



Tout travail non déclaré impacte :

- Les promesses orales qui n'ont aucunes valeurs juridiques
- Pas d'accès aux allocations chômage
- Aucune protection sociale
- Aucune cotisation pour la retraite



Pour plus d'information sur la législation du travail:

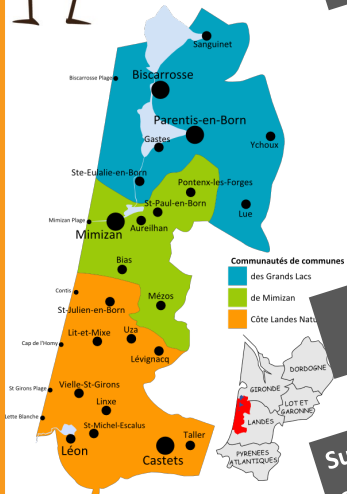
DIRECCTE Landes

4 allée de la Solidarité

40 000 Mont-de-Marsan

Téléphone : 0800 000 126 (service gratuit)

Ce livret vous est délivré gratuitement par **NOMAD'**  
plateforme de service pour l'emploi saisonnier  
du Pays Landes Nature Côte d'Argent



D'Avril à  
Août

3 Permanences & Visites terrain sur  
23 communes

Secteur Biscarrosse :

06.75.83.59.13 / [nomad.biscarrosse@orange.fr](mailto:nomad.biscarrosse@orange.fr)

Secteur Mimizan :

06.02.28.57.83 / [nomad.mimizan@orange.fr](mailto:nomad.mimizan@orange.fr)

Secteur Léon :

06.02.28.57.83 / [nomad.leon@orange.fr](mailto:nomad.leon@orange.fr)

A  
l'année

06.70.64.41.38

[nomad@payscotedargent.com](mailto:nomad@payscotedargent.com)

Suivez nos  
actualités



[www.nomad-saisonniers.com](http://www.nomad-saisonniers.com)  
NOMAD : maison des saisonniers

# NOMad'

Plateforme de services pour l'emploi saisonnier

Vous présente son :

## LIVRET D'INFORMATION REGLEMENTATION / DROIT DU TRAVAIL POUR VOTRE SAISON



Vous retrouverez dans ce livret la législation concernant :

**LES ESSAIS - L'AGE - LE REPOS - LA DUREE  
DE TRAVAIL - LE CONTRAT DE TRAVAIL -  
LES DEVOIRS DE CHACUN**

## LES ESSAIS - Législation des essais

L'essai doit se différencier de la période d'essai car contrairement à celle-ci, l'essai professionnel est réalisé avant l'embauche. Le candidat réalisant l'essai professionnel n'est pas encore lié à l'entreprise par un contrat de travail.

Pour que l'essai professionnel ne soit pas requalifié en contrat de travail, il est important que les conditions suivantes soient réunies :

- l'essai professionnel doit être de **courte durée**,
- Le candidat ne doit **pas être placé dans des conditions normales d'emploi**.

La pratique de l'essai professionnel présente donc un risque.

Si les conditions fixées ci-dessus ne sont pas réunies, l'essai professionnel sera requalifié en contrat de travail et donnera lieu au paiement notamment :

- des salaires et accessoires de salaires et des cotisations sociales afférentes depuis le début de la relation de travail.
- Des indemnités de rupture et de dommages et intérêts pour licenciement abusif si les relations entre les parties ont cessé à l'issue de l'essai professionnel.

L'employeur s'expose également à des **sanctions pénales et civiles** liées à l'infraction de **travail dissimulé**.



## LES DEVOIRS DE CHACUN - l'employeur

Quels documents dois-je remettre à l'embauche ?

