

L'AUTOCARISTE BOCAR SA



Contexte

L'entreprise Bocar SA est implantée à Saint-Junien dans le Limousin (Haute-Vienne) depuis plus de 26 ans. Si son activité a été au départ orientée transport de passagers en car (ramassage scolaire et groupes sportifs associatifs), elle a connu petit à petit un développement de son activité, la faisant basculer en tant qu'autocariste dans la production de voyages de groupes en autocar.

Bocar SA demeure opérateur de transport scolaire mais s'oriente de plus en plus vers la vente à la place sur la base de son offre présentée dans une brochure annuelle qu'elle élabore. Ainsi, l'entreprise Bocar SA propose une sélection de voyages : des excursions, des séjours et circuits en autocar en France et en Europe de 2 à 10 jours, des croisières maritimes et fluviales et également des séjours et circuits en avion en Europe.

La distribution se fait en direct sur la base de sa clientèle individuelle fidèle quoiqu'âgée ou sa clientèle de groupes constitués (CE, clubs sportifs ou séniors). Son site internet permet la présentation de l'offre et le téléchargement de la brochure. Les paiements par Chèques Vacances sont acceptés.

Son parc d'autocars est composé de 15 véhicules :

- 5 cars Grand Tourisme, Norme Euro V et VI, de 40 à 52 places avec plancher incliné pour garantir une vue panoramique quelle que soit la place dans le car.
- 8 cars de Grand Tourisme, Norme Euro V et VI, de 53 à 63 places afin d'optimiser au mieux le coût du transport tout en conservant un maximum de confort.
- 2 minibus de 20 places norme Euro VI et version Euro III.

Chacun des cars est pourvu de sièges inclinables avec un espacement de 85 cm minimum entre chaque siège, filet, tablette, repose pieds, radio, micro, lecteurs cd et dvd, toilettes (sauf minibus), climatisation.

Bocar SA emploie :

- 12 conducteur.trice.s qui assurent le ramassage scolaire du secteur (8 circuits de ramassage), les excursions et les voyages organisés conçus par Bocar SA.
- Lucien, mécanicien et Mustafa, carrossier chargés de l'entretien des véhicules.
- Jonathan, employé chargé de l'élaboration des devis pour les excursions et des plannings des conducteurs ; il prépare aussi la paie des salariés.

- Maïté, employée en charge du développement de l'activité « brochure », circuits et nouvelles clientèles.
- Justine, employée administrative à mi-temps.
- Jean-Jacques Drousseau, directeur (fondateur de l'entreprise) supervise l'ensemble des employés. Il est connu dans la profession par ses confrères comme une personne fiable et de parole. Son expérience dans le domaine du transport et du voyage lui confère une excellente réputation.

La Société Pakar, installée à Rochechouart (12 km de St-Junien), a été longtemps le concurrent direct de l'entreprise Bocar SA. La Société Pakar était essentiellement familiale dans son fonctionnement ; ainsi, lorsque son fondateur est parti à la retraite, elle n'est pas parvenue à trouver un repreneur, ce qui a conduit Bocar SA à faire une offre de reprise, qui a été acceptée. Ainsi, en janvier 2020, Bocar SA a absorbé l'activité de Pakar qui a disparue.

Situation professionnelle

Deux priorités ont été mises en lumière depuis le rachat de Pakar :

A - Bien que la clientèle majoritaire de Bocar SA soit une clientèle que l'entreprise parvient à fidéliser, le marché repose sur un équilibre fragile. Pour que ses clients continuent à préférer le car et Bocar SA, il convient de diversifier l'offre en retravaillant sur de nouvelles propositions de voyages à la place en renforçant l'équipe chargée d'élaborer de nouveaux voyages.

B – Certains salariés de ex-Pakar sont proches du départ en retraite et ont du mal à accepter l'organisation du travail établie à Bocar SA. Sur les 4 conducteurs salariés venant de Pakar, deux sont régulièrement absents ou en arrêt de travail.

Etudiant.e en deuxième année de BTS tourisme, vous avez été accepté.e en tant que stagiaire pour une durée de 6 semaines. Vous êtes affecté.e auprès de Maïté essentiellement pour la conception de nouveaux produits, mais vous contribuez aussi auprès de Jonathan.

Vos missions

Jusqu'à présent, vous avez effectué un stage en Office de tourisme et un autre en hôtellerie de plein air. Dès votre arrivée lundi, premier jour de stage, M. Jean-Jacques Drousseau vous accueille et retrace rapidement l'historique de l'entreprise ; il vous accompagne dans la visite des locaux. Il est important que vous découvriez l'entreprise Bocar SA et son personnel.

