

MTS 66



LA MAISON DU TRAVAIL SAISONNIER

des Pyrénées-Orientales



QUI SOMMES-NOUS ?

La Maison du Travail Saisonnier des Pyrénées-Orientales est une association créée et animée bénévolement par 5 syndicats salariés représentatifs, 4 syndicats employeurs représentatifs et 1 organisation patronale.



NOS OBJECTIFS

- **Encourager** le dialogue social et la médiation entre employeurs et saisonniers.
- **Faciliter** les mises en réseau et **promouvoir** les complémentarités saisonnières et la pluriactivité.
- **Favoriser** la professionnalisation et la pérennisation des emplois saisonniers.
- **Améliorer** les conditions de vie et de travail des saisonniers.
- **Diffuser** l'information sur les droits et devoirs des saisonniers et des employeurs.

POUR QUI ?

Les employeurs et les salariés saisonniers. Les personnes en recherche d'emploi saisonnier.



POURQUOI ?

Le territoire des Pyrénées-Orientales est marqué par une triple saisonnalité : agricole, estivale et hivernale, générant un fort taux d'emploi saisonnier tout au long de l'année. **La MTS 66 est un lieu unique en France où syndicats salariés et patronaux collaborent.** Les syndicats salariés s'inquiètent de la précarité des saisonniers, tandis que les syndicats patronaux souhaitent disposer d'une main-d'œuvre saisonnière fidèle et formée.

COMMENT ET OÙ

RECRUTER UN TRAVAILLEUR SAISONNIER POUR LA PREMIÈRE FOIS ?

Recruter des travailleurs saisonniers compétents et motivés est essentiel pour assurer le bon déroulement de votre saison. **Voici quelques pistes et ressources pour vous aider dans cette démarche.**

OÙ PUBLIER LES OFFRES D'EMPLOI ?

1/ France Travail

Cette plateforme vous aide à recruter la personne la mieux adaptée au profil de poste que vous recherchez.

2

2/ La Mission Locale Jeunes

La Mission Locale Jeunes accueille le public de moins de 26 ans et peut vous aider à recruter des jeunes motivés pour des emplois saisonniers.

3

3/ Forums de l'emploi saisonnier

Participez aux forums de l'emploi saisonnier organisés dans les Pyrénées-Orientales. Ces événements sont des opportunités pour rencontrer directement vos futurs salariés et évaluer leurs compétences en face-à-face.

4

4/ Ma Carrière Camping

Utilisez ce dispositif pour trouver un emploi dans l'hôtellerie de plein air. Plus d'informations : <https://www.macarrierecamping.fr/>

5/ Emploi Tourisme

Cette plateforme est spécifiquement conçue pour le secteur du tourisme et permet de cibler des candidats ayant les compétences et l'expérience nécessaires.

5

6

6/ Objectif Emploi 66

Cette plateforme a pour objectif de rapprocher les allocataires du RSA en recherche d'emploi et les recruteurs.

ASTUCES

POUR UN RECRUTEMENT RÉUSSI

Pour garantir un recrutement efficace et éviter les mauvaises surprises, voici quelques conseils :

01. CLARTÉ

Soyez précis dans la description du poste. Indiquez clairement les missions, les compétences requises et les conditions de travail pour attirer des candidats.

02. RAPIDITÉ

Ne tardez pas à contacter les candidats intéressants. La saisonnalité implique souvent une certaine urgence, et les candidats ne restent pas disponibles longtemps.

03. TRANSPARENCE

Soyez honnête sur les conditions de travail, les horaires, la rémunération et les avantages. La transparence permet d'éviter les désillusions et les éventuels conflits.

En suivant ces conseils et en utilisant les ressources adéquates, vous augmenterez vos chances de trouver des saisonniers qualifiés et motivés pour réussir votre saison.



