

## **Saisonnier je suis salarié à part entière**

Suite à une formation, un apprentissage, des études plus ou moins longues, alternées avec des stages, ou sans autre qualification que ma volonté de « faire quelque chose » pour gagner ma vie je suis entré dans ce qui est communément désigné comme le « **monde du travail** ».

### **Quels sont les effets déclenchés dès mon entrée dans ce monde ?**

Je pénètre dans les rouages d'un mécanisme « sociale et économique » qui fait de moi un acteur et un citoyen parmi des milliers d'autres. Nous conditionnons ensemble le fonctionnement et la transformation de la société où nous agissons en produisant.

### **Comme toute mécanique le monde du travail a son mode d'emploi et ses outils.**

Du moment où je pénètre dans le monde du travail j'active automatiquement des processus dont je dois connaître la raison d'être et les effets. Le respect de l'intégrité de chacun et de tous est la valeur primordiale de ce dialogue.

Employeurs et salariés sont les **acteurs d'un échange de biens et de services qu'ils produisent pour répondre aux besoins d'une communauté**. Cette relation fonde son fonctionnement et crée une **responsabilité sociale** qui les engage dans un dialogue et une confiance réciproque justifiée par la compétence à un savoir faire considéré en vue de créer, produire ou rendre accessible un bien ou un service répondant aux besoins de la communauté humaine.

**J'entre donc dans une relation particulière** et bien définie dans laquelle je dois distinguer la relation de travail de la relation personnelle, privée et affective, sans pour autant oublier les valeurs qui me fondent, me font être et savoir faire.

**La relation entre l'employeur et le salarié** commence par le recours à une **compétence** qui permet à l'employeur d'**agir** pour entreprendre et au salarié d'**agir** pour **produire**.

Cette adéquation est fondée sur **un contrat où chacun s'engage à des règles communes dans le déroulement de cet échange**.

*\*voir rubrique parlons nous sous – conventions collectives)*

**Le contrat de travail** stipule et situe la responsabilité de chacun, les conditions dans lesquelles le salarié exercera cet échange, la rémunération en passant pas l'organisation du travail, les conditions de travail, et les droits sociaux (santé, formation, retraite).

**L'employeur porte la responsabilité de leur application dans une pratique et une déontologie à laquelle doit répondre celle du salarié.**

Ce contrat est **régi par le code du travail, et une convention collective**.

Ils font loi et s'appliquent à la relation contractuelle de tous les salariés sans distinction (code du travail) exerçant dans un même champ d'activité (convention collective). Ce contrat fonde le rapport de travail et **qualifie le dialogue social**.

### **En quoi je suis concerné par le dialogue social**

Tous les éléments qui structurent cette relation et l'organisent, sont issus d'accords et de gestion partagée entre les syndicats représentant les salariés et les organisations patronales et sont **applicables à la totalité des salariés de la part de la totalité des employeurs** dans chacune des branches et filières de l'activité économique.

Les organisations syndicales partagent à part égale la gestion et la création de tous les outils et moyens qui interviennent dans la vie professionnelle : Apprentissage, formation professionnelle et droits sociaux.

Toutes les **préconisations et aménagements** dans le milieu du travail sont donc **issus de la négociation entre partenaires sociaux** (conciliation des intérêts des uns et des autres dans un juste équilibre) dont l'Etat par l'intermédiaire de l'Inspection du travail. (\*\*\*)voir rubrique inspection du travail entre autres)

Il s'avère donc **indispensable pour le salarié** - autant que pour son employeur - **d'intégrer à leur compétence la connaissance des outils** que gèrent en leur nom les partenaires sociaux et **d'en faire usage** autant de fois qu'utile et nécessaire tout au long du parcours professionnel pour bien vivre le travail et l'emploi.