1. Repérer les différents postes de travail / emplois existants dans l'entreprise Bocar SA.

Maïté est en rendez-vous auprès de prestataires une bonne partie de cette semaine. Justine est en congé pour 10 jours. C'est donc Jonathan qui prend le relais de M. Drousseau en cette première journée de stage. L'accueil est un peu frais et vous remarquez que Jonathan doit faire face à l'absence d'une conductrice, ex-salariée de Pakar. Vous comprenez qu'elle est coutumière du fait, que ses collègues doivent la remplacer au pied levé, au risque de laisser sur le bord de la route les élèves concernés par le circuit de ramassage scolaire attribué à la conductrice absente.

Tout au long de la matinée, Jonathan ne parvient pas à vous accorder quelques instants ne serait-ce que pour vous donner quelque chose à faire... Un client, responsable de club sportif, se montre particulièrement insistant : il attend un devis pour un déplacement à effectuer dans 15 jours. Un autre dénonce la facture qu'il a reçue car elle comporterait une erreur. Un conducteur conteste le réaménagement de son planning, modifié pour pallier à l'absence de sa collègue.

Les premiers jours de stage se déroulent à l'identique : surcharge de travail pour Jonathan, demandes de transport qui ne sont pas traitées dans la journée, réorganisation des plannings des conducteurs, ... il est temps d'agir.

2. Identifier précisément les postes à pourvoir pour permettre à Bocar SA d'évoluer vers les priorités qui se sont révélées comme indispensables à sa pérennité.

M. Drousseau sait que la grande majorité des employés accomplit le travail sérieusement alors que d'autres, 2 en particulier, ne sont pas irréprochables. L'activité de Bocar SA est stable mais il faut la consolider, surtout après la période Covid. Le renforcement des ressources humaines est donc acté.

Toujours pris par le temps, M. Drousseau demande à Jonathan de « réfléchir » à des solutions. Lui-même très accaparé par ses propres missions, vous proposez votre aide pour effectuer une veille en matière de contrats de travail.

3. Identifier les types de contrat à proposer pour l'embauche des futurs collaborateurs.

Vos recherches sur les différentes possibilités de recourir à de la main d'œuvre vous ont permis de repérer que certains salariés relevaient plus du transport routier (les conducteurs par exemple) alors que d'autres pouvaient être assimilés à un agent de voyage (cas de Maité ou Jonathan). Monsieur Drousseau ne voit pas ce que cela change.

4. Relever l'importance de la détermination de la convention collective applicable.

Vos ressources

nom de la ressource	objectif / intérêt
Annexe 1 : présentation de Bocar SA	Compléter les éléments de contexte
Annexe 2 : les différents régimes juridiques du travail	distinguer fonctionnaire / salarié / travailleur indépendant ; évaluation diagnostique
Annexe 3 : les conditions d'exercice des trois régimes juridiques de travail	
Annexe 4 : les différents types de contrat de travail dans le tourisme	Repérer les points saillants des différents contrats Comparer les différents contrats pour choisir celui qui correspond au mieux aux besoins de l'entreprise
https://travail-emploi.gouv.fr/droit-du-travail/les-contrats-de-travail/article/le-contrat-a-duree-determinee-cdd	
Annexe 5 : le contrat saisonnier	
Annexe 5 bis : Contrats saisonniers : usage, contenu et points de vigilance	
Annexe 6 : le groupement d'employeurs	
Annexe 7 : comparez les différents contrats	Les sources de droit pour le droit du travail
Annexe 8 : le code APE	
Annexe 9 : convention collective 7911Z	
Annexe 10 : convention collective 4939B	

Compétences visées :

C12 – établir des liens entre l'évolution socio-économique ou juridique et l'activité touristique
C13 – caractériser le rôle et le statut des acteurs du tourisme

ANNEXE 1 – présentation de Bocar SA

Carte d'identité de l'entreprise Bocar :

Entreprise BOCAR SA
Avenue Bellevue de Glane – 87200 Saint-Junien
Téléphone : 05 55 02 21 61

Capital social : 72 000 € - Chiffre d'affaires 2020 : 1 287 500 €
Numéro de SIRET : 43381870700014 - Code NAF ou APE : 7911Z / 4939B*
Immatriculation Atout France : IM087110003 - Garantie Financière APST – Assureur : HISCOX SA

