

Mon livret Saisonnier

à destination des salariés saisonniers

Tout savoir sur les contrats saisonniers
En Bourgogne



Sommaire

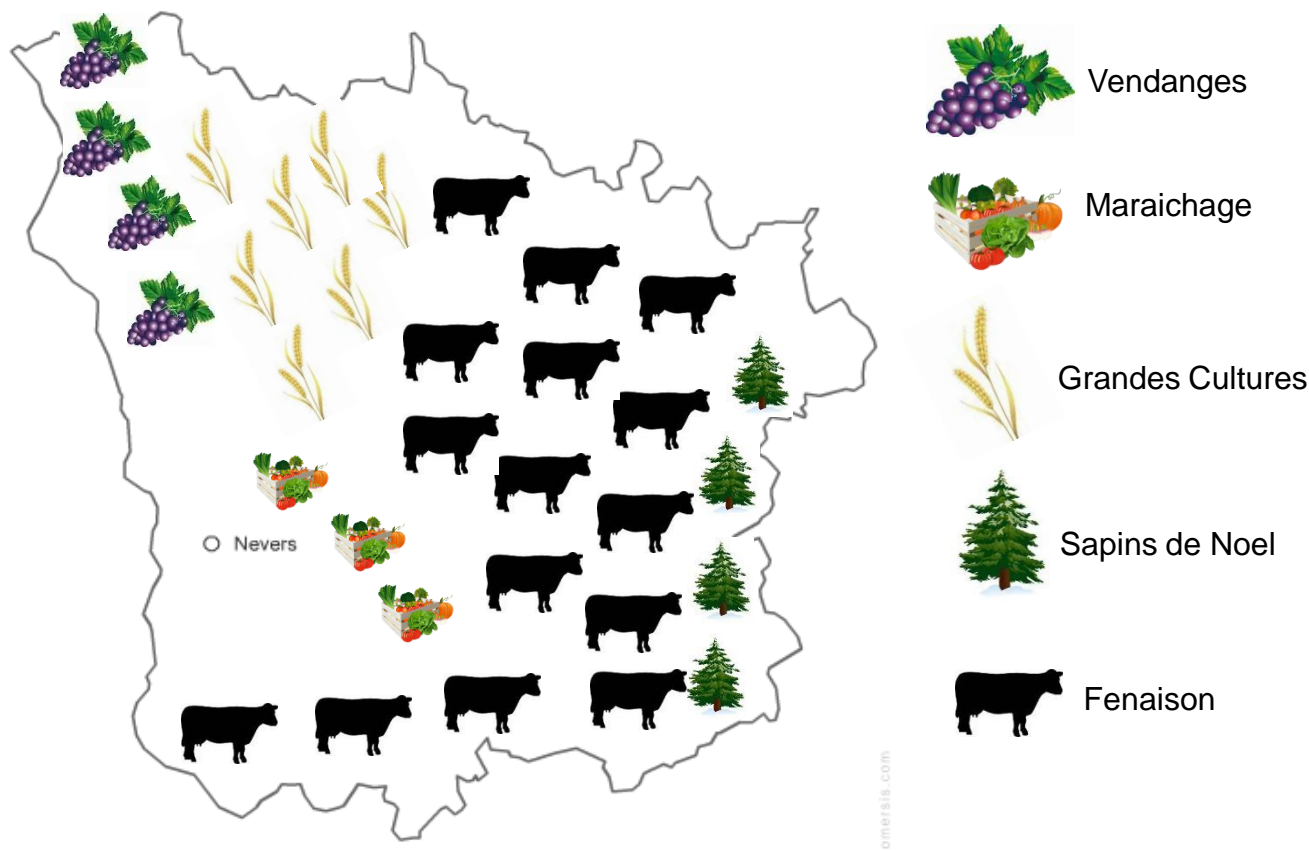
- Le Calendrier et les activités saisonnières de la Nièvre ... 1-2
- Fiche 1 : Les papiers à l'embauche 3
- Fiche 2 : Le contrat de travail 4
- Fiche 3 : La convention collective 5
- Fiche 4 : La durée de travail 6
- Fiche 5 : Les congés payés 7
- Fiche 6 : Le bulletin de paie 8
- Fiche 7 : La complémentaire santé 9
- Fiche 8 : Le droit à la formation 10
- Fiche 9 : La sécurité au travail 11
- Fiche 10 : Les règles de vie au travail 12
- Fiche 11 : La fin de contrat 13
- Fiche 12 : Nos coordonnées 14

