

## La rémunération

Au-delà de la durée hebdomadaire de travail, toutes les heures de travail effectuées, à la demande de l'employeur ou avec son accord, même implicite, sont majorées ou font l'objet d'un repos compensateur. Sauf accord de modulation.

L'attitude de l'employeur qui a connaissance des nombreuses heures supplémentaires effectuées par le salarié et qui ne s'y oppose pas équivaut à une autorisation d'effectuer de telles heures.

À l'opposé, le salarié qui ne s'est pas conformé aux dispositions de l'accord d'entreprise sur les principes et modalités de recours aux heures supplémentaires, lui imposant d'obtenir l'accord de son supérieur hiérarchique préalablement à l'accomplissement d'heures supplémentaires, ne peut prétendre au paiement de ces heures.

Lors du paiement du salaire, l'employeur doit remettre au salarié un bulletin de paie sur lequel figurent notamment le nombre d'heures payées, le taux horaire et la qualification du salarié. Vérifiez que le taux prévu par le contrat soit au moins égal au SMIC horaire, ou soit au taux prévu par la convention collective, le plus favorable s'appliquant.

Les travailleurs mineurs doivent percevoir une rémunération équivalente au minimum à :

- 80 % du SMIC pour les moins de 17 ans ;
- 90 % du SMIC pour les 17 ans et plus.

L'employeur doit en principe tenir un décompte des heures travaillées. En cas de doute et pour avoir des preuves vous pouvez, vous aussi, noter vos heures et conserver vos plannings. Le fait de ne pas déclarer volontairement certaines heures de travail accomplies est constitutif du délit de travail dissimulé (art. L 8221-5 du Code du travail).

## Avantages en nature

Par exemple, les employeurs soumis à la convention collective HCR doivent nourrir l'ensemble du personnel ou, à défaut, lui verser une indemnité compensatrice pour les repas non pris dont le minimum garanti est de 4.35€ pour un repas (7,82€ pour les remontées mécaniques sous conditions). Il existe des conditions à remplir pour qu'un salarié de la branche HCR puisse bénéficier d'un repas à savoir :

- l'établissement doit être ouvert à la clientèle au moment des repas;
- le salarié doit être présent au moment desdits repas (sont visés les repas de la clientèle mais également ceux du personnel).

**Vous avez des droits, FO est là pour vous aider à les faire respecter !**

## La fin du contrat de travail

Arrivé à son terme, le CDD saisonnier prend fin automatiquement. Attention, le salarié ne peut rompre son contrat de travail avant son terme, sauf dans les cas suivants : embauche en CDI; inaptitude du salarié; faute grave de l'employeur; force majeure.

L'employeur :

- doit verser une indemnité compensatrice de congés payés (art. L 1242-16 du Code du travail). Le montant de l'indemnité ne peut être inférieur au dixième de la rémunération totale brute perçue par le salarié pendant la durée du contrat;
- ne verse pas de prime de précarité en cas de contrat saisonnier (art. L 1243-10 10 du Code du travail).

Si l'employeur met fin au contrat avant le terme prévu (sauf faute grave du salarié), il doit verser l'ensemble des rémunérations qu'aurait dû percevoir le salarié.

À la fin de la relation de travail, l'employeur doit remettre au salarié :

- un certificat de travail;
- une attestation France travail;
- un reçu pour solde de tout compte, que le salarié n'est pas obligé de signer.

## La reconduction du contrat saisonnier

Les contrats de travail à caractère saisonnier peuvent comporter une clause de reconduction pour la saison suivante (art. L 1244-2 et suivants du Code du travail). Dans les branches où l'emploi saisonnier est particulièrement développé, tout salarié (**hors remontées mécaniques**) qui a été embauché deux saisons successives dans la même entreprise bénéficie d'un droit à la reconduction de son contrat dès lors que l'employeur dispose d'un emploi saisonnier compatible avec sa qualification.

**Pour les remontées mécaniques**, une seule saison concluante suffit pour rendre la reconduction obligatoire la saison suivante pour un emploi de même nature, à condition d'en faire la demande avant le 15/04 pour l'été et le 15/09 pour l'hiver.

