 - Fax : 01 48 18 84 44 - Courriel : ucr@cgt.fr

COMITÉ NATIONAL CGT DE LUTTE ET DE DÉFENSE DES TRAVAILLEURS PRIVÉS D'EMPLOI ET PRÉCAIRES

263 rue de Paris - Case 5-4 - 93516 MONTREUIL CEDEX

Tél. : 01 55 82 82 20 - Courriel : chomeur@cgt.fr



**TU EN AS ASSEZ
DE LA PRECARITE !
TU VEUX FAIRE
VALOIR TES DROITS !**

**ALORS SYNDIQUE TOI !
A LA CGT, IL Y A UNE PLACE
POUR CHACUNE ET CHACUN.**

**UNIS,
ON EST PLUS FORTS**

J'ADHERE A LA CGT

NOM :

PRENOM :

ENTREPRISE :

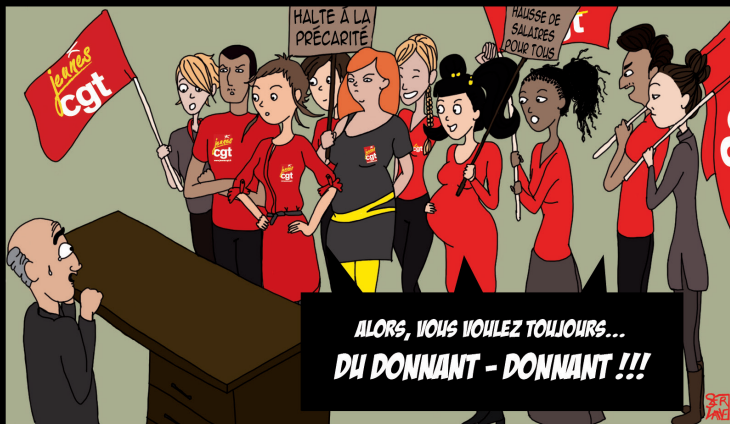
DEPARTEMENT :

EMAIL :

SIGNATURE :



A renvoyer à : **Jeunes CGT - Case 3-2**
263 rue de Paris 93516 Montreuil cedex ou à **jeunes@cgt.fr**





Parce qu'être saisonnier c'est bouger fréquemment, vos assurances doivent pouvoir vous suivre.

À la Macif, restez serein en bénéficiant :

- d'une assurance habitation adaptée aux petits budgets.
- d'une complémentaire santé simple et efficace.

Vous souhaitez en savoir plus ?

Rendez-vous dans votre Point d'accueil Macif ou sur www.macif.fr

Le contrat habitation Prem's et Plaine santé Macif peuvent être souscrits séparément.

Plaine Santé Macif est un contrat collectif souscrit par la Macif et assuré par des mutuelles régies par le Livre II du Code de la mutualité.

MUTUELLE ASSURANCE DES COMMERÇANTS ET INDUSTRIELS DE FRANCE ET DES CADRES ET SALARIÉS DE L'INDUSTRIE. Société d'assurance mutuelle à cotisations variables. Entreprise régie par le Code des assurances. Siège social : 2 et 4, rue Pied-de-Fond 79037 Niort Cedex 9.



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 (EIC) - mtg 21/06/2016
Affiches : CGT © DR
Imprimerie : RGI 01 60 07 26 59

TRAVAILLEURS SAISONNIERS
HIVER COMME ETE...



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