Calendrier et Activités

Dans la Nièvre

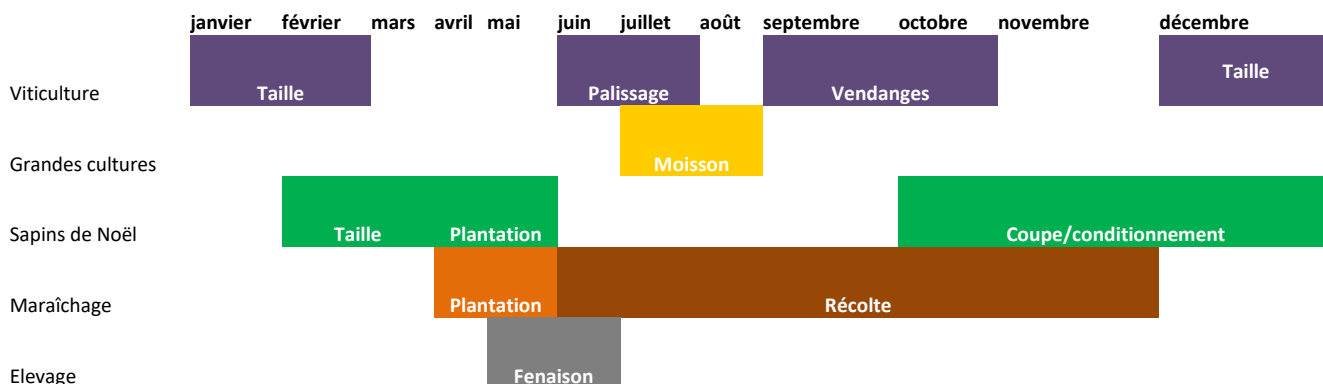
LES ACTIVITES SAISONNIERES dans la Nièvre

De nombreuses productions agricoles sont présentes sur le territoire de la Nièvre.



Toutes les productions agricoles de la Nièvre offrent des emplois saisonniers. Voici le calendrier des principaux travaux saisonniers sur le département :

CALENDRIER DES EMPLOIS SAISONNIERS EN AGRICULTURE – NIEVRE



Les papiers à l'embauche

Fiche 1

▪ Les Documents utiles à l'embauche

Pour procéder à votre embauche, de nombreuses informations sont à communiquer à votre employeur :

- ✓ Votre adresse postale en cours ;
- ✓ Votre numéro d'immatriculation à la Sécurité Sociale ;
- ✓ Autorisation parentale pour les mineurs ;



▪ Éléments à fournir selon votre nationalité :

Pièces d'identité à fournir si 1ère immatriculation au régime agricole	Statut du saisonnier	Justificatifs de séjour et de travail à fournir
Copie d'un document d'état civil (carte identité, livret famille, passeport,...)	Nés en France	AUCUN
	Français nés à l'étranger	
	Nés à l'étranger ressortissants EEE et Suisse	
	Nés en Serbie	Séjour et contrat < 3 mois (= vendanges) Fournir une APT (autorisation provisoire de travail) : à obtenir impérativement avant le 1er jour de travail auprès de la DIRECCTE → Cerfa N°13654*02 → copie passeport ou pièce identité en cours de validité → copie contrat travail Envoyer le tout au service main d'œuvre étrangère DIRECCTE
	Nationalité étrangère hors EEE	copie titre de séjour et de travail en cours de validité
	Etudiants algériens et canadiens	Fournir une Autorisation Provisoire de Travail
Autres Etudiants étrangers	Déclaration auprès de la préfecture qui a délivré le titre de séjour étudiant 2 jours ouvrables avant embauche	

▪ Éléments à fournir dans tous les cas :

- ✓ Une photocopie de votre pièce d'identité ;
- ✓ Nom de naissance et prénoms ;
- ✓ Date de naissance, département de naissance et ville de naissance

Le Contrat de travail

Fiche 2

Votre contrat de travail est un **contrat saisonnier** dont la principale caractéristique est qu'il est à **durée déterminée**. Le contrat saisonnier est conclu pour effectuer des tâches normalement appelées à se répéter chaque année à des dates à peu près fixes.

