



SERVICES

S'ENGAGER POUR CHACUN
AGIR POUR TOUS

GUIDE DU SALARIÉ

HCR

2025

HÔTELS



CAFÉS



RESTAURANTS



SERVICES.CFDT.FR

© SPÉCIAL SAISONNIERS

pages 36 à 43

Chaque jour, votre équipe donne le meilleur d'elle-même. Pour **protéger celles et ceux qui travaillent à vos côtés**, offrez-leur une mutuelle qui veille sur leur santé et les soutient quand ils en ont besoin.



Flashez ce QR Code pour **découvrir nos solutions** ou rendez-vous sur **hcrbienetre.fr**



Cfdt:

NOTRE ACTION

Petite entreprise ne doit pas rimer avec petits droits !



Le rôle des syndicats

Les syndicats assurent la défense collective et individuelle des intérêts des salariés, au niveau national et à l'échelle de l'entreprise. Ils assurent aussi un rôle de gestionnaire d'organismes fondamentaux pour la vie des salariés. C'est ce qu'on appelle le paritarisme : à parité avec les organisations patronales, ils siègent dans les conseils des prud'hommes et gèrent les caisses nationales d'assurance maladie, d'allocations familiales, d'indemnisation de chômeurs (France Travail), de retraites ou encore les régimes de prévoyance. Les organismes paritaires collecteurs (OPCO) agréés sont également des organismes paritaires composés par des représentants de l'ensemble des organisations professionnelles d'employeurs et des syndicats représentatifs des salariés d'un secteur professionnel.



Parce qu'un salarié bien informé est un salarié plus fort face à son employeur, la **CFDT** propose à tous les salariés ce guide utile pour connaître l'essentiel de leurs droits.

Les entreprises concernées	p. 6
Le contrat de travail	p. 7
La durée du travail	p. 12
La rémunération	p. 18
Les jours fériés	p. 26
Les congés payés	p. 28
La prévoyance et le fonds d'action sociale	p. 29
HCR Santé, la complémentaire frais de santé	p. 31
Spécial Saisonniers	p. 34
Contactez la CFDT	p. 44

Directrice de la publication : Véronique Revillod

Rédaction :

Stéphanie Dayan, Samuel Yim, Oriane Le Boudic-Jamin

Conception : Service Communication CFDT-Services

Fédération des Services CFDT

11 rue de Cambrai • Artois, Bâtiment A 75019 Paris

Tél. : 01 48 10 65 90 • e-mail : services@cfdt.fr • www.services.cfdt.fr

Guide imprimé sur papier certifié PEFC

• Crédits photos : © Freepik.com : fotofolia.com

L'ensemble des salariés du secteur HCR, y compris ceux embauchés sous contrat en alternance travaillant dans les entreprises comprises dans le champ d'application de la convention collective nationale des HCR.

Sont donc concernés les salariés qui travaillent dans les entreprises des secteurs suivants :

- hôtels et hébergements similaires avec ou sans restaurant
- restaurants et cafés restaurants
- cafés – tabac
- débits de boissons
- traiteurs organisateurs de réception
- bowlings

Entreprises qui sont généralement répertoriées aux **codes NAF suivants : 55.10 Z, 56.10 A, 56.10 B, 56.30 Z, 56.21 Z et 93.11 Z**, situées en France métropolitaine et dans les départements et régions d'outre-mer.

Comment appliquer des dispositions plus favorables dans une entreprise TPE et PME ?

Dans les très petites (TPE) et moyennes entreprises (PME), l'employeur peut proposer un projet d'accord portant sur l'ensemble des thèmes ouverts à la négociation collective d'entreprise et le faire valider directement par le personnel par voie de référendum. En effet, sauf dispositions conventionnelles plus favorables, il n'y a ni délégué syndical, obligatoire à partir de 50 salariés, ni comité social et économique, obligatoire à partir de 11 salariés. Pour que l'accord soit valide, et donc applicable, les salariés doivent l'avoir adopté à la majorité. Si l'accord est négocié par un salarié mandaté, il doit être ratifié à la majorité des 2/3 des salariés.

Contrat de Travail à Durée Indéterminée (CDI)

- Le Contrat de Travail à Durée Indéterminée (CDI) et à temps complet est la règle, les autres contrats sont des exceptions.
- Le CDI à temps complet peut être non écrit mais mieux vaut avoir un contrat de travail écrit, daté et signé par l'employeur.



Le Contrat à Durée Déterminée (CDD)

- Le secteur des hôtels, cafés, restaurants est un des secteurs où les employeurs ont souvent recours à des CDD en raison d'un surcroît d'activité ou d'un remplacement.
- Le CDD doit être écrit et signé puis remis au salarié dans les deux jours qui suivent l'embauche. Il est interdit à un employeur de conclure un contrat à durée déterminée pour un emploi lié à l'activité normale et permanente de l'entreprise.

Les mentions obligatoires qui doivent figurer dans le contrat sont les suivantes :

- le motif du contrat ;
- la désignation de l'emploi qui va être occupé, le niveau et l'échelon correspondant à la convention collective des Hôtels Cafés Restaurants ;
- la date à laquelle le contrat débute et prend fin dans le cas d'un contrat de date à date ;
- la durée minimale du contrat si le contrat est sans terme précis ;
- la durée de la période d'essai ;
- le montant du salaire ;
- le nom et l'adresse de la caisse de retraite complémentaire et de l'organisme de prévoyance.



Le contrat d'extra

Le contrat d'extra est un contrat à durée déterminée spécifique au secteur de l'hôtellerie et de la restauration.

- Il peut être conclu pour quelques heures, pour un ou plusieurs jours consécutifs, dans la limite de 60 jours dans un trimestre civil. En cas de dépassement de cette limite, le contrat pourra être requalifié en contrat à durée indéterminée.
- L'emploi occupé doit avoir un caractère temporaire. Dans le cas contraire, le contrat pourra être requalifié à durée indéterminée.


La CFDT
revendique
la rémunération
de la coupure pour
tous les salariés

Le travail à temps partiel

- On parle de temps partiel pour une durée de travail inférieure à 35 heures hebdomadaires. Depuis le 1^{er} juillet 2014, la durée légale du travail à temps partiel ne peut pas être inférieure à **24 heures par semaine**. Cette règle est applicable aux nouveaux contrats signés depuis le 1^{er} juillet 2014. Pour les contrats en cours à cette date, le salarié peut néanmoins demander à bénéficier de la nouvelle durée minimale.

- La durée minimale de 24 h ne s'applique pas :
 - aux CDD et aux missions d'intérim d'une **durée inférieure à sept jours** ;
 - aux CDD et aux missions d'intérim conclus pour remplacer un salarié absent dont la durée de travail est inférieure au seuil de 24 heures par semaine.
 - aux jeunes de moins de 26 ans qui poursuivent des études.