- Copie de déclaration préalable à l'embauche (DPAE)
- Contrat de travail écrit et signé des deux parties
- Horaires et jours de travail, durée de repas, pauses ou temps de change
- Déclaration d'information pour la mutuelle et prévoyance de branche
- Intitulé de référence de la convention collective applicable

## QUE DIT LA LOI SUR L'ALCOOL AU TRAVAIL

L'article R4228-20 du Code du travail stipule que seuls la bière, le vin, le cidre et le poiré sont autorisés sur le lieu de travail. **L'employeur ne doit pas laisser entrer ou séjourner une personnes ivre sur le lieu de travail**. Il peut également prendre des mesures pour **sanctionner** un salarié ivre.

Les dispositions d'un règlement intérieur permettant d'établir sur le lieu de travail l'ébriété d'un salarié en recourant à un **contrôle de son alcoolémie sont licites**. L'employeur peut procéder à un contrôle d'alcoolémie si cette disposition est prévue par le **règlement intérieur** et dès lors que les modalités de ce contrôle en permettent la contestation et qu'il s'agit d'éviter, compte tenu de la nature du travail confié au salarié, que son état d'ébriété puisse exposer les personnes ou les biens à un danger.

Selon un décret publié au Journal officiel du 3 juillet 2014, l'employeur peut désormais interdire toute consommation d'alcool sur le lieu de travail. « Lorsque la consommation de boissons alcoolisées (...) est susceptible de porter atteinte à la sécurité et la santé physique et mentale des travailleurs, l'employeur, prévoit dans le règlement intérieur ou, à défaut, par note de service les mesures permettant de protéger la santé et la sécurité des travailleurs et de prévenir tout risque d'accident ». Parmi ces mesures, « la limitation voire l'interdiction de cette consommation peuvent-être prises ». Il est cependant précisé que ces décisions doivent « être proportionnées au but recherché »

## LE CDD CUMUL - cumul de 2 postes

Le cumul des deux contrats ne doit pas vous faire exercer plus de **48h par semaine**. Les deux employeurs doivent avoir connaissance du double emploi du saisonnier. Le salarié qui cumule plusieurs emplois doit respecter l'obligation de loyauté, c'est-à-dire qu'il ne peut pas exercer une activité pouvant concurrencer celle de son employeur. Cette obligation s'impose au salarié qui travail à son compte ou pour un autre employeur. Le cumul peut être interdit par dispositions conventionnelles ou une clause du contrat de travail.

## LE CDD - période d'essai

Non obligatoire, choix de l'employeur. Si il y a, **doit être mentionné sur le contrat**. Voir convention collective. Sinon elle sera :

- **1 jour / semaine** pour les contrats inférieurs à 6 mois (max=2 semaines)
- **1 mois max** pour les contrats supérieurs à 6 mois.

Pendant cette période le travailleur et l'employeur peuvent rompre le contrat sans motif ni indemnité, mais avec un délai de prévenance à respecter :

- **24h** si présence inférieure à 8 jours
- **48h** si entre 8 jours et 1 mois de présence

## LES DEVOIRS DE CHACUN - le salarié

Les salariés ont des droits et des libertés au travail mais **aussi des obligations contractuelles** qui découlent de la relation de travail. Les principales obligations contractuelles des salariés sont les suivantes :

- respect des règles d'**hygiène** et des consignes de **sécurité**.
- Adopter un **comportement correct** (pas d'injures, de propos diffamatoire, d'actes de violence physique, morale ou verbale, d'actes de harcèlement moral ou sexuel à l'égard de ses collègues de travail ou supérieurs hiérarchiques)
- **Respecter les horaires** de travail déterminé par le contrat ou le règlement intérieur.
- Effectuer le **travail en conformité** avec les instructions données par les supérieurs hiérarchiques.
- Respecter l'ensemble des **éléments du contrat**, notamment ses clauses
- Ne pas être sous emprise de **stupéfiants ou d'alcool**.

Une violation de ces devoirs ou obligations peut entraîner **le licenciement du salarié**.

## L'AGE - Législation / Règlementation embauche mineur

L'embauche ou le stage des mineurs dans des débits de boissons à consommer sur place est possible sous réserve :

- que le mineur soit le conjoint, parents ou alliés jusqu'au quatrième degré inclusivement, du débitant ;
- ou qu'il ne soit pas affecté au service bar ;

Pour pouvoir être affecté au service du bar, il est nécessaire que l'établissement soit agréé et que le mineur ait plus de seize ans tout en suivant une formation alternante et diplômante.