ACCUEIL ET INTÉGRATION DES TRAVAILLEURS SAISONNIERS

Pour garantir une intégration réussie des travailleurs saisonniers, il est essentiel de mettre en place un programme structuré d'accueil et d'intégration. **Ce programme doit non seulement faciliter leur adaptation professionnelle mais aussi encourager leur intégration sociale au sein de l'équipe.**

PREMIER JOUR

Accueil et présentation de l'équipe et des locaux.
Livret d'accueil (informations et formations aux postes de travail).
Exemple : organiser un petit déjeuner de bienvenue pour faciliter les échanges informels et permettre aux nouveaux arrivants de se familiariser avec leurs collègues et leur environnement de travail.



01



FORMATION INITIALE

Assurez-vous de prévoir un temps de formation nécessaire à la bonne compréhension du poste attendu durant la saison, ce qui augmentera l'efficacité des saisonniers.

Astuce : positionnez un mentor qui accompagnera le saisonnier durant sa phase d'intégration, offrant ainsi une expérience professionnelle enrichissante et épanouissante.

02

MENTORAT ET SUIVI

Nommer un référent ou un mentor pour chaque saisonnier.
Organisez des rendez-vous réguliers au début de la collaboration, avec des points hebdomadaires pour évaluer l'intégration et répondre aux questions.

03



ENCOURAGER L'INTÉGRATION SOCIALE

Pour que les travailleurs saisonniers se sentent pleinement intégrés et motivés, il est important de créer des opportunités de socialisation et de cohésion au sein de l'équipe.



1

ORGANISER DES ACTIVITÉS DE GROUPE EXTRAPROFESSIONNELLES

Exemple : organiser une sortie culturelle ou sportive après la première semaine pour encourager les relations informelles et renforcer l'esprit d'équipe.

2

ENCOURAGER LES ÉCHANGES

Créer des espaces de détente communs où les salariés peuvent se rencontrer et échanger en dehors du cadre strictement professionnel.

Exemple : aménager une salle de repos conviviale avec des jeux et du café pour offrir un espace où les employés peuvent se détendre et socialiser.

En suivant ces étapes et en mettant en place ce type d'initiatives, vous contribuerez à une intégration réussie des saisonniers, favorisant ainsi un environnement de travail harmonieux et productif.

GESTION DES LITIGES

Une gestion efficace des litiges est essentielle pour maintenir une atmosphère de travail positive. Identifier et résoudre les litiges peut prévenir des perturbations plus importantes et favoriser un environnement de travail harmonieux.

1

IDENTIFIER LES SOURCES DE LITIGES

Types de conflits courants :

INTERPERSONNELS

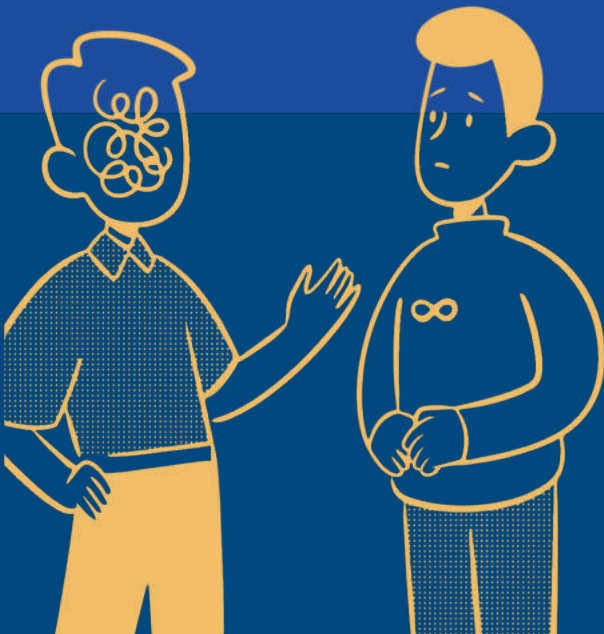
- Différences de personnalité
- Problèmes de communication

LIÉS AU TRAVAIL

- Charges de travail inégales
- Désaccords sur les tâches

ORGANISATIONNELS

- Manque de clarté dans les rôles et responsabilités
- Conditions de travail



2

PRÉVENIR LES LITIGES

Formations / Informations :

Former les employés à la gestion des conflits et à la communication non violente.