Exemple :

Un salarié a un contrat de travail de 24 heures hebdomadaires. Il travaille 28 heures sur une semaine. Sa rémunération sera la suivante :

- 24 heures payées au taux horaire normal ;
- 2,4 heures majorées à 10% du taux horaire ;
- 1,6 heure majorée à 25%.

- Le contrat de travail à temps partiel doit être écrit et mentionner notamment la durée du travail dans le mois ainsi que sa répartition dans la semaine. Si un employeur souhaite modifier la durée ou la répartition des horaires de travail, il doit proposer cette modification au salarié qui peut la refuser sans risque de sanction ou de licenciement, si ce refus est justifié par des obligations familiales, par une seconde activité professionnelle ou encore par des contraintes scolaires.

- Le salarié à temps partiel peut effectuer des heures au-delà de la durée de travail fixée dans son contrat, appelées **heures complémentaires**.

- Depuis le 1^{er} janvier 2014, chacune des heures complémentaires accomplies dans la limite d'un 10^{ème} de la durée du temps partiel prévue dans le contrat donne lieu à **une majoration de salaire de 10% (Art. L.3123-17 du Code du travail)**.

- **Au-delà du 10^{ème} et dans la limite du tiers de la durée contractuelle, les heures complémentaires sont toujours majorées à 25%.**

Interruption d'activité (coupure)

En plus des temps de pause, la journée de travail d'un salarié à temps partiel ne peut comporter qu'une seule interruption d'activité (temps de repas exclu) dont la durée ne peut être supérieure à 5 heures. Dans ce cas et pour toute coupure journalière supérieure à 2 heures dans la limite de 5 heures, le salarié à temps partiel bénéficiera de contreparties spécifiques par accord d'entreprise ou d'établissement. À défaut, ces contreparties sont les suivantes :

- les deux séquences de travail réalisées par le salarié à temps partiel au cours de cette journée seront chacune d'une durée minimale de 3 heures consécutives ;
- de plus, la durée contractuelle du travail du personnel à temps partiel ne pourra être inférieure à 24 heures par semaine ou à l'équivalent mensuel, trimestriel ou annuel.

** Des négociations sont en cours, ces dispositions sont susceptibles d'être modifiées. Consultez régulièrement le site de la Fédération des Services pour plus d'information.*

Décompte de la période d'essai

Si la période d'essai est fixée en jours, elle se décompte en jours calendaires et non en jours travaillés. Dans ce cas, il ne faut pas déduire les jours de repos ni les jours fériés. Une période d'essai de 7 jours commencera le lundi et se terminera le dimanche soir, peu importe que le salarié n'ait pas travaillé tous les jours de la semaine.

La période d'essai

Le contrat peut prévoir une période d'essai mais celle-ci n'est pas obligatoire. À l'inverse, pour que le salarié soit en période d'essai, celle-ci doit être obligatoirement prévue dans le contrat.

Pendant l'essai, l'employeur et le salarié ont la possibilité de rompre le contrat sans motif ni indemnités à condition de respecter un délai de prévenance.

■ Pour l'employeur :

- 24 heures en deçà de 8 jours de présence ;
- 48 heures entre 8 jours et 1 mois de présence ;
- 2 semaines après 1 mois de présence ;
- 1 mois après 3 mois de présence.

■ Pour le salarié :

- 24 heures si la durée de présence du salarié dans l'entreprise est inférieure à 8 jours ;
- 48 heures au-delà.

Rupture du contrat de travail

Les modalités de rupture du contrat de travail ne sont pas identiques selon leur nature (CDI, CDD).

■ En CDI

L'employeur doit avoir une ou plusieurs causes réelles et sérieuses pour rompre le contrat de travail (raison économique, faute par exemple).

Rupture conventionnelle

C'est une forme de rupture impliquant l'accord de l'employeur et du salarié, sous le contrôle de la direction du travail.

Nous vous conseillons de vous rapprocher de la CFDT pour être pleinement informé sur cette procédure particulière

■ En CDD

Le CDD ne peut être rompu, sauf pendant la période d'essai (à condition qu'elle soit prévue au contrat). Ce qui implique aussi que l'employeur ait remis en temps et en heure le contrat au salarié et que ce dernier l'ait signé. Une fois l'essai écoulé, la loi n'autorise l'employeur à mettre fin au CDD que dans des cas bien précis :

- accord entre l'employeur et le salarié ;
- faute grave du salarié ;
- force majeure (incendie, catastrophe naturelle). Le salarié peut rompre le CDD sans l'accord de l'employeur s'il conclut un CDI ailleurs ou pour non respect des clauses contractuelles par l'employeur.

■ En dehors de ces hypothèses, la rupture du contrat entraîne des sanctions pécuniaires.

- Si c'est l'employeur qui met fin au CDD, il peut être condamné à verser au salarié des dommages et intérêts d'un montant au moins égal à la rémunération que le salarié aurait perçue s'il avait travaillé jusqu'à la fin de son contrat.
- Si c'est le salarié qui rompt son contrat, il peut être obligé à verser à l'employeur des dommages et intérêts correspondant au préjudice subi. C'est le Conseil des Prud'hommes qui évalue le montant des dommages et intérêts. L'employeur ne peut se faire justice lui-même en ne payant pas au salarié l'indemnité de congés payés, par exemple.



La CFDT revendique la majoration des heures supplémentaires :
 de 36-39h = 10% -> 25% , fr 40-48h 20% -> 50%

Pour prouver l'existence d'heures supplémentaires, une feuille de décompte journalier doit être mise en place par l'employeur :

- de la 36^e à la 39^e heure, la majoration des heures supplémentaires est de 10% ;
- de la 40^e à la 43^e heure, la majoration est fixée à 20% ;
- au-delà, la majoration est portée à 50%.

Un salarié ne peut pas travailler plus de 6 jours par semaine civile, soit du lundi matin 0h00 au dimanche soir minuit.

Repos hebdomadaire

Les salariés non saisonniers travaillant dans des établissements permanents ont droit à 2 jours de repos hebdomadaire. Mais ces 2 jours ne sont pas forcément accordés de façon consécutive. On distingue alors :

- 1,5 jour : soit un jour et une demi-journée consécutive ou non. Cette demi-journée peut être reportée la semaine suivante sous forme d'un jour de repos ;
- la demi-journée supplémentaire peut être reportée dans des conditions particulières.

Tout jour de repos isolé donne lieu à une interruption minimale de 35 heures consécutives entre deux journées de travail.

Les règles du repos hebdomadaire sont complexes, contactez la CFDT pour vérifier que votre employeur les respecte.