### 14-16 ans :

- autorisation obligatoire de l'inspection du travail précisant la durée du contrat, la nature du poste, horaire, le montant de la rémunération.
- pas de travail après 20h, ni avant 6h
- pas plus de 35h/semaine
- pas plus de 7h/jour
- pas plus de 4h d'affilé
- autorisation des parents

### 16-18 ans :

- pas de travail après 22h, ni avant 6h
- pas plus de 35h/semaine
- pas plus de 8h/jour (sinon demande de dérogation auprès de l'inspection du travail)

## LE REPOS - Législation / Règlementation temps de travail

Tout salarié doit bénéficier d'un temps de repos hebdomadaire d'au moins **24 heures consécutives**, qui s'ajoute à l'obligation de repos quotidien de **11 heures consécutives**. Par conséquent, la durée minimale du repos hebdomadaire est fixée à **35 heures consécutives**.

Dérogation : Selon l'article L3132-7 du Code de Travail, le repos hebdomadaire peut être différé si le salarié travaille dans un établissement exerçant une des activités suivantes :

- conserveries de fruits, de légumes et de poissons ;
- **Hôtels, restaurants, traiteurs et rôtisseurs ;**
- Etablissements de bains des stations balnéaires thermales ou climatiques.

La dérogation est possible uniquement si l'établissement n'ouvre en tout ou partie que pendant une période de l'année. Le salarié devra dans ce cas bénéficier d'au moins **2 jours de repos par mois**, autant que possible le dimanche. Il conviendra également de se reporter aux conditions éventuelles de la convention collective applicable.

## LA DUREE DU TRAVAIL - Les heures supplémentaires

**Convention collective de l'Hôtellerie Plein-Air** : Taux de majoration des heures effectuées au-delà de 35h ou de 1607h :

- **15%** de la 36ème(incluse) à la 39ème heure comprise
- **25%** de la 40ème à la 43ème heure comprise
- **50%** à partir de la 44ème heure

**Convention collective des Hôtels - Cafés - Restaurants** : Taux de majoration des heures effectuées au-delà de 35h ou de 1607h :

- **10%** de la 36ème à la 39ème heure comprise
- **20%** de la 40ème à la 43ème heure comprise
- **50%** à partir de la 44ème heure

## LA DUREE DU TRAVAIL - durées maximales

### Convention collective de l'Hôtellerie Plein-Air :

#### DUREE DE TRAVAIL QUOTIDIENNES MAXIMALES

Pour tous les personnels → 10h maxi

Pour les surveillants/gardiens → 12h maxi

#### DUREE DE TRAVAIL HEBDOMADAIRES MAXIMALES

Absolute → 48h maxi

Sur 12 semaines consécutives, travail en journée → 46h maxi

Sur 12 semaines consécutives, travail de nuit → 40h ou 44h

### Convention collective des Hôtels - Café - Restaurants :

#### DUREE DE TRAVAIL QUOTIDIENNES MAXIMALES

Classification	Travail en journée	Travail de nuit
Personnel administratif	10h	10h
Cuisinier	11h	11h
Personnel de réception	12h	12h
Veilleur de nuit	-	12h
Autre personnel	11h30	11h30

#### DUREE DE TRAVAIL HEBDOMADAIRES MAXIMALES

Absolute → 48h maxi

➡ **PAUSES : 20 minutes de pause après 6h de travail consécutif**

## LE CDD - rupture d'un CDD/CDD saisonnier

Le CDD peut être rompu avant son échéance uniquement dans les cas suivants :

- à l'initiative du salarié qui justifie d'une embauche en contrat à durée indéterminé ;
- accord conclu entre l'employeur et le salarié ;
- inaptitude constatée par le médecin du travail ;
- faute grave du salarié ou de l'employeur.