

Adresses utiles

Unité départementale de l'Ardèche

Standard : 04 75 66 74 74

ara-ud07.direction@direccte.gouv.fr

Unité départementale du Cantal

Renseignements : 04 71 46 83 72

ara-ud15.renseignements@direccte.gouv.fr

Unité départementale de la Drôme

Standard : 04 75 75 21 21

rhona-ut26.renseignements@direccte.gouv.fr

Unité départementale de l'Isère

Standard : 04 56 58 38 38

Service législation droit du travail : 04 56 58 38 38 choix 1

Unité départementale de la Haute-Loire

Standard : 04 71 07 08 10

auver-ut43.uc1@direccte.gouv.fr

Unité départementale du Puy-de-Dôme

Service renseignements : 04 73 41 22 20

auver-ut63.renseignements-travail@direccte.gouv.fr

Unité départementale de la Savoie

ara-ud73.direction@direccte.gouv.fr

Service législation du travail : 04 79 60 70 01

Antenne Tarentaise - Beaufortain - Val d'Arly : 04 79 10 02 31

Unité départementale de la Haute-Savoie

Service législation du travail : 04 50 88 28 28

rhona-ut74.legislation-du-travail@direccte.gouv.fr

Réception physique sans rendez-vous : 8h45 à 11h45

Permanences téléphoniques : 13h45 à 16h00 les lundi, mardi, jeudi et vendredi

Urssaf : www.urssaf.fr

Pôle emploi : www.pole-emploi.fr

Espaces saisonniers : www.questionsaison.fr

La rédaction de cette plaquette est assurée par les membres du groupe de travail Saisonnalité : Claire Arribert, Frédéric Balmont, Stephan Bonhomme, Stéphanie Cavier, David Chauvin, Florence Chauvin, Chris Fabre, Stéphane Mercier-Dubocage, Dominique Piron, Pauline Tesseyre.

Elle est téléchargeable sur :

www.auvergne-rhone-alpes.direccte.gouv.fr

Le salaire

Salaire minima

Le salaire dépend en partie du niveau de qualification, de l'expérience, du poste occupé (voir convention collective).

Le salaire minimum est au SMIC.

Au 01/01/2016 : **9,67 €/heure brut.**

Garantie rémunération annuelle

Dans les entreprises permanentes :

Les salariés bénéficient d'une garantie de rémunération brute annuelle (GRA) égale à 12 fois le minimum conventionnel du coefficient augmenté selon le barème suivant :

Ancienneté	Taux
3 ans	4 %
6 ans	7 %
9 ans	10 %
12 ans	13 %
15 ans	16 %

L'ancienneté s'apprécie au 1^{er} jour du mois au cours duquel elle est acquise. Elle tient compte de la présence continue au titre du contrat en cours ainsi que de la durée des contrats antérieurs à l'exclusion de ceux rompus pour faute grave ou démission et à l'exclusion des périodes de suspension du contrat de travail.

Elle est calculée prorata temporis en cas de travail à temps partiel.

Dans les entreprises saisonnières :

Les salariés des entreprises saisonnières bénéficient d'une garantie brute de saison (GRS) calculée selon le même principe que la GRA (Garantie de rémunération minimale).

Elle est égale au produit du minimum conventionnel du coefficient par le nombre de mois de travail et majorée comme suit : **2 % dès la 1^{ère} saison**

Puis la GRS est augmentée de 2 % à partir de 3 ans de présence continue dans l'entreprise déterminée par le cumul des contrats précédents.

Exemple : un salarié ayant 3 ans de présence dans l'entreprise bénéficiera d'une GRS majorée de 6 % (GRA de 4 % + 2 %).

GRA = 12 fois le minimum conventionnel du coefficient.

À la fin du contrat, l'employeur doit vérifier que le montant total des salaires bruts perçus pour la période considérée est au moins égal à cette GRS.

Prime de saisonnalité (dispositions applicables en Savoie) : 8 % de l'indemnité de congés payés versée en fin de saison pour les salariés saisonniers.



Hygiène - sécurité

Quel risque spécifique à la profession ? Le risque chimique

Avant tout, utilisation de nombreux produits chimiques, notamment : décapant, solvant, colle, défarteur, fart, fils de polyéthylène... qui peuvent être dangereux pour la santé.

Le perçage, ponçage, surmoulage, fartage, affûtage dégagent des poussières, des fumées ou des vapeurs :



- Poudres de composants de ski pendant le perçage
- Vapeurs de colle pendant les réparations de carres
- Poudres inertes de polyéthylène au ponçage des semelles
- Fumées et vapeurs de polyéthylène avec surmoules ou pistolets
- Poudres liées à l'affûtage des carres
- Vapeurs et fumées de fartage

Quelles mesures de prévention prendre ?