Exemple : organiser des ateliers sur la communication efficace et la gestion du stress.

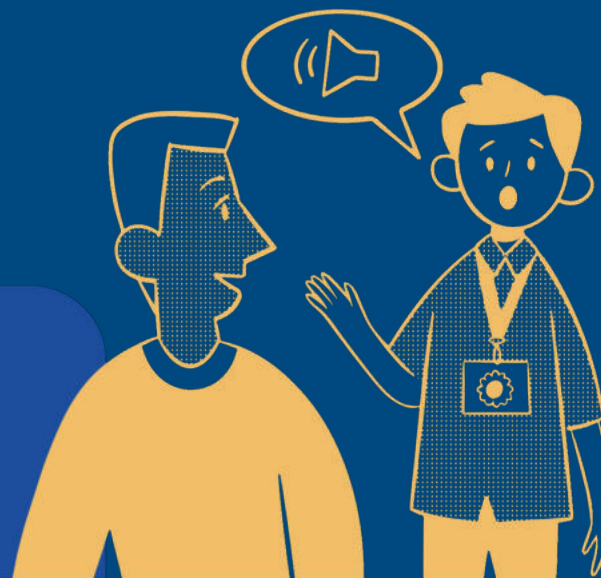
3

RESSOURCES ET SOUTIEN

Organismes à contacter :

LES SERVICES DE RENSEIGNEMENTS EN DROIT DU TRAVAIL

Direction Départementale de l'Emploi, du Travail des
Solidarités (DDETS)
0 806 000 126 <https://occitanie.dreets.gouv.fr/travail-info>



LE CONSEIL DES PRUD'HOMMES

04 68 51 33 88

ORGANISATIONS PATRONALES OU PROFESSIONNELLES

- La confédération des PME 66 (CPME 66)
04 68 73 72 28
- Le Mouvement des Entreprises de France (MEDEF 66)
04 68 34 99 26
- L'Union des Entreprises de proximité (U2P 66)
04 68 34 59 34
- Fédération Départementale des Syndicats d'Exploitants Agricoles
(FDSEA 66) 04 68 51 39 11
- L'Union des Métiers de l'Industrie Hôtelière 66 (UMIH 66)
04 68 34 59 34
- La Fédération de l'Hôtellerie de Plein Air Occitanie (FHPA OC)
04 67 15 82 05

Médiation : faire appel à un médiateur
professionnel pour les conflits difficiles à
résoudre en interne.



Direction Départementale de l'Emploi, du Travail et des Solidarités

Obtenir des renseignements en droit du travail

Internet	CODE DU TRAVAIL NUMÉRIQUE https://code.travail.gouv.fr
Téléphone	0 806 000 126 Service gratuit + prix appel Du lundi au vendredi de 9h à 11h30 et de 13h30 à 16h
Rendez-vous physique ou téléphonique	https://www.smartagenda.fr/pro/direccte-occitanie/rendez-vous
Messagerie	https://occitanie.dreets.gouv.fr/travail-info (choisir formulaire de contact)

DDETS des Pyrénées-Orientales – 76 boulevard Aristide Briand – 66000 PERPIGNAN – 04 11 64 39 00

QUAND CHOISIR LE CONTRAT SAISONNIER ?

Le choix d'un contrat saisonnier est particulièrement adapté pour des tâches répétitives chaque année à des dates fixes, comme dans les secteurs de l'agriculture (récolte, cueillette) ou du tourisme. Ce type de contrat offre une flexibilité pour les entreprises qui connaissent des variations saisonnières d'activité.