La durée du travail ne peut être supérieure aux durées maximales ci-dessous :

Durée maximale journalière

- Personnel administratif hors site d'exploitation : 10h00
- Cuisinier : 11h00
- Autre personnel : 11h30
- Veilleur de nuit : 12h00
- Personnel de réception : 12h00

Durée maximale hebdomadaire

- Moyenne sur 12 semaines consécutives : 46h00
- Absolue : 48h00

Document de contrôle de la durée du travail

- Toutes les heures de travail doivent être notées sur un document de contrôle de la durée du travail. Cette disposition, que la CFDT a obtenue par la négociation en 2007, permet au salarié de prouver le nombre d'heures qu'il a effectuées.
- Il faut demander à l'employeur de le mettre en place immédiatement car c'est bien une disposition obligatoire dans toutes les entreprises des HCR, quel que soit l'effectif, même si celles-ci ne sont que saisonnières et n'ouvrent donc pas toute l'année.
- **C'est au salarié de noter tous les jours son heure d'arrivée et de départ** de l'entreprise ainsi que les débuts et fin de chaque période de travail comme les coupures. N'oubliez pas de signer le document et d'en garder une copie.



Autre utilité

Parce qu'un accident de trajet ou de travail n'arrive pas qu'aux autres, le document sert de preuve pour la Sécurité sociale.

- **N'acceptez jamais de signer le document s'il comporte des erreurs ou si on vous impose d'inscrire de faux horaires de travail.**
- **Si l'employeur ne met pas ce document en place**, la CFDT vous conseille de le faire vous-même. Notez chaque jour vos horaires de travail et en cas de litige c'est votre document qui sera pris en compte.

Aménagement du temps de travail

HORAIRE INDIVIDUEL HEBDOMADAIRE (à remplir en fin de période de travail)

Nom : _____ Prénom : _____ Semaine du : _____ au : _____

	MIDI			SOIR			Total de la journée (déduction faite du temps de repas)
	Heure de début du travail	Heure de fin du travail	Dont durée du repas	Heure de début du travail	Heure de fin du travail	Dont durée du repas	
LUNDI							
MARDI							
MERCREDI							
JEUDI							
VENREDI							
SAMEDI							
DIMANCHE							
TOTAL SEMAINE							
TOTAL THEORIQUE							35 Heures
Différence : H Supp							

OU

SUIVI DES JOURS DE REPOS HEBDOMADAIRE :
(Nbre moyen de jours de repos hebdomadaire : 2)

REPORT semaines précédentes ☐

Nbre de jours pris dans la semaine ☐

Différence (2 jours - nb jours pris) ☐

A REPORTER (report précédent + différence) ☐

Si Modulation « Annualisation » du temps de travail

Différence	
REPORT semaines précédentes	
A REPORTER (solde)	
CUMUL ANNUEL d'heures travaillées (HS si > 1607 H)	

Emargement salarié ☐ Emargement employeur ☐

Pour adapter le rythme de travail des salariés à celui de l'activité, l'entreprise peut répartir la durée du travail sur une période supérieure à la semaine et au plus, égale à l'année. La convention collective fixe des limites maximales que l'employeur a l'obligation de respecter dans le cadre de cette fluctuation.

- **La Loi :** L'employeur peut aménager la durée du travail sur **une période de 9 semaines au maximum pour les entreprises de moins de 50 salariés et de 4 semaines pour celles de plus de 50 salariés sans avoir négocié un accord collectif** en ce sens. Il doit établir le **programme indicatif de la variation de la durée du travail sur cette période** et le **soumettre pour avis au comité d'entreprise, à défaut aux délégués du personnel**, avant sa première mise en oeuvre. Ce **programme indicatif précise les horaires et la répartition du travail** pour chaque semaine comprise dans la période de référence choisie. Il doit être **affiché sur les lieux de travail et transmis à l'inspecteur du travail** (C. trav., art. L. 3121-45, L. 3171-1 et D. 3122-7-1).

- **La convention collective HCR** stipule, dans son avenant n° 19 signé le 29 septembre 2014, relatif à la modulation du temps de travail que:

- La **durée annuelle de travail** est fixée à **1 607 heures**.
- La durée du travail peut varier de **0 heure par semaine** en période basse, à **48 heures par semaine** qui est la durée maximale absolue que l'employeur peut imposer en période de forte activité.

- L'employeur doit **informer les salariés par tous moyens**, notamment par **affichage**, des **jours travaillés** et de **l'horaire prévisionnel de travail** au moins **15 jours à l'avance**. Si des **modifications de plannings** interviennent, les salariés doivent être avisés de la modification **au moins 8 jours à l'avance**.
- **L'augmentation de la durée prévisionnelle de travail** intervenue dans un **délai de moins de 8 jours** impose que l'employeur attribue une contrepartie de **10% des heures effectuées en plus de la durée prévisionnelle de travail**, sous forme de **repos compensateur**.

Temps d'habillage et de déshabillage

Le temps d'habillage et de déshabillage donne droit au moins à une contrepartie d'un jour de repos par an, pour les salariés ayant un an d'ancienneté.

Travail de nuit

La contrepartie au travail de nuit est de 2 jours de repos compensateur par an pour les salariés à plein temps sur un poste de nuit.

Sont considérés comme travail de nuit, les horaires compris entre 22 heures et 7 heures. Est considéré comme travailleur de nuit, le salarié qui accomplit soit :

- au moins 3 heures de son travail quotidien dans la plage horaire de nuit, au moins 2 fois par semaine ;

- au moins 280 heures de travail effectif par an dans la plage horaire de nuit pour les établissements permanents.

Le travail de nuit est également un facteur de pénibilité permettant d'alimenter le compte de prévention de la pénibilité (CPP). Pour créditer ce compte, le travailleur de nuit doit effectuer une heure dans la période comprise entre minuit et 5 heures et ce, au minimum 120 heures par an. Tous les types de contrat de travail (CDI, CDD, intérim, apprentissage...) d'au moins un mois bénéficient de cette disposition. Le nombre de point acquis par an dépend des facteurs de risques et de l'âge du salarié.




La CFDT
revendique
la majoration
des heures nuit
et indemnisation
pour le transport
de nuit

La CFDT
revendique
la mise en place
d'un 13^e mois



Les salaires

Le salaire de base

Il se calcule à partir du nombre d'heures indiquées dans le contrat, multiplié par le taux horaire, hors avantages en nature (nourriture et logement).

Les salariés classés en échelon 1, niveau I, ayant 1 an d'ancienneté ininterrompue dans l'entreprise, bénéficieront, d'un échelon supplémentaire. Soit échelon 2 niveau 1.

Pour les salariés saisonniers, l'ancienneté de 1 an est appréciée conformément aux dispositions du dernier alinéa de l'article L.1244-2 du Code du Travail.