ÉVALUATION DES RISQUES

- Recensement des produits utilisés et des fiches de données de sécurité (tenues à la disposition des salariés)
- Étiquetage et stockage des produits dans un lieu adapté
- Établir une notice de poste à chaque poste de travail
- Le document unique d'évaluation des risques doit comporter les résultats de l'évaluation du risque chimique spécifique à chaque entreprise

L'employeur a une obligation de résultat en matière de prévention et de sécurité

En priorité



Protections COLLECTIVES
L'atelier (local à pollution spécifique) doit être équipé d'un système d'aération et d'assainissement :

- Chaque machine (ponceuse à pierre et à bande, affûteuse, farteuse...) et chaque poste de travail exposé à des polluants (fartage à chaud...) doit être équipé d'un **dispositif de captation efficace des polluants au plus près de leur source d'émission.**
- Ces polluants doivent être évacués par un dispositif d'aspiration mécanique.
- En complément, l'atelier doit être équipé d'une ventilation générale assurant l'évacuation des polluants résiduels.



Sans oublier...

Protections INDIVIDUELLES
Des équipements de protection individuelle (EPI) adaptés aux risques (notamment protections respiratoires) sont mis à la disposition des salariés.

Leur entretien ou leur remplacement est assuré par l'employeur

Formation et information des salariés :

Les salariés doivent être formés et informés sur les produits chimiques utilisés, sur les précautions à prendre lors de leur utilisation et sur le port des équipements de protection individuelle

Aptitude médicale au port des EPI délivrée par le médecin du travail

Vérification périodique obligatoire des systèmes d'aération-ventilation et des équipements de protection individuelle

INSTALLATIONS SANITAIRES

Des vestiaires, des sanitaires (lavabos avec eau chaude / eau froide et toilettes) doivent être mis à la disposition des salariés.

Magasins de sport

Réglementation du travail et l'hygiène et la sécurité

Auvergne-Rhône-Alpes

Saison 2016-2017



DIRECCTE Auvergne-Rhône-Alpes

Direction Régionale des Entreprises, de la Concurrence, de la Consommation, du Travail et de l'Emploi



Le contrat de travail

Le contrat de travail à durée déterminée

Embauche
C’est un contrat écrit : il est remis par l’employeur dans les **deux jours ouvrables** suivant l’embauche.
La période d’essai ne peut excéder un jour par semaine de travail dans la limite de 2 semaines au maximum si le contrat est inférieur à 6 mois.
Les contrats saisonniers peuvent comporter une clause de reconduction pour la saison suivante.

Ancienneté
Il doit être fait cumul des durées des contrats de travail à caractère saisonnier successifs dans une même entreprise pour le calcul de l’ancienneté.

Rupture
Lorsque plusieurs contrats saisonniers ont été réalisés et qu’ils couvrent la période d’ouverture de l’établissement sur plusieurs saisons successives, le fait, pour l’employeur, de ne pas proposer un nouveau contrat la saison suivante, doit être motivé avec éventuellement, versement des indemnités liées à la rupture.

La rupture d’un CDD est possible dans les cas suivants :
• accord des parties
• faute grave de l’employeur ou du salarié
• contrat justifiant d’une embauche dans une autre entreprise en CDI
• inaptitude au poste de travail prononcée par le médecin du travail

Tout litige né de l’application du contrat de travail est du ressort du Conseil de Prud’hommes du lieu où l’engagement a été contracté.

Le travail dissimulé est interdit

Il se caractérise par :
• Défaut de déclaration préalable à l’embauche.
• Défaut de délivrance du bulletin de paie.
• **Mention sur le bulletin de paie d’un nombre d’heures inférieur à celui réellement effectué.**

Les salariés dissimulés ont droit, en cas de rupture de la relation de travail, à une indemnité forfaitaire minimale de 6 mois de salaire, à la charge de l’employeur.

Règles relatives à la durée du travail, au repos hebdomadaire...

Durée du travail

La convention collective détermine une durée du travail à 35 heures.
Le seuil de déclenchement des heures supplémentaires est fixé à 35 heures.

