

4 - INSTALLATION DES TRAVAILLEUR-EUSES SAISONNIER-ÈRES

Il n'existe pas d'obligations faites à l'employeur pour l'installation des travailleurs saisonnier.es lorsqu'ils ne vivent pas, à l'année, dans la zone d'emploi.

Cependant, certaines conventions collectives ou certaines entreprises peuvent prévoir des aides à l'installation ou des avantages en nature (hébergement, nourriture), fournis gratuitement ou contre une participation pécuniaire inférieure à leur valeur réelle.

Les avantages en nature constituent un élément de rémunération : ils doivent donc être prévus dans le contrat de travail, apparaître sur les bulletins de salaire et donnent lieu à cotisations **(article L136-1-1 du Code de la Sécurité sociale)**.

Pour le paiement des cotisations, la valeur des avantages en nature est évaluée de manière forfaitaire par l'URSSAF : cette évaluation, faite annuellement, concerne l'hébergement, les repas, les véhicules.

Enfin, la conclusion d'un contrat de travail à caractère saisonnier « ouvre le droit de faire inscrire ses enfants dans une école de la commune de son lieu de résidence temporaire ou de travail » **(article L. 131-5 du Code de l'éducation)**.

5 - L'ASSURANCE MALADIE DES SAISONNIERS

Si vous changez de domicile pour un contrat saisonnier :

- inférieur à 6 mois : votre caisse d'assurance maladie reste la même. Avant de partir, signalez votre adresse provisoire à votre CPAM
- supérieur à 6 mois : contactez la CPAM du département où vous allez désormais résider pour demander le transfert de votre dossier

Les conditions d'ouverture des droits, de remboursement et de paiement des IJSS sont les mêmes que pour les salarié.es non saisonniers.

6 - DROITS AU CHÔMAGE DES SAISONNIER-ÈRES

De manière générale, **il faut avoir travaillé 130 jours ou 910 heures (soit environ six mois) sur une période de 24 mois, ou de 36 mois pour les 55 ans et plus (au lieu de 53 ans jusqu'au 1er avril 2025)**, pour pouvoir ouvrir ou recharger des droits à l'assurance chômage. **Attention, la règle évolue pour les saisonnier-ères ! Concernant toutes les fins de contrat de travail intervenues à partir du 1er avril 2025, la durée minimale d'affiliation exigée passe de 6 mois à 5 mois sur les 24 derniers mois.**

Les entreprises peuvent, en outre, enclencher le mécanisme de chômage partiel pour permettre aux salarié.es d'être indemnisés en cas de réduction ou suspension temporaire de l'activité si celle-ci est liée à la conjoncture économique, aux difficultés d'approvisionnement en matières premières, d'intempérie ou de toute autre circonstance de caractère exceptionnel.