VS	
CDD	CDD SAISONNIER
Remplacement, projet défini, attente CDI	<u>RAISONS</u> Variations saisonnières d'activité
Max 18 mois	<u>DURÉE</u> Max 8 mois (6 mois si travailleur étranger)
10h/jour, 48h/semaine	<u>TEMPS DE TRAVAIL</u> 10h/jour, 48h/semaine
1 jour obligatoire	<u>REPOS HEBDO</u> 1 jour obligatoire
Accord, CDI, faute grave, force majeure	<u>RUPTURE</u> Accord, CDI, faute grave, force majeure, inaptitude
Renouvelable une fois	<u>RECONDUCTION</u> Renouvelable plusieurs fois, max 8 mois

Attention pour le Contrat Saisonnier :

- Période d'essai : 1 jour par semaine de contrat, max 2 semaines (contrat ≤ 6 mois) ou 1 mois (contrat > 6 mois).
- Requalification : après 3 ans consécutifs, le contrat peut être requalifié en CDI.

LES AUTRES TYPES DE CONTRATS

CONTRAT D'« EXTRA »

DÉFINITION : CDD d'usage pour des missions spécifiques, souvent utilisé dans les secteurs de l'hôtellerie et de la restauration.

REQUALIFICATION EN CDI : Un contrat saisonnier peut être requalifié en CDI si le salarié travaille plus de 60 jours par trimestre pour le même employeur, notamment dans le secteur HCR, lorsque l'emploi présente un caractère permanent.



TITRE EMPLOI SIMPLIFIÉ AGRICOLE (TESA)

DURÉE : CDD de 3 mois maximum.

UTILISATION : simplifie les formalités d'embauche pour les employeurs agricoles.

LIMITATION : pour les salariés agricoles dont la rémunération brute n'excède pas le montant du plafond de la sécurité sociale.

CONTRAT VENDANGE

DURÉE : CDD d'un mois maximum.

SPÉCIFICITÉ : conçu pour l'embauche de salariés saisonniers pour les vendanges.

INDEMNITÉ : ne donne pas droit à l'indemnité de fin de contrat, sauf dispositions conventionnelles plus favorables.

CDI INTÉRIMAIRE

DÉFINITION : CDI conclu avec une entreprise de travail temporaire (ETT) pour l'exécution de missions successives.

PÉRIODES SANS MISSION : le contrat peut inclure des périodes sans mission, durant lesquelles le salarié reste employé et rémunéré par l'ETT.



CONTRAT DE TRAVAIL INTERMITTENT

DÉFINITION : CDI permettant de pourvoir des emplois permanents avec une alternance de périodes travaillées et non travaillées.

CONDITIONS : doit être expressément prévu par convention ou accord collectif.

POINTS À NE PAS OUBLIER

EXAMEN MÉDICAL D'EMBAUCHE : obligatoire pour tous les salariés saisonniers déclarés en catégorie SIR (*suivi individuel renforcé*), dont le contrat est supérieur à 45 jours et les salariés saisonniers déclarés en SIA (*suivi individuel «adapté»*), quelque soit la durée du contrat.

HEURES SUPPLÉMENTAIRES : les heures supplémentaires sont majorées selon les dispositions légales.

HEURES COMPLÉMENTAIRES : Les heures complémentaires, réalisées par les salariés à temps partiel au-delà des heures prévues au contrat, sont quant à elles majorées de 10 % à 25 % selon leur volume.

REPOS COMPENSATEUR : sous certaines conditions, les heures supplémentaires peuvent donner droit à un repos compensateur.

LE QUOTIDIEN DE VOTRE SALARIÉ

Lorsque vous employez des travailleurs saisonniers, il est crucial de faciliter leur intégration en fournissant des informations sur le logement et en levant les freins potentiels à la mobilité. En tant qu'employeur, vous jouez un rôle clé dans cette démarche en étant l'un des premiers relais d'information pour vos salariés. Action Logement, acteur majeur du logement en France, accompagne vos salariés dans leurs parcours résidentiel et professionnel en leur proposant des services et des aides financières qui facilitent l'accès au logement, et donc à l'emploi : actionlogement.fr

LOGEMENT DES SAISONNIERS

Si vous souhaitez loger votre saisonnier ou connaître les possibilités de logement disponibles, un échange direct avec le salarié peut permettre de trouver des solutions adaptées. En fonction de leurs besoins et des possibilités de l'entreprise, vous pouvez ajuster les horaires de travail pour faciliter l'accès au logement et améliorer la qualité de vie des saisonniers.