**NB : pour des besoins de didactisation, 2 codes APE sont présents alors qu'un seul est réellement attribué à l'entreprise. Cf. mission 4*

Son activité se décompose :

- Activité fixe tout au long de l'année par le ramassage scolaire : 8 cars sont mobilisés. En semaine, pour les conducteurs, les tournées débutent à 6 h 30 et s'achèvent à 8 h 20 le matin ; reprise à 16 h et fin des tournées à 19 h. Les mercredis, les cours des établissements scolaires du bassin s'achèvent à midi. Les conducteurs reprennent leur service à 11 h 40 et achèvent la tournée à 13 h 10. Il n'y a pas de cours les samedis.
- Activité « loisirs » : à la demande des groupes constitués d'avance, essentiellement les associations sportives les week-ends et les excursions scolaires, particulièrement à partir du mois d'avril jusqu'en juin. Les groupes constitués d'individuels (sur la base de l'offre de leur brochure annuelle) sont programmés en semaine, d'avril à fin juin et de septembre à fin novembre. Cette activité loisirs mobilise 6 à 7 cars.
- Pour 2022, son activité se répartit :

	En volume	En chiffre d'affaires
Ramassage scolaire	37 %	28 %
Excursions / déplacements sportifs	33 %	31 %
Produits brochure	30 %	41 %

ANNEXE 2 – les différents régimes juridiques du travail

Les différents régimes juridiques du travail

Julien, Corinne et Didier sont 3 amis d'enfance.

Julien a fait des études de tourisme et vient d'obtenir un master de tourisme international. Il a été contacté par le directeur des ressources humaines du TO où il a fait son stage pour être embauché.

Corinne, pour sa part, a intégré dès la fin de son BTS un Office de tourisme municipal avant qu'il ne fusionne et ne change de statut.

Didier termine des études d'histoire et souhaite travailler comme guide conférencier.

Travail à faire :	Ressources
1. Expliquez à Julien en quoi consiste le lien de subordination. La preuve de son existence est-elle toujours facile à faire ? 2. Identifiez les conditions légales de validité de l'offre d'emploi. 3. Expliquez en quoi consiste la clause de non concurrence. 4. Relevez les obligations qui incomberont au responsable des ressources humaines lors du recrutement de Jullien.	Documents 1 à 3
5. Distinguez le statut du fonctionnaire de celui du salarié quant au recrutement, à la carrière et à la rémunération.	Documents 4 à 5
6. Précisez à Didier les conditions qu'il devra remplir pour exercer la profession de guide conférencier. 7. Pourquoi le métier de guide conférencier est-il réglementé ? 8. Identifiez le régime juridique de travail correspondant à son projet	Document 6
9. Les trois amis peuvent-ils devenir des micro-entrepreneurs ?	Document 7

Document 1 : Le [salarial](#) en France

Document 2 : La [clause de non concurrence](#)

Document 3 : Le [lien de subordination](#)

Document 4 : Qu'est-ce qu'un [fonctionnaire](#) ?

Document 5 : Qu'est-ce qu'un [fonctionnaire territorial](#) ?

Document 6 : Exercer en tant que [guide conférencier](#)

Document 7 : le [micro-entrepreneur](#)

ANNEXE 3 : A COMPLETER - Les conditions d'exercice des trois régimes juridiques de travail

Conditions d'exercice, d'exécution du travail	Statut de fonctionnaire	Salarié de droit privé	Travailleur indépendant
La prestation de travail			
Les moyens d'accès à l'emploi (recrutement)			
Le cadre juridique			
La carrière			
La vie professionnelle			
Le lieu de travail			
Les horaires de travail			
La fourniture du matériel et des matériaux			
La rémunération			

ANNEXE 4 - Les différents types de contrat de travail dans le tourisme

Source : <https://gowork.fr/blog/8-quels-sont-les-types-de-contrats-de-travail-dans-le-tourisme/>

Premièrement, il faut souligner qu'il existe différents types de contrat de travail dans le secteur du tourisme. Les contrats sont conclus entre l'employeur et l'employé pour une durée indéterminée ou déterminée. Un contrat de travail doit contenir les éléments concrets tels que, l'identification de l'employeur et de l'employé, le lieu et la date du contrat, la rémunération, la durée du travail, les horaires de travail, les responsabilités et les fonctions du salarié, les signatures et les autres. En plus, il y a 3 conditions de validité du contrat exigées par la loi, définies à l'article 1128 du Code civil : « Sont nécessaires à la validité d'un contrat : 1° Le consentement des