Pour vérifier que le salaire de base est au moins égal au minimum conventionnel, vous pouvez vous reporter au site de la fédération des Services <https://www.services.cfdt.fr/>

Salaire des apprentis

Niveau / Echelon de la grille de classifications

Age de l'apprenti	Niveau I		
	Echelon 1 1 ^{ère} année	Echelon 2 2 ^{ème} année	Echelon 3 3 ^{ème} année
De 16 à 17 ans	35 %	45%	59%
De 18 à 20 ans	45%	55%	71%
De 21 ans et plus	55%	70%	82%
De 26 ans et plus		100%	

Salariés payés au pourcentage

Pour les salariés rémunérés « au pourcentage service », l'employeur peut décider de respecter une grille de salaires minima conventionnels annuels bruts, hors avantages en nature (nourriture et logement). Dans ce cas, les minima horaires conventionnels ne sont pas applicables.

Cette grille de rémunérations, applicable sur le territoire métropolitain et les DOM, est déterminée pour une année civile, année de l'exercice comptable, ou toute autre période définie par l'entreprise d'un maximum de 12 mois dans le respect des salaires minima conventionnels.

Les rémunérations minimales s'entendent pour une durée de travail de 39 heures en moyenne par semaine hors majoration.

Elles sont calculées au prorata temporis pour les salariés employés sur une durée de travail inférieure à 39 heures en moyenne par semaine. Pour apprécier le respect de ces minima conventionnels annuels, une comparaison sera opérée avec le salaire brut annuel (hors avantages en nature, nourriture et logement) perçu au prorata temporis du temps de travail accompli sur tout ou partie de l'année : année civile, année de l'exercice comptable ou toute autre période définie par l'entreprise d'un maximum de 12 mois.

En tout état de cause, les salariés au pourcentage service ne peuvent percevoir une rémunération mensuelle en dessous du SMIC, majorée des heures supplémentaires lorsqu'elles existent.



Nourriture pendant le temps de travail : les obligations de l'employeur

L'employeur a l'obligation de fournir un repas à leur personnel présent au moment des repas. Cependant, deux conditions sont à remplir :

- l'établissement doit être ouvert à la clientèle au moment des repas ;
- le salarié doit être présent pendant la plage horaire où sont servis les repas.

L'obligation s'applique à tous les salariés. Sinon, l'employeur doit leur verser une indemnité compensatrice. L'usage est d'octroyer : 1 repas pour les salariés travaillant au maximum 5h par jour, 2 repas par jour aux salariés dont la présence est supérieure à 5h.

Quand les repas sont fournis par l'employeur, on parle d'« avantage en nature ». Dans ce cas, le montant de l'indemnité apparaît sur votre fiche de paie comme un élément de rémunération puis est déduite afin que les cotisations sociales soient retenues. Dans le cas contraire, l'indemnité compensatrice apparaît uniquement comme élément de rémunération. Dans les deux cas, les montants sont calculés sur la base du minimum garanti (MG)*. En 2025, MG = 4.22 euros (*le MG est susceptible d'évoluer, il est utilisé pour l'évaluation de frais professionnels : repas, logement...).

Si le repas n'est pas pris, du fait de l'employeur, il y a versement des indemnités repas. Si c'est de mon initiative personnelle aucune indemnité ne sera due.



	HEBERGEMENT												EMPLOYEE						MATRISE			CADRE		
	Niveau I						Niveau II						Niveau III						Niveau IV			Niveau V		
	Ech. 1	Ech. 2	Ech. 3	Ech. 1	Ech. 2	Ech. 3	Ech. 1	Ech. 2	Ech. 3	Ech. 1	Ech. 2	Ech. 3	Ech. 1	Ech. 2	Ech. 3	Ech. 1	Ech. 2	Ech. 3	Ech. 1	Ech. 2	Ech. 3			
Employés de Hall	Groom/Bagagiste/Portier (H/F)																							
	Voiturier (H/F)																							
	Chauffeur (H/F)																							
	Sureté / Sécurité (H/F)																							
	Assistant Concierge (H/F)																							
	Concierge (H/F)																							
	Chef Concierge (H/F)																							
	Vendeur de nuit (H/F)																							
	Réceptionniste / Réceptionniste de nuit (H/F)																							
	Assistant chef de réception (H/F)																							
Service Etage	Chef de brigade (H/F)																							
	Chef de réception (H/F)																							
	Equipier Hôtellerie (H/F)																							
	Femme et valet de chambre (H/F)																							
	Assistant Gouvernant (H/F)																							
Direction	Gouvernant (H/F)																							
	Gouvernant Général (H/F)																							
	Responsable hébergement (H/F)																							
Directrice / Directeur d'hébergement (H/F)																								

[illegible][illegible]

Titulaires d'un diplôme de l'éducation nationale en lien direct avec l'emploi occupé

Niveau de rémunération minimal	
Restauration & Hébergement	CAP cuisine
	CAP commercialisation et CAP agent
	Niveau I, échelon 1
	Mention
	Mention
	Mention
	Mention
	Mention
	Brevet professionnel
	Brevet professionnel
	Niveau II, échelon 3
	Brevet professionnel
	Brevet professionnel
	Bac professionnel
	Bac technologique
	STHR (sciences et
	Niveau III, échelon 3
	BTS (brevet de technicien supérieur)

Titulaires d'un certificat, titre, de qualification professionnelle (CQP)

Niveau de rémunération minimal	
Hébergement	Employé d'étages
	Niveau II, échelon 1
	Gouvernant en
	Niveau III, échelon 2
	Réceptionniste
	Niveau II, Echelon 3
	Assistant d'exploitation hôtellerie (H/F)
	Niveau II, échelon 1
	Serveur (H/F)
	Niveau II, échelon 1
Restauration	Barman (H/F)
	Niveau II, échelon 3
	Maitre d'hôtel (H/F)
	Niveau III, échelon 2
	Plongeur-officier de
	Niveau II, échelon 1
	Commis de cuisine
	Niveau II, échelon 1
	Pizzaiolo (H/F)
	Niveau II, échelon 2
Sécurité	Crêpier (H/F)
	Niveau II, échelon 2
	Ecailler (H/F)
	Niveau II, échelon 2
	Grilladin (H/F)
	Niveau II, échelon 2
	Limonadier (H/F)
	Niveau II, échelon 2
	Cuisinier (H/F)
	Niveau II, échelon 3
	Assistant
	Niveau III, échelon 3
	Agent de sécurité (H/F)
	Niveau II, échelon 1



Grille des salaires

	EMPLOYE			MAÎTRISE			CADRE		
	Niveau I	Niveau II	Niveau III	Niveau IV	Niveau V	Niveau VI	Niveau VII	Niveau VIII	Niveau IX
Catétéria	Ech. 1	Ech. 2	Ech. 3	Ech. 1	Ech. 2	Ech. 3	Ech. 1	Ech. 2	Ech. 3
Employé de restaurant libre-service (H/F)									
Commis de table (H/F)									
Hôte de table (H/F)									
Employé de production / fabrication (H/F)									
Assistant de direction (H/F)									
Directeur (H/F)									

La CFDT a participé à la définition des emplois de cette classification des métiers. Cette classification permet une meilleure prise en compte du savoir-faire et de la qualification des salariés.