Majoration du taux horaire		Le paiement peut être remplacé par un repos compensateur (également majoré). Le repos est donné au plus tard à la fin de la saison. <i>Exemple : 1 h majorée à 50 % ouvre droit à un repos compensateur de 1 h et 30 mn</i>
De 36 à 43 heures	25%	
44 heures et plus	50%	
Durée maximale journalière		Durée maximale hebdomadaire absolue: 48h Sur une période de 10 semaines: 46h (pendant la saison, sous réserve qu’elle ne soit pas supérieure à 5 mois)
Amplitude journalière	12 h	
Temps de pause quotidien au bout de 6 heures de travail	30 mn	
Temps de repos entre 2 journées de travail	11 h	

Contingent légal annuel d’heures supplémentaires :
240 heures pour les entreprises saisonnières
220 heures pour les autres entreprises
150 heures en cas de modulation

Pour les heures supplémentaires effectuées au-delà du contingent légal annuel, **contrepartie obligatoire en repos** égale à
50 % pour les entreprises de 20 salariés et moins
100 % pour les entreprises de plus de 20 salariés

La contrepartie obligatoire de repos et la prise de repos s’effectue dès que la durée du repos **atteint 7 heures**.
À prendre dans un délai de 2 mois.

Modulation

En l’état actuel de la convention collective, la modulation du temps de travail ne peut être mise en place, sauf signature d’un accord d’entreprise.

Conséquence : Les heures non travaillées en début de saison ne peuvent être « récupérées » sur la suite ou la fin de la saison. Les heures supplémentaires s’apprécient **obligatoirement** dans un cadre hebdomadaire.

Pas de modulation sans accord d’entreprise

Le repos hebdomadaire

1 jour par semaine
(24 heures + 11 heures repos quotidien = 35 heures hebdomadaires).

Le travail du dimanche

Dans les zones touristiques le travail du dimanche est autorisé.

Affichage et contrôle de la durée du travail

Horaires collectifs : Lorsque les salariés d’un même service travaillent selon le même horaire. Affichage obligatoire des horaires sur les lieux de travail et communication à l’Inspecteur du Travail.

Horaires non collectifs : Lorsque les salariés d’un même service ne travaillent pas selon les mêmes horaires, l’employeur doit tenir un décompte de la durée réelle du travail de chacun de ses salariés. Les horaires de travail individuels doivent être décomptés quotidiennement en précisant l’horaire journalier effectif et récapitulés de façon hebdomadaire.

L’absence ou la tenue incomplète de décompte peut caractériser devant le Tribunal Correctionnel le délit d’obstacle à fonction lors d’un contrôle de l’Inspection du Travail.

Jours fériés

6 jours fériés garantis (1^{er} mai compris) obligatoirement chômés, payés aux salariés présents la veille et le lendemain (sauf 1^{er} mai).
Travail des jours fériés : 5 jours fériés maximum par an (déterminés au sein de chaque entreprise en début d’année).
Païement : majoration de salaire de 50 % ou compensation de repos à prendre dans le mois suivant.

Travail exceptionnel de nuit (22 h à 6 h)

Majoration de 15 %, s’ajoutant aux éventuelles majorations pour heures supplémentaires.

Le temps partiel

- Durée minimale du travail fixée à 24 heures par semaine, ou 104 heures par mois (sauf dérogation)
- Dérogations individuelles possibles pour les moins de 26 ans poursuivant des études ou à la demande du salarié pour contraintes personnelles ou pour cumul d’activités

Les heures complémentaires sont majorées :

- De 10 % pour les heures complémentaires effectuées dans la limite du dixième de l’horaire contractuel.
 - De 25 % au-delà du dixième et dans la limite du tiers de la durée initialement prévue au contrat
- Les heures complémentaires doivent obligatoirement être indemnisées, la compensation en temps n’est pas admise.

Travail continu : sauf accord exprès du salarié, chaque période de travail ne peut pas être inférieure à 3 heures.

Coupure journalière : maximum 2 heures (sauf accord exprès du salarié ou fermeture du magasin)

Documents à remettre au salarié

Tous les mois

- Un bulletin de salaire lors du paiement de la rémunération.
- Un document annexé au bulletin de salaire indiquant le cumul des heures supplémentaires effectuées depuis le début d’année, le droit acquis en repos compensateur et le repos compensateur effectivement pris sur le mois considéré.

À la fin du contrat

- Une attestation destinée à Pôle Emploi
- Un certificat de travail avec mention du maintien à titre gratuit de la prévoyance santé
- Un bulletin individuel d’accès à la formation
- Un solde de tout compte remis contre reçu, pouvant être contesté dans un délai de 6 mois

Service de santé au travail

Tout employeur doit adhérer à un service de santé au travail.
Chaque salarié saisonnier recruté pour une durée de 45 jours minimum doit passer une visite médicale dans la saison auprès du médecin du travail (sauf aptitude médicale déjà constatée pour un emploi similaire dans les 24 derniers mois).

Prévoyance

Tous les salariés justifiant d’un mois civil de travail complet dans l’entreprise doivent bénéficier d’une mutuelle complémentaire santé. L’employeur doit leur remettre une notice d’information sur cette mutuelle. Le salarié peut bénéficier après son contrat de travail du maintien temporaire de ses garanties sous certaines conditions (principe de portabilité des droits).