### **Quel est le rôle des syndicats de salariés et d'employeurs**

Leur légitimité repose sur leur mission: informer, défendre et promouvoir les intérêts des uns et des autres par la négociation et la médiation. C'est pourquoi chacun d'entre vous peut et doit avoir recours en toute circonstance aux organisations syndicales pour connaître les responsabilités qui vous engagent dans la relation contractuelle et vivre au mieux le dialogue social dans l'entreprise.

**Dans un contrat engageant les personnes qui en sont signataires, il est recommandé d'approfondir chaque élément et de prendre avant la signature du contrat connaissance** des outils de lecture que sont : la convention collective (que l'employeur est tenu de mettre à la disposition du salarié pour consultation), ainsi que des risques inhérents au poste de travail et qui sont consignés dans le Document Unique d'évaluation des risques professionnels (obligatoire dans toute entreprise à partir d'un salarié) et de connaître la signification de chaque rubrique figurant sur une fiche de salaire.

A ce titre **Maison du Travail Saisonnier est un outil de dialogue social** pratique créé par la volonté des partenaires sociaux, de l'Inspection du travail et de l'administration publique (agglomération) dans le cadre de la Conférence Régionale du Travail. **Cet outil de dialogue appartient à tous. Il est utile de préciser que cette structure est aussi fondée sur des règles de déontologie dont la neutralité et la confidentialité .**

Ensemble les partenaires ont promu une meilleure diffusion sur les questions de prévention des risques et conditions de travail (BD sur DU) et ont décidé de construire ce site pour donner libre accès aux outils fondamentaux : code du travail, conventions collectives correspondant à votre champs d'activité, santé et sécurité au travail, formation, types de contrats, ainsi que les références des différentes instances aptes à intervenir et faciliter le bien vivre et bien être dans la relation de travail.

**Le contrat saisonnier est une étape dans un parcours professionnel** qui doit évoluer vers un contrat à durée indéterminée (CDI) pour sécuriser le salarié dans la préservation de ses droits. C'est pourquoi les partenaires sociaux au sein de la MTS ont décidé de mettre à contribution tous les leviers de la formation professionnelle entre deux saisons pour permettre aux salariés saisonniers d'aboutir à un CDI afin de mieux consolider le statut de chacun d'entre eux.

**Nous ne saurions trop vous conseiller de vous rapprocher de la MTS** via les permanences syndicales ou directement auprès du syndicat de votre choix pour toute information, explication, outils juridiques, accompagnement et orientation en cas de difficultés quelles qu'elles soient.

**La qualité des conditions de travail** et des compétences professionnelles de chacun et de tous dépendent de la qualité du rapport de confiance et de respect réciproque qui sont un facteur décisif dans le développement et la pérennité de l'entreprise.

Plongé dans le monde du travail, salarié actif ou en recherche d'emploi, vous savez maintenant qu'il existe à toute situation des alternatives par lesquelles en toutes circonstances **vous pouvez agir et travailler en connaissance de cause pour la reconnaissance de votre statut social et économique.**

**Rappels importants :**

**Le contrat saisonnier a été négocié entre les partenaires sociaux pour répondre à un accroissement d'activité sur une période donnée de l'année.** Travailleur à part entière, le saisonnier est soumis à la même législation que tous les autres salariés. **Le contrat saisonnier doit être signé dans les 48 heures.** Au début du contrat un reçu URSAFF doit vous être remis. A la fin du contrat, un solde de tout compte, un certificat de travail et une déclaration ASSEDIC doivent conclure le terme du contrat. A défaut de cette formalité les droits sociaux (chômage, formation, sécurité sociale) ne seraient pas couverts. (\*\*\*)voir rubrique inspection du travail)

**Le travail dissimulé quel qu'il soit** (noir, gris, heures supplémentaires non déclarées etc... ) a une grave incidence sur les bénéficiaires de minima sociaux et **dégrade dangereusement les biens collectifs** que sont la couverture sociale (allocations de tous ordres (maladie et accident, logement, vieillesse) et les droits à la formation.