Le régime des 6 jours fériés garantis

Il y a 10 jours fériés dont 6 sont garantis en plus du 1^{er} mai aux salariés qui ont un an d'ancienneté dans l'entreprise. Le salarié doit bénéficier de ces jours même en cas de repos ou de congé ou encore si l'établissement est fermé.

Les salariés doivent donc au minimum bénéficier de l'équivalent de 6 jours fériés sous une forme ou sous une autre.

Décompte des jours fériés garantis

Lorsque les jours fériés garantis sont travaillés et font donc l'objet d'une récupération en temps, ces jours de compensation peuvent être pris isolément ou en continu au cours de l'année civile.

Au terme de l'année civile, il faut vérifier si on a bien bénéficié de ces 6 jours fériés garantis. Si le salarié n'a pas bénéficié de tout ou partie de ces jours, il pourra, avec l'accord de l'employeur et dans les 6 mois qui suivent :

- soit les prendre isolément ou en continu, pouvant ainsi constituer une semaine de congés ;
 - soit être indemnisé de ces jours.
- Au terme de cette période de 6 mois, les jours restants dus seront obligatoirement rémunérés.

Les quatre autres jours fériés sont accordés selon les modalités suivantes :

- le jour férié est chômé, le chômage des jours fériés ne doit entraîner aucune réduction du salaire ;
- dans le cas où l'activité de l'établissement nécessite la présence du salarié, l'intéressé bénéficie d'un jour de compensation ;
- le jour férié coïncidant avec un jour de repos ne donne pas lieu à compensation ou à indemnisation.

■ Les salariés à temps partiel bénéficient aussi des jours fériés :

- les salariés à temps partiel, dont la durée du travail est répartie au moins sur 5 jours de la semaine, bénéficient eux aussi de ces 6 jours fériés garantis. Ils bénéficient donc de la règle conventionnelle qui prévoit l'attribution d'un jour de compensation ou son indemnisation lorsque le jour férié coïncide avec un jour de repos hebdomadaire fixe ou non ;
- en revanche, le salarié à temps partiel dont la durée du travail est répartie sur moins de 5 jours dans la semaine, bénéficie de ces jours mais au prorata temporis.

■ Travail des jours fériés pour les apprentis mineurs :

L'entreprise peut faire travailler leurs apprentis mineurs les jours fériés. Mais en contrepartie de cette autorisation, la rémunération de base de l'apprenti mineur est doublée ces jours-là.

Exemple :

- Un salarié à temps partiel dont le temps de travail est réparti sur 4 jours bénéficie de 4/5 de 6 jours fériés garantis, c'est-à-dire de 5 jours fériés garantis.
- Un salarié dont le temps de travail est réparti sur 3 jours bénéficie de 3 jours fériés garantis.
- Un salarié dont le temps de travail est réparti sur 2 jours par semaine bénéficie de 2 jours fériés garantis.



- Tout salarié justifiant chez le même employeur d'un temps de travail équivalent à un mois de travail effectif bénéficie de 2,5 jours ouvrables de congés payés par mois de travail.
- La période de référence débute le 1^{er} juin et prend fin au 31 mai de l'année suivante.
- Le tableau des départs en congé est établi en fonction des nécessités de service, de la situation de famille et de l'ancienneté. Ce tableau doit faire l'objet d'une consultation des intéressés et des délégués du personnel, et être affiché un mois avant le premier départ.
- Le congé principal (hors 5^e semaine) doit être fixé entre le 1^{er} mai et le 31 octobre de chaque année. Il est attribué deux jours ouvrables de congé supplémentaire lorsque le nombre de jours de congé pris en dehors de cette période est au moins égal à six et un seul lorsque ce nombre est compris entre trois et cinq jours.

■ Congés spéciaux conventionnels

- Les salariés ayant 1 an d'ancienneté dans l'entreprise peuvent bénéficier de 3 jours pour l'hospitalisation d'un enfant inscrit sur le livret de famille du salarié et jusqu'à la date de son 16^e anniversaire. L'absence du salarié n'entraîne pas de perte de rémunération, sous réserve d'un justificatif d'hospitalisation de l'enfant.
- Les parents travaillant dans une même entreprise peuvent bénéficier successivement de cette disposition : 2 jours pour enfant malade inscrit sur le livret de famille du salarié et jusqu'à la date de son 10^e anniversaire. L'absence du salarié n'entraîne pas de perte de rémunération, sous réserve d'un justificatif médical qui mentionne que le parent doit rester avec l'enfant.
- Les parents travaillant dans une même entreprise peuvent bénéficier successivement de cette disposition.

Prévoyance et fonds d'action sociale

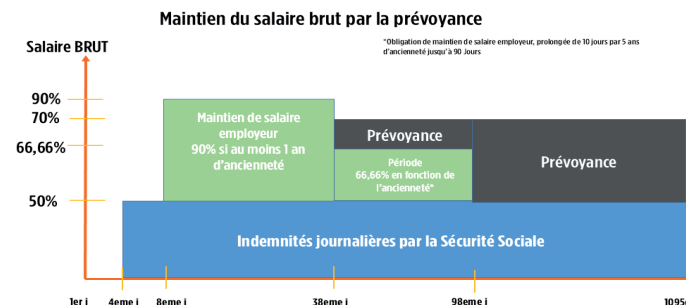
■ Prévoyance et Sécurité sociale

La prévoyance vient compléter les prestations de la Sécurité sociale.

Par exemple, lorsque le salarié est en arrêt maladie, le montant de l'indemnité journalière est égal à 50% du salaire journalier de base, calculé sur la moyenne des salaires des 3 mois qui précèdent l'arrêt de travail.

L'employeur doit assurer, durant 30 jours à compter du 8^{ème} jour d'arrêt-maladie, un complément aux indemnités journalières assurant 90% de la rémunération brute, et les 2/3 du salaire brut pour les 30 jours suivants.

Une couverture pour l'ensemble des salariés est instituée depuis 2005 et concerne l'ensemble des entreprises et des salariés, cadres et non cadres, sans considération d'âge ni d'état de santé pour des garanties décès, rentes d'éducation, rentes de conjoint, incapacité de travail et invalidité.



■ L'incapacité temporaire de travail (arrêt maladie)

L'arrêt de travail pour maladie ou accident, qu'il soit ou non professionnel, est indemnisé à hauteur de 70% du salaire brut de référence après 90 jours d'arrêt maladie continu.

■ Invalidité

Une rente est versée si l'invalidité est d'une certaine catégorie (1^{ère}, 2^{ème} ou 3^{ème} catégorie).