LES AIDES ET SERVICES ACTION LOGEMENT

AVANCE LOCA PASS®

Un prêt sans frais ni intérêt pour financer le dépôt de garantie demandé par le propriétaire à l'entrée dans le logement. Un crédit vous engage et doit être remboursé. Vérifiez vos capacités de remboursement avant de vous engager.

<https://actionlogement.fr/l-avance-loca-pass>

GARANTIE VISALE SAISONNIER

Une garantie gratuite de paiement des loyers et charges qui couvre qui couvre les 9 premiers mois d'occupation du logement.

Cette aide sécurise et rassure les propriétaires, facilitant ainsi l'accès au logement pour le salarié. <https://www.visale.fr/locataire-saisonnier-visale/>

Pour les salariés relevant **DU SECTEUR AGRICOLE**

En plus du financement du dépôt de garantie avec l'AVANCE AGRI-LOCA- PASS et la garantie Visale, les saisonniers des entreprises du secteur agricole peuvent bénéficier d'une aide supplémentaire :

RÉDUCTION DES FRAIS D'HÉBERGEMENT

Une aide spécifique pour les travailleurs saisonniers jusqu'à 4 versements mensuels de 150€, soit 600€ de subvention maximale sur une année civile.

Pour plus de détails :

<https://www.actionlogement.fr/le-secteur-agricole/l-aide-aux-saisonniers-agricoles>

Les aides et prêts Action Logement sont soumis à conditions et octroyés sous réserve de l'accord d'Action Logement Services. Ils sont disponibles dans la limite du montant maximal des enveloppes fixées par les réglementations en vigueur.



AVANCE LOCA-PASS© et Visale sont des marques déposées pour le compte de Action Logement.

LISTE DES CONTACTS



A

ADIL
04 68 52 00 00

ANEFA
01 46 07 58 22

ACTION LOGEMENT
05 61 14 52 52

C

CAF
04 69 37 32 30

CAP EMPLOI
04 68 66 60 60

CFTC
04 68 34 96 22

CFDT
04 68 50 77 50

CFE CGC
04 68 34 72 20

CGT
04 68 34 84 49

**CHAMBRE DE
L'AGRICULTURE**
04 68 35 74 00

**CHAMBRE DE
COMMERCE ET DE
L'INDUSTRIE**
04 68 35 66 33

**CHAMBRE DES MÉTIERS
ET DE L'ARTISANAT**
04 68 35 88 00

CPME
04 68 73 72 28

CPAM
36 46

D

DDETS PERPIGNAN
04 11 64 39 00

F

FDSEA
04 68 51 39 11

FO
04 68 34 51 47

**FRANCE TRAVAIL
SERVICE PRO**
39 45

**FRANCE TRAVAIL
DEMANDEURS D'EMPLOI**
39 49

H

HABITATJEUNES
04 68 81 44 37

I

INFO JEUNES
04 68 34 56 56

M

**MAISON DE MA RÉGION
PERPIGNAN**
04 68 68 24 66

MEDEF
04 68 34 99 26

MISSION LOCALE JEUNES
04 68 34 26 61

MSA
04 68 55 11 66

**MAISON DU TRAVAIL SAISONNIER
MTS 66**
07 87 63 31 33

P

**PÔLE SANTÉ
TRAVAIL 66**
04 68 35 73 80

N'hésitez pas à
contacter ces
entreprises, elles
sont là pour
répondre à vos
questionnements et
vous apporter
l'assistance
nécessaire.