Ce contrat peut être à **terme précis** (vous connaissez la date de fin de votre contrat) ou à **terme imprécis** (le contrat prend fin lorsque les travaux sont terminés). Dans le cadre d'un terme imprécis, une période minimale est indiquée.

Le contrat de travail pour motif saisonnier est conclu pour une durée de 6 mois maximum, avec une tolérance administrative portée à 8 mois. Votre contrat à durée déterminée doit :

- être écrit, en double exemplaire ;
- être signé par vous et votre employeur dans les 2 jours de l'embauche ;
- mentionner votre nom et votre numéro de sécurité sociale ainsi que la dénomination de votre employeur ;
- indiquer la date de début de contrat et de fin de contrat si elle est connue ; à défaut, la durée minimale du contrat ;
- préciser la période d'essai (1 jour par semaine et au plus 2 semaines pour un contrat d'une durée initiale de 6 mois ou moins) ;
- décrire votre emploi ;
- indiquer votre position dans la grille de classification et le coefficient s'y rattachant ;
- mentionner le montant de votre rémunération ;
- préciser la convention collective en vigueur ;
- préciser le nom et l'adresse de la caisse de prévoyance et celle de retraite complémentaire
- un exemplaire signé doit vous être remis.

Le CDD pour motif saisonnier ne donne pas droit au versement de l'indemnité de précarité en fin de contrat mais seulement au versement mensuel de l'indemnité de congés payés égale à 10% de la rémunération brute.

■ Le TESA (Titre Emploi Simplifié Agricole)

Très répandu dans le secteur agricole, le TESA est un dispositif qui permet à l'employeur de remplir toutes les formalités liées à l'embauche (Déclaration Préalable à l'Embauche, Contrat de travail, Déclaration des données sociales, ...) et à la fin du contrat de travail (bulletins de paie, attestation Pôle-Emploi, certificat de travail, ...) en un formulaire. Il ne modifie pas votre statut de salarié.

Il peut être conclu pour tous les cas de recours au CDD dans la limite de 3 mois.

La Convention Collective

Fiche 3

Une convention collective a pour objet de définir des conditions d'emploi et de travail des salariés, d'un secteur d'activité et d'une zone géographique donnée. Elle est conclue par les organisations syndicales représentatives des employeurs et des salariés.

La convention collective s'impose à tous les employeurs et salariés entrant dans son champ d'application.

En Bourgogne, il existe 2 conventions collectives qui s'appliquent dans la branche agricole, en fonction de la situation géographique :

- Convention collective des exploitants agricoles de Saône-et-Loire du 26 août 1977 (IDCC 9712).
- Convention collective du 21 novembre 1997 concernant les exploitations et entreprises agricoles de Côte d'Or, Nièvre et Yonne (IDCC 8262).

La Convention Collective applicable dans l'entreprise est mentionnée sur le contrat de travail et sur le bulletin de salaire.

Vous pouvez consulter la convention collective sur votre lieu de travail.

La convention collective traite des conditions d'emploi, de formation professionnelle et de travail des salariés ainsi que de leurs garanties sociales. Elle adapte les règles du code du travail aux situations de l'agriculture.

Elle définit la classification des emplois dans le secteur agricole et la grille des salaires minimums applicables en fonction du niveau et échelon de classification.

La convention collective peut aussi contenir des dispositions que le code du travail ne prévoit pas (prime d'ancienneté, congés supplémentaires, ...).