■ Capital décès

- Un capital est versé s'il y a reconnaissance d'invalidité absolue et définitive.
- Un capital est versé aux personnes désignées quelle que soit la cause du décès.
- Si le décès intervient dans les 6 mois suivant un accident, un capital complémentaire est versé.
- Une rente d'éducation est prévue au bénéfice des enfants qui poursuivent les études. Elle est doublée pour les orphelins « père et mère ».
- Une rente substitutive est versée au conjoint ou assimilé en l'absence d'enfant à charge au moment du décès du salarié.
- Une allocation frais d'obsèques est versé équivalent à un plafond mensuel de la sécurité sociale (PMSS)

Fonds d'action sociale prévoyance et santé

Les partenaires sociaux de la branche des hôtels, cafés, restaurants ont bâti un socle de prestations sociales afin de couvrir des aléas de la vie. La CFDT a été un partenaire actif dans la négociation de ce système.

Les différentes prestations couvrent* :

■ Participation aux frais de garde d'enfants de 0 à 4 ans

Pour en bénéficier, il faut remplir les conditions suivantes :

- avoir à sa charge un ou plusieurs enfants âgés de moins de 4 ans au moment de la demande ;
- cotiser à HCR Bien-Être depuis un mois au moment de la demande ;
- utiliser un mode de garde individuel ou collectif qui fasse l'objet, dans le cas d'une assistante maternelle ou d'une garde d'enfant en emploi direct, d'une déclaration à PAJEMPLOI.

Les saisonniers en bénéficient également à condition d'être sous contrat de 6 mois dans les 18 mois qui précèdent la demande.

L'allocation forfaitaire annuelle est de 500 € par salarié (1 000 € si les deux parents sont salariés cotisant à HCR).

■ Précarité menstruelle

Depuis le 1er janvier 2025, mesdames, vous pouvez bénéficier d'une aide financière pour l'achat de protections périodiques. L'aide s'élève à 100 € par an.

Le dispositif est fait dans le cadre de l'action sociale de votre contrat Frais de santé HCR Bien-Être .

Pour bénéficier de cette aide :

- Être salariée, saisonnière ou apprentie de la branche HCR au moment de la demande et cotiser.
- Ne pas dépasser un quotient familial mensuel de 1 700€ (revenu brut global de l'avis d'imposition de l'ensemble des membres du foyer divisé par 12 puis par le nombre de parts fiscales) ;
- Avoir moins de 53 ans.

** les aides et les montants indiquées ci-dessous sont susceptibles d'évoluer. Consultez le site <https://www.hcr-bienetre.fr> rubrique action sociale*



■ Aide aux parents isolés

Pour les parents isolés, l'aide forfaitaire annuelle est versée en une seule fois. 1 000 € pour le premier enfant et 300 € par enfant supplémentaire avec un plafond de 1 900 € (soit au maximum 4 enfants).

L'allocation peut être servie jusqu'au 16^{ème} anniversaire de l'enfant ou jusqu'au 26^{ème} anniversaire s'il poursuit des études (sur présentation certificat de scolarité).

■ Participation aux frais pour l'obtention du permis B

Tout salarié peut bénéficier d'une aide à l'obtention du permis B par le versement d'une allocation forfaitaire de 700 € (ou limitée au coût réel si montant inférieur à 700 €), ou encore par le versement en une seule fois par virement bancaire à l'auto-école, ce montant étant déductible des factures de l'élève.

Les saisonniers bénéficient de cette aide sous deux conditions : être âgés entre 18 et 25 ans ; sous contrat de 6 mois au moins dans les 18 mois qui précèdent la demande.

■ Difficultés passagères

On peut solliciter auprès d'HCR Bien-Être une aide ponctuelle en justifiant la demande.

Afin de permettre au salarié d'assumer des soins coûteux laissant une somme importante à charge après intervention de la Sécurité sociale et de la mutuelle, l'action sociale HCR Bien-Être peut accorder une aide financière exceptionnelle dans les cas suivants :

- prothèses dentaires prises en charge par la Sécurité sociale, après remboursement Sécurité sociale + mutuelle ;
- prothèses auditives, après remboursement Sécurité sociale + mutuelle ;
- frais d'aide à domicile après une hospitalisation avec intervention chirurgicale ;
- prothèses capillaires suite à une maladie grave.

HCR Bien-Être est une complémentaire frais de santé obligatoire depuis le 1^{er} janvier 2011 qui vient compléter le remboursement de la Sécurité sociale.

HCR Bien-Être concerne tout salarié lié par un contrat de travail (employé, agent de maîtrise, cadre, apprenti, saisonnier...) qui a travaillé au moins un mois civil entier d'emploi dans la même entreprise.

■ La cotisation

- Le montant est équivalent au taux suivant : 1.37% du Plafond mensuel de la sécurité sociale (PMSS) soit 53.77€ >50% pour le salarié /50% employeur.

■ Les garanties

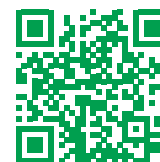
Les garanties couvrent l'ensemble des actes et frais pris en charge par le régime de base de la Sécurité sociale : hospitalisation médicale ou chirurgicale, médecine courante (consultation, analyses, radiologie...), frais pharmaceutiques, soins dentaires, optique, cure thermale, maternité... HCR Santé est une complémentaire santé individuelle. Des options payantes sont proposées pour couvrir par exemple les frais de santé de sa famille.

- **Maintien des garanties si le salarié perçoit une indemnité de FranceTravail** ou s'il est titulaire d'une rente d'incapacité ou d'invalidité (sans questionnaire médical ni délai de carence). Le salarié doit en faire la demande dans les six mois qui suivent la rupture de son contrat de travail.

Les aides et les montants indiqués ci-dessous sont susceptibles d'évoluer.

Consultez le site

*<https://www.hcrbienetre.fr>
rubrique action sociale*



Le salarié continue de bénéficier des garanties pendant 12 mois au maximum sans aucune cotisation !

■ Cas particuliers

■ Situations de dispenses de complémentaire santé

Les salariés disposent de facultés de dispense d'adhésion, sous réserve d'en faire la demande écrite auprès de l'employeur, accompagnée des pièces justifiant du fait qu'ils sont couverts par ailleurs, lorsque cette condition supplémentaire est requise. La demande de dispense doit comporter la mention selon laquelle le salarié a été préalablement informé par l'employeur des conséquences de son choix.