Pour calculer l'ancienneté du salarié, les durées des contrats de travail à caractère saisonnier successifs dans une même entreprise sont cumulées.

**Pour les Hôtels-cafés-restaurants (HCR)**, si la relation contractuelle se poursuit, sans opposition de l'employeur, après la fin du CDD saisonnier, cette poursuite contractuelle est sanctionnée par la requalification du contrat en CDI. L'employeur doit signifier la reconduction au salarié avant la fin du contrat. L'employeur comme le salarié doivent confirmer leur volonté de renouvellement par lettre recommandée au moins deux mois avant l'échéance du contrat. S'il s'agit d'un salarié protégé, il doit saisir l'inspection du travail.

Restez informé, rendez vous sur :



# Saisonniers été 2026

**VOUS AVEZ  
DES DROITS  
FAITES-LES  
RESPECTER !**

Votre contact **FO**

Union Départementale FO 91

12, place des terrasses de l'Agora 91000 Evry

tél : 01 60 78 15 57 - [udfo91@force-ouvriere.fr](mailto:udfo91@force-ouvriere.fr)

## Le contrat de travail

Comme tout CDD, le contrat saisonnier doit comporter un terme : précis (une date) – imprécis (par exemple la fin de la saison touristique). Dans ce dernier cas, le contrat doit comporter une durée minimale. Celui-ci peut comporter une clause de reconduction pour la saison suivante.

La période d'essai (PE) doit être mentionnée dans le contrat de travail pour être applicable au salarié. Sous réserve de règles plus favorables, la loi prévoit que la PE ne peut excéder un jour par semaine de contrat, et dans les limites ainsi définies :

- CDD inférieur ou égal à 6 mois, PE = 1 jour par semaine dans la limite de 2 semaines maximum;
- CDD supérieur à 6 mois, PE = 1 mois maximum.

## Les durées maximales de travail

Sauf dérogation, la durée maximale quotidienne de travail est de 10 heures. Par exception, cette durée peut être portée à 12 heures. La durée maximale de travail hebdomadaire est de 48 heures sur une même semaine. Elle ne peut excéder 44 heures sur une période quelconque de 12 semaines consécutives (par exception cette durée peut être portée à 46 heures).

Pour les salariés de moins de 18 ans, ils ne peuvent travailler plus de 8 heures par jour et 35 heures par semaine. L'inspecteur du travail peut, après avis du médecin du travail, autoriser un dépassement de ces durées, dans la limite de 5 heures par semaine.

Un salarié peut cumuler plusieurs emplois salariés dans la mesure où il ne dépasse pas, au titre de ces différents contrats de travail, les durées maximales du travail (art. L 8261-1 du Code du travail). A noter que l'employeur peut demander les documents permettant de vérifier la durée totale du travail).

Le contrat de travail peut limiter ou interdire cette possibilité d'exercer plusieurs emplois, par l'introduction d'une clause d'exclusivité. Pour être valable, cette clause doit être indispensable à la protection des intérêts légitimes de l'entreprise, justifiée par la nature de la tâche à accomplir et proportionnée au but recherché.

En tout état de cause, le salarié est tenu envers son employeur d'une obligation de loyauté lui interdisant d'exercer une activité concurrente. En pratique, cumuler plusieurs emplois peut limiter la possibilité pour un employeur de demander au salarié d'effectuer des heures supplémentaires ou complémentaires.

**Vous avez des droits, FO est là pour vous aider à les faire respecter !**

# Qu'est-ce qu'un contrat de travail saisonnier ?

Un employeur peut proposer un contrat de travail saisonnier si son activité consiste en l'exécution de tâches normalement appelées à se répéter chaque année, selon la périodicité à peu près fixe, en fonction du rythme des saisons ou des modes de vie collectifs. La variation d'activité doit être indépendante de la volonté de l'employeur. L'emploi n'est pas saisonnier lorsqu'il coïncide avec la durée totale d'ouverture de l'entreprise lorsque celle-ci est restreinte. La liste des emplois concernés est actée dans l'arrêté du 05/02/2017 énumérant les branches où l'emploi saisonnier est particulièrement développé. Cette liste n'est pas limitative.

Le contrat saisonnier est un contrat écrit transmis dans les 2 jours ouvrables suivant l'embauche.