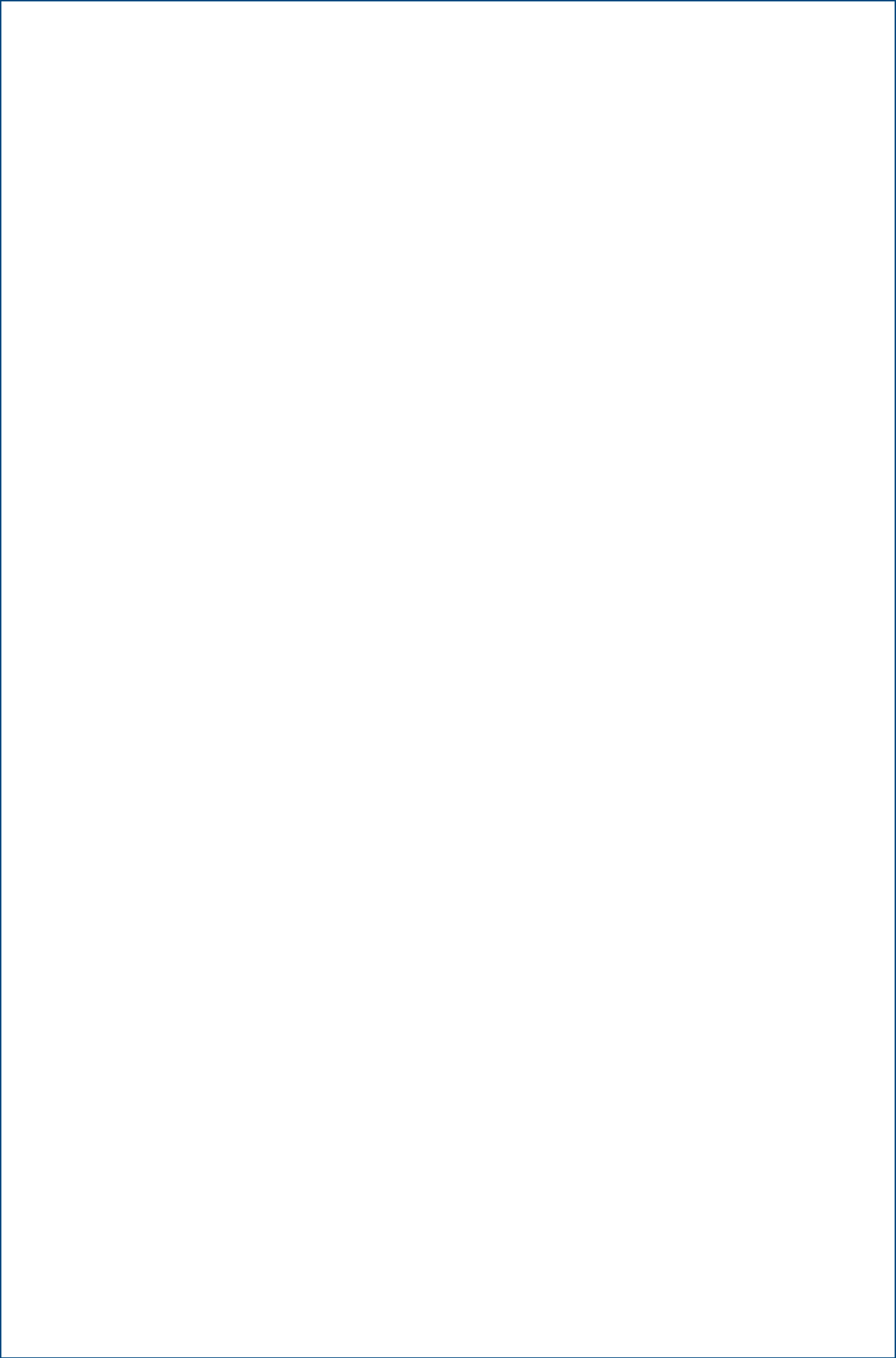
U

U2P
04 68 34 59 34

UMIH
04 68 35 50 03

**UNIVERSITÉ DE
PERPIGNAN UPVD**
04 68 66 20 00

URSSAF
39 57





BESOIN D'UN CONSEIL EN :

- Logement
- Législation
- Santé au travail
- Médiation
- Formation
- Transports

CONTACTEZ-NOUS

17 Rue Camille Pelletan
66000 Perpignan

<https://www.maison-travail-saisonnier.fr/>

07 87 63 31 33