Les salariés disposent de facultés de dispense d'adhésion, sous réserve d'en faire la demande écrite auprès de l'employeur, accompagnée des pièces justifiant du fait qu'ils sont couverts par ailleurs, lorsque cette condition supplémentaire est requise. Les situations permettant cette dispense sont les suivantes (Art. R.242-1-6 du code de sécurité sociale) :

- **Temps partiel** : Pour un salarié à temps partiel, la totalité de la cotisation est due, **le salarié peut être dispensé de la complémentaire HCR Santé à sa demande.**
- **Salarié sous Complémentaire santé solidaire (CSS)** : **Le salarié bénéficiaire de la couverture maladie universelle complémentaire peut être dispensé de la complémentaire HCR Bien-Être.** Cette dispense est valable jusqu'à l'échéance de ses droits.

- **Salariés embauchés en CDD** : Ce cas de dispense est possible lorsque le contrat à durée déterminée n'excède pas un mois de date à date.

■ **Suspension de la cotisation obligatoire** dans les cas suivants : congé sabbatique ; congé pour création d'entreprise ; congé parental d'éducation ; congé sans solde.

■ **Attention** : le salarié bénéficiant de la complémentaire santé de son conjoint ou de ses parents est dans n'est pas dans l'obligation d'adhérer à HCR bien être. À condition de le justifier chaque année.



Les saisonniers sont des centaines de milliers à travailler tous les ans en France dans le secteur des HCR. Malheureusement, nombreux sont ceux qui tombent dans les pièges et les arnaques rencontrés dans ce secteur.

La **CFDT** a donc choisi d'inclure dans le guide HCR des pages spéciales sur l'emploi saisonnier.

Forte de son expérience sur le terrain depuis de nombreuses années, la **CFDT** avertit et informe les saisonniers de leurs droits.

Ce guide est donc précieux !

Au moindre doute sur la régularité concernant les dispositions légales applicables, n'hésitez pas à prendre contact avec la **CFDT**, nous sommes à votre écoute.

Dispositions spéciales pour les salariés saisonniers

Les travailleurs saisonniers sont des salariés employés sous contrat à durée déterminée. S'ils bénéficient d'une majorité des règles applicables aux CDD, il n'en reste pas moins qu'en raison de la nature de leur emploi, ils obéissent à des règles bien particulières.

Attention : Un contrat saisonnier d'une durée supérieure à 9 mois doit être requalifié en contrat à durée indéterminée.

Qu'est-ce qu'un travailleur saisonnier ?

Le travailleur saisonnier est un salarié employé dans les établissements saisonniers ou permanents pour effectuer des tâches appelées à se répéter chaque année à des dates à peu près fixes dans le cadre d'une saison touristique. Autrement dit, le travailleur saisonnier peut être embauché :

- dans un établissement saisonnier, c'est-à-dire dont l'ouverture ne dépasse pas 9 mois par an ;
- dans un établissement permanent, mais dont l'activité est plus importante du fait de la saison. Dans ce cas, la durée du contrat saisonnier ne doit pas être supérieure à 9 mois.

Le contrat est d'une durée minimale de 1 mois.

Le contrat de travail

Le contrat est obligatoirement écrit et doit être signé au plus tard dans les 2 jours qui suivent l'embauche.

Attention : À défaut de contrat écrit signé, il peut être requalifié en contrat à durée indéterminée.

Que doit mentionner le contrat de travail ?

L'employeur doit obligatoirement remettre au saisonnier un contrat de travail écrit où doivent figurer obligatoirement les mentions suivantes :



La **CFDT** revendique l'extension de la prime de précarité à l'ensemble des contrats de courte durée, y compris les contrats saisonniers

Android



iOS





La CFDT revendique l'extension de la prime de précarité à l'ensemble des contrats de courte durée, y compris les contrats saisonniers



La CFDT revendique la généralisation du contrat de travail saisonnier avec droits à renouvellement, garantissant la réembauche d'une saison à l'autre dans les secteurs du Tourisme, de l'Hôtellerie et de la Restauration. Ce contrat, devrait progressivement devenir la norme unique pour les saisonniers

- le motif du contrat ;
- la désignation de l'emploi qui va être occupé, le niveau et l'échelon correspondant à la convention collective des Hôtels Cafés Restaurants si celle-ci s'applique (la convention collective applicable doit être indiquée) ;
- la date à laquelle le contrat débute et prend fin dans le cas d'un contrat de date à date ;
- la durée minimale du contrat si le contrat est sans terme précis ;
- la durée de la période d'essai ;
- le montant du salaire ;
- le nom et l'adresse de la caisse de retraite complémentaire et de l'organisme de prévoyance obligatoire.

■ Deux types de contrat sont possibles

Il est possible d'embaucher un saisonnier soit avec un contrat de date à date, soit sans terme précis :

• Contrat de date à date

Le contrat est conclu pour une durée déterminée, à l'intérieur de la saison (par exemple, de 2 ou 3 mois). Il est possible de renouveler ce contrat, mais uniquement une fois, et pour une durée déterminée.

• Contrat sans terme précis

Le contrat est prévu pour toute la durée de la

saison. Il correspond aux dates d'ouverture et de fermeture de l'établissement. Il doit prévoir une durée minimale, sans oublier de préciser la possibilité de prolonger le contrat si la saison se poursuit.

Dans tous les cas, la durée du contrat saisonnier ne peut être ni inférieure à 1 mois ni supérieure à 9 mois.

■ La période d'essai

Le contrat saisonnier peut prévoir une période d'essai mais celle-ci n'est pas obligatoire.

■ Possibilité d'une clause de reconduction

Le contrat saisonnier peut comporter une clause de reconduction. Cette dernière prévoit la possibilité de réembaucher le salarié pour la saison suivante. Toutefois, il faut que l'employeur ou le salarié confirme, l'année suivante, sa volonté de renouveler le contrat au moins 2 mois à l'avance par lettre recommandée avec avis de réception. Sans cette confirmation dans les délais, la clause de reconduction devient caduque. Il convient donc de faire très attention à cette procédure si vous voulez être assuré de retrouver votre emploi la saison prochaine.

■ Transformation du CDD en CDI après 3 saisons

Un contrat saisonnier conclu pendant 3 années consécutives et qui couvre toute la période d'ouverture de l'établissement, pourra être

Exemple :

Un salarié qui a travaillé en 2022, 2023 et 2024 du 1^{er} avril au 31 octobre (pendant les périodes d'ouverture de l'établissement) peut prétendre à un contrat à durée indéterminée. Ce qui signifie que l'employeur ne peut plus se séparer du salarié sans respecter la procédure de licenciement.



La CFDT revendique l'encadrement strict de la saisonnalité dans le temps, en définissant une date de début et une date de fin de saison. Cette mesure vise à éviter que les employeurs n'embauchent en fonction de la météo ou du taux de remplissage



La CFDT revendique la mise en place de contreparties aux contrats saisonniers et le respect rigoureux des conventions collectives

considéré comme un contrat à durée indéterminée sur la base des périodes effectives de travail.