En qualité de salarié, vous bénéficiez de deux protections :

- la loi, et notamment le Code du travail ;
- la convention collective applicable, qui doit être mentionnée dans votre contrat de travail ainsi que sur votre bulletin de salaire. Attention, un accord d'entreprise peut parfois prévoir, dans certaines matières, des dispositions moins favorables que la branche.

Le contrat comporte notamment la désignation du poste de travail, la convention collective applicable, le montant de la rémunération et ses composantes. Sa transmission tardive n'entraîne plus la requalification en CDI mais ouvre droit seulement à une indemnité maximale d'un mois de salaire.

## Le temps de repos

### La pause quotidienne

Un repos minimum de 20 minutes consécutives doit être accordé à chaque salarié après 6 heures de travail. Les jeunes de moins de 18 ans doivent bénéficier d'une pause de 30 minutes toutes les 4 heures et demie de travail.

### Le repos journalier

Entre deux jours de travail, il est au minimum de 12 heures consécutives pour les moins de 18 ans (art. L 3164-1 du Code du travail), 11 heures pour les autres (art. L 3131-1 du Code du travail). Par exception, ce temps de repos peut être réduit jusqu'à 9 heures (10 heures pour les HCR), l'employeur devant dans ce cas accorder un repos compensateur au moins équivalent (sauf exceptions en fonction de la Convention collective nationale (CCN)).

HCR (Hôtels, cafés, restaurants) : 2 jours de repos par semaine dont un jour obligatoirement pris et 2 demi-journées pouvant être différées et reportées à concurrence de 4 jours par mois par journée entière ou par demi-journée (art. 21 CCN HCR).

### Le repos hebdomadaire

En principe, il est de 24 heures, auxquelles s'ajoutent les 11 heures de repos journalier, mais pour certaines activités saisonnières le repos hebdomadaire peut être différé, à condition d'avoir au moins deux jours de repos dans le mois, autant que possible le dimanche (art L 3132-7 du Code du travail). Le repos non pris devra être compensé au plus tard à la fin de la saison par journée entière.

### Les congés payés (CP)

Comme tout salarié, le saisonnier (à temps plein ou à temps partiel) a droit à un CP de 2,5 jours ouvrables par mois de travail effectif chez le même employeur. Les congés peuvent être pris dès l'embauche par l'accord entre le salarié et l'employeur. Dans l'hypothèse où le saisonnier n'aurait pas pris de CP pendant la durée de son contrat, l'employeur doit les lui rémunérer à la fin de celui-ci.

## Assurance chômage

Le salarié saisonnier peut ouvrir des droits à l'Assurance chômage selon des règles spécifiques. S'il a travaillé uniquement sous contrat saisonnier, il doit avoir travaillé 5 mois, soit 108 jours ou 758 heures, au lieu des 6 mois normalement requis.

## Prestations maladie

Le statut de saisonnier ouvre ces droits s'il a travaillé au moins 600 heures pendant un an, ou 150 heures sur les 3 derniers mois. Les salariés relevant des Conventions Collectives Nationales (CCN) des HCR et des remontées mécaniques bénéficient d'une couverture mutuelle depuis le 1er janvier 2011.

L'obligation de couverture des employeurs cesse pour chaque salarié à la cessation du contrat de travail, sans préjudice du bénéfice de la portabilité. Les saisonniers, tout comme les autres salariés, bénéficient des mêmes garanties de portabilité puisqu'il n'existe pas de dispositions spécifiques à leur sujet dans les CCN HCR et des remontées mécaniques : garanties collectives contre les risques décès, portant atteinte à l'intégrité physique de la personne ou liés à la maternité, ou risques d'incapacité de travail ou d'invalidité pendant la période de chômage (C. Séc. Soc. art. L. 911-8).

Les garanties de prévoyance sont maintenues à compter de la date de cessation du contrat de travail et pendant une durée égale à la période d'indemnisation du chômage, dans la limite de la durée du dernier contrat de travail. Cette durée ne peut pas excéder 12 mois.

**Suivi médical** : le saisonnier peut bénéficier, à sa demande, à celle de son employeur ou du médecin du travail, d'un examen par ce dernier.

Restez informé, rendez vous sur :