**Contact utile
pour se procurer une convention collective :**

Inspection du travail :

<http://bourgogne-franche-comte.direccte.gouv.fr/>

Ou

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

La Durée du travail

Fiche 4

Vous devez toujours respecter la durée de travail prévue au contrat de travail

■ Y a t'il une limite à ne pas dépasser concernant la durée de travail ?

Votre employeur peut vous demander de faire des heures supplémentaires dans la limite légale.

La durée de travail maximale est de :

- 10h par jour
- 44h en moyenne par semaine sur 12 mois consécutifs
- 1940h par an

■ Qu'est ce que les heures supplémentaires ?

- Il s'agit des heures effectuées au-delà de 35h par semaine

■ Comment sont elles majorées ?

Pour les contrats à temps plein :

- Entre la 36 et 43e heure: +25%
- Entre la 44 et 48e heure : +50%

Pour les contrat à temps partiel :

- Les 10 premiers pourcent d'heures sont majorées à 10%
- Au dessus les heures sont majorées à 25%

Attention !: Vous ne pouvez pas effectuer d'heures supplémentaires sans l'accord de votre employeur.



Les Jours Fériés et Congés Payés

Fiche 5

► Les Jours Fériés

RAPPEL

Les Jours Fériés sont :

1^{er} janvier, Lundi Pâques, le 1^{er} Mai, le 8 Mai, l'Ascension, Lundi de Pentecôte, le 14 Juillet, le 15 Août, la Toussaint, le 11 Novembre et le 25 Décembre

- ❖ Les jours fériés sont des jours chômés
- ❖ Sauf si le travail du jour férié est indispensable au fonctionnement de l'entreprise
- ❖ Si le jour férié est travaillé = 50% de majoration sur les heures travaillées (100% pour le 1^{er} Mai) **si le salarié saisonnier a plus de 1 mois d'ancienneté.**

► Les Congés payés



- ❖ Chaque salarié a 5 semaines de congés payés dans l'année
- ❖ Chaque salarié acquiert 2,5 jours de congés payés par mois
- ❖ L'acquisition se fait du 01 juin N au 31 mai N+1
- ❖ 4 semaines de congés maximum peuvent être posées entre le 1^{er} juin et 31 octobre
- ❖ Pour les saisonniers, les congés peuvent être rémunérés à hauteur de 10% du brut (soit à la fin du contrat, soit mensuellement)

Le bulletin de paie

Fiche 6

Au moment du versement du salaire, à chaque fin de mois, votre employeur doit vous fournir un bulletin de paie. Votre bulletin de salaire est réalisé conformément à votre feuille d'enregistrement de temps de travail mensuel, que vous avez préalablement signée.

BULLETIN DE PAIE				
EXPLOITATION XY		Période du 23 juin 2016 au 30 juin 2017		
RUE DU CHAMPS				
71000 MACON		Numéro de SS MSA		
SIRET n°		M, ABCDE Abcde		
APE : 0121Z		Le bourg		
		71000 MACON		
Convention collective des exploitants agricoles de la Nièvre				
Niveau I				
Emploi: Salarié Viticole				
Heures travaillées	Normales	9,76 €	35,00	341.60 €
	Supplémentaires 25% =	12,20 €	0,00	0,00 €
	Supplémentaires 50% =	14.64 €	0,00	0,00 €
Indemnités compensatrices Congés Payés		10%		34.60 €
Rémunération Totale Brute				376.2 €
Cotisations sociales salariales + CSG déductible (5,10%)		19,910%		74,90 €
CSG + CRDS non déductible		376.2	2,86%	10.76 €
NET IMPOSABLE				301.03 €
(Salaire Brut - charges salariales - CSG déductible)				
Salaire Net (sans prestation en nature)				290.54 €
Nourriture (petit déjeuner)		2,63 €	0	0,00 €
Nourriture (repas Midi)		7,12 €	0	0,00 €
Nourriture (repas Soir)		3,40 €	0	0,00 €
Logement		2,32 €	0	0,00 €
Salaire net à payer				290.54 €
Charges Patronales avec Exonération TO		9,076%		34.14 €
TOTAL CHARGES PATRONALES				34.14 €



Vous devez conserver l'ensemble de vos bulletins de paie sans limitation de durée, pour faire valoir vos droits : couverture maladie, retraite, assurance chômage, ...