■ Impossibilité de rompre un contrat saisonnier

Comme tout contrat à durée déterminée, le contrat saisonnier ne peut être rompu, sauf pendant la période d'essai (à condition qu'elle soit prévue au contrat). Ce qui implique aussi que l'employeur ait remis en temps et en heure le contrat au salarié et qu'il n'autorise l'employeur à mettre fin au CDD que dans des cas bien précis :

- accord entre l'employeur et le salarié ;
- faute grave du salarié ;
- force majeure (incendie, cataclysme naturel).

Le salarié peut rompre le CDD sans l'accord de l'employeur s'il conclut un CDI ailleurs.

En dehors de ces hypothèses, la rupture du contrat entraîne des sanctions pécuniaires :

- si c'est l'employeur qui met fin au contrat saisonnier, il peut être condamné à verser au salarié des dommages et intérêts d'un montant au moins égal à la rémunération que le salarié aurait perçue s'il avait travaillé jusqu'à la fin de son contrat ;
- si c'est le salarié qui s'en va avant la fin de son contrat, il peut être obligé à verser à l'employeur des dommages et intérêts correspondant au préjudice subi. Ce sont les conseillers prud'hommes qui évaluent le montant des dommages et intérêts.

■ Ancienneté

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

■ 10 jours fériés dont 6 jours fériés garantis en plus du 1^{er} mai

Voir le chapitre Jours fériés de la première partie du guide pour avoir la définition des jours fériés garantis.

Les salariés des établissements saisonniers et ceux sous contrat saisonnier dans les établissements permanents doivent justifier de 9 mois d'ancienneté dans la même entreprise, pour bénéficier en plus du 1^{er} mai des jours fériés garantis, au prorata de la durée du contrat de travail (arrondis à l'entier supérieur).

■ Indemnité de congés payés

Le salarié saisonnier a droit à l'indemnité compensatrice de congés payés.

Le contrat saisonnier est un contrat atypique et ne donne pas droit à la prime de fin de contrat.

■ Les conditions de travail

■ Travail de nuit

Sont considérés comme travail de nuit les horaires compris entre 22 heures et 7 heures.

Est considéré comme travailleur de nuit le salarié

Exemple :

Un saisonnier qui a 9 mois d'ancienneté dans l'entreprise et est titulaire, cette année, d'un contrat de 5 mois aura droit à 3 jours fériés garantis (5 mois multipliés par 5 et divisés par 12 = 2,08 arrondis à l'unité supérieure, soit 3 jours).



La CFDT revendique la création d'une plateforme de renseignements facilement accessible (maison virtuelle des droits au service des saisonniers, application mobile, etc.) pour informer les salariés sur les questions de logement, de formation et de leurs droits en général

qui accomplit sur une période d'un trimestre civil 70 heures (règle relative aux établissements saisonniers et aux salariés saisonniers des établissements permanents).

La contrepartie au travail de nuit est de 2 jours de repos compensateur par an pour les salariés à plein temps sur un poste de nuit.

■ Le repos hebdomadaire

Comme tous les salariés du secteur, les saisonniers ont droit à 2 jours de repos hebdomadaire. Mais ces 2 jours ne sont pas forcément accordés de façon consécutive : ce peut être 1 journée et 2 demi-journées, sachant que la convention collective nationale permet de suspendre tout ou partie de ce repos selon des modalités particulières pour les saisonniers.

■ Possibilité de reporter le repos hebdomadaire

L'employeur peut reporter les jours de repos des saisonniers. Il doit cependant respecter les règles suivantes :

- donner une journée de repos par semaine, qui peut être suspendue 2 fois par mois maximum, et dans la limite de 3 fois pendant la saison ;
- quant aux 2 demi-journées de repos hebdomadaire, elles peuvent être différées et reportées dans la limite de 4 jours par mois, par journée entière ou demi-journée. Ce qui, dans un mois comportant 4 semaines, permet de reporter toutes les demi-journées de repos. Tous les jours de repos suspendus devront

être compensés par journée entière au plus tard à la fin de la saison, et si ça n'est pas possible, ils seront payés en fin de saison.

Donc, si l'on applique l'ensemble de ces dispositions, l'employeur peut demander au saisonnier de travailler 3 semaines d'affilée sans aucun repos hebdomadaire. En effet, si l'on diffère pendant 1 mois les 2 journées de repos plus toutes les demi-journées, cela donne 3 semaines consécutives de travail. Mais cela n'est possible qu'une seule fois pendant la saison !

Attention :

En plus de la compensation en temps ou en argent de ce repos hebdomadaire reporté, il ne faut pas oublier le paiement des heures supplémentaires qui peuvent être effectuées chaque semaine. En effet, si l'employeur reporte le ou les jours de repos du saisonnier, c'est pour le faire travailler plus, et par conséquent cela donne lieu au paiement d'heures supplémentaires selon les seuils indiqués dans la première partie du guide (Voir partie durée du travail et aménagement du temps de travail).

ATTENTION

Nombreux sont les saisonniers qui se font littéralement arnaquer parce qu'ils méconnaissent leurs droits et ne notent pas leurs heures de travail effectuées.

Il est donc très important pour un salarié saisonnier d'utiliser le document de contrôle de la durée du travail.

La plupart des litiges enregistrés par la CFDT pour les saisonniers ont pour cause des heures non payées ou non majorées.

Prenez donc les devants !

CONTACTER LA CFDT



☐ M^{me} ☐ M^{lle} ☐ M^r

Nom :

Prénom :

Date de naissance :

Adresse personnelle :

Code postal :

Ville :

Téléphone :

Mobile :

E-mail :

Entreprise :

Nb salariés :

☐ <10 ☐ <50
☐ 50 à 200 ☐ > 200

Temps de travail :

☐ Complet
☐ Partiel %

Adhérer en ligne



**Je souhaite adhérer au syndicat
CFDT à dater du :**

..... / /

Ma cotisation correspond à 0,75%
du salaire mensuel net. Je bénéficie
des services réservés aux adhérents.

Salaire mensuel net

..... €

Cotisation mensuelle

..... €

Les informations nominatives ci-contre ont pour objet de permettre à la CFDT d'organiser l'action, d'informer, de consulter ses adhérents. Ces informations ne peuvent être communiquées à l'extérieur de la CFDT pour des raisons commerciales ou publicitaires. Chaque adhérent a le droit d'accès, de contestation et de rectification des données le concernant.

Date : / /

Signature :



SERVICES

S'ENGAGER POUR CHACUN
AGIR POUR TOUS

GUIDE DU SALARIÉ

HCR



Fédération des Services CFDT

11 rue de Cambrai
Artois, Bâtiment A
75019 Paris

Tél. : 01 48 10 65 90
E-mail : services@cfdt.fr



Edition 2025

A renvoyer à la **Fédération des Services CFDT**

11 rue de Cambrai, Artois, Bâtiment A - 75019 Paris ou services@cfdt.fr

SERVICES.CFDT.FR