La complémentaire et le chèque santé

Fiche 7



Depuis le 1^{er} janvier 2016, tous les salariés quels que soit le contrat de travail (Cdd, Cdi) doivent bénéficier d'une couverture mutuelle minimale.

Les salariés en **CDD de moins de 3 mois** peuvent bénéficier d'une dispense d'affiliation à la complémentaire frais de santé.

Les salariés en CDD ayant déjà une complémentaire frais de santé peuvent également demander à être dispensé de la complémentaire frais de santé.



A compter du 1^{er} janvier 2017, les CDD de moins de 3 mois seront exclus de l'Accord frais de santé en vigueur en Bourgogne.

Le versement santé (ou chèque santé) est un cas de dispense réservé aux salariés en CDD de moins de 3 mois. Sous certaines conditions, les salariés en CDD de moins de 3 mois, peuvent bénéficier **d'une aide mensuelle versée par l'employeur** destinée à financer partiellement la souscription d'une assurance individuelle.

Le salarié doit remplir les conditions cumulatives suivantes pour pouvoir bénéficier du versement santé :

- Etre titulaire d'un contrat de travail à durée déterminée inférieur à 3 mois.
- Justifier de la souscription d'un contrat frais de santé portant sur la période concernée et répondant aux exigences du contrat responsable.
- Ne pas être couvert au titre de la couverture maladie universelle (CMU), de l'aide à l'acquisition d'une assurance complémentaire santé, d'une couverture collective et obligatoire, y compris en tant qu'ayant droit ou d'une couverture complémentaire donnant lieu à la participation financière d'une collectivité publique.

Le salarié doit en faire la demande expresse à son employeur et lui fournir les justificatifs attestant qu'il peut en bénéficier.

Le montant du versement santé est égal à la contribution mensuelle de l'employeur à la complémentaire santé, proratisé selon la durée du travail du salarié, multiplié par un coefficient de 125%.

Par exemple :

En Bourgogne, la contribution mensuelle de l'employeur est égale à 18.70 € en 2017. Pour un salarié qui a travaillé 10 jours à 7heures par jour, le chèque santé sera de 10.79 €.

$$18.70 \text{ €} \times ((10 \text{ jours} \times 7 \text{ heures}) / 151.67 \text{ heures}) \times 125\% = 10.79 \text{ €}$$

La Sécurité au travail

Fiche 9

❖ La sécurité une affaire de tous

C'est l'employeur qui est responsable des conditions d'exécution du travail, en particulier en matière d'hygiène et de sécurité sur son exploitation.

❖ Un salarié bien avisé...

Le salarié doit connaître les particularités des postes de travail sur lesquels il intervient à partir des informations données par l'employeur, car les conditions de travail changent d'un lieu à l'autre.

❖ Santé et sécurité

1) Santé :

Des boîtes de secours sont à votre disposition sur le lieu de travail vous permettant d'apporter les premiers soins nécessaires en cas de blessures.

2) Sécurité :

- Le matériel doit être régulièrement vérifié
- Les consignes de sécurité doivent être précises et l'employeur doit s'assurer qu'elles soient bien comprises et respectées. Vous devez respecter ces consignes.
- Les équipements de protection individuels doivent être en bon état et portés

❖ L'évaluation des risques professionnels

L'employeur doit prendre les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé des salariés sur son lieu de travail.

Ces mesures comprennent des actions de prévention, de formation, d'information, la mise en place d'une organisation et de moyens adaptés,

Un document d'évaluation des risques (DUER) est à votre disposition sur l'exploitation. Ce document est un inventaire des risques identifiés dans chaque unités de travail de l'exploitation. Ce document est mis à jour tous les ans et tenu à disposition des salariés, de la médecine du travail, de l'inspecteur ou contrôleur du travail et des agents de prévention MSA,

Les règles de vie

Fiche 10



- ❖ Interdit de boire de l'alcool sur son lieu de travail
- ❖ Interdit d'être en état d'ébriété sur son lieu de travail
- ❖ Interdit d'avoir consommé des stupéfiants



- ❖ Avoir une tenue adaptée à son poste
- ❖ Ne pas être trop dénudé
- ❖ Porter des vêtements souples



- ❖ Quand je ne sais pas, je demande
- ❖ Je communique pour éviter tout conflit
- ❖ Ne pas avoir peur de faire répéter



- ❖ J'arrive à l'heure
- ❖ Je m'excuse et préviens en cas d'absence ou retard



- ❖ Je respecte mes collègues et adhérents
- ❖ Je respecte leur travail

La fin de contrat

Fiche 11



Le contrat de travail saisonnier prend fin lorsqu'il arrive à son terme ou lorsqu'il est rompu de manière anticipée.

En dehors de la période d'essai, le CDD peut être rompu avant le terme prévu, uniquement dans les cas suivants :

- Commun accord entre l'employeur et le salarié ;
- Si le salarié justifie la conclusion d'un CDI ;
- La faute grave de l'une des parties permet à l'autre de rompre le contrat ;
- La force majeure (survenance d'un évènement extérieur, imprévisible et irrésistible).

Le CDD s'achève automatiquement à l'échéance du terme prévu au contrat, qu'il soit précis ou imprécis. Si le contrat est suspendu pour cause de maladie, maternité, ..., la date du terme du CDD n'est pas repoussée.

Le CDD saisonnier n'ouvre pas droit à l'indemnité de fin de contrat (dite « prime de précarité »).

A la fin du contrat, l'employeur vous communique les documents suivants :

- **Le dernier bulletin de paie,**
- **Le solde de tout compte,** en double exemplaire : il fait l'inventaire des sommes versées lors de la rupture du contrat.
- **Le certificat de travail,** en double exemplaire, il mentionne les dates d'entrée et de sortie de l'entreprise et l'emploi occupé.
- **L'attestation Pôle-Emploi** , elle est indispensable pour faire valoir ses droits à l'allocation chômage.
- **Le bulletin de portabilité des droits prévoyance** , permet la poursuite des garanties prévoyance (incapacité - décès) sous réserve d'être indemnisé par Pôle Emploi et de retourner le bulletin dans les 10 jours à l'organisme. Le maintien des droits prévoyance est gratuit et se poursuit dans la limite de 12 mois.
- **Le bulletin de portabilité de la garantie santé (uniquement pour les saisonniers de plus de 3 mois affilié par l'employeur),** permet la poursuite des garanties santé gratuitement, sous réserve d'être indemnisé par Pôle-Emploi et de retourner le bulletin dans les 10 jours à l'organisme. Le maintien des droits se poursuit dans la limite de 12 mois.

Contact utile

<http://www.pole-emploi.fr>

Nos Coordonnées

Fiche 12



FDSEA 58

FDSEA 58

25 Bd Léon Blum 58028 NEVERS CEDEX

Tél : 03 86 93 40 92

Fax : 03 86 93 40 98

Email : nievre@anefa.org



FDSEA 71

Madame Isabelle DUMONT

Maison de l'Agriculture 59 Rue du 19 mars 1962 - BP 522 71010 MACON CEDEX

Tél : 03 85 29 56 50

Fax : 03 85 29 57 29

Email : saone-et-loire@anefa.org



FDSEA 21

Jennifer ASDRUBAL

1, Rue des Coulots, 21110 BRETENIERE

Tél : 03 80 68 67 68

Fax : 03 80 31 63 72

Email : cote-dor@anefa.org



FDSEA 89

Monsieur Guillaume GAUGAIN / Madame France LAHUTTE

37 Rue de la Maladière 89015 AUXERRE CEDEX

Tél : 03 86 49 48 10

Fax : 03 86 49 48 25

Email : yonne@anefa.org



Bourse de l' EMPLOI

1000 offres disponibles

8747 candidats

 Je recherche un emploi	 Je recherche un emploi saisonnier	 Je recrute
Les offres d'emplois Les stages	Les offres d'emplois Les livrets emplois saisonniers	Déposer une offre Voir les profils des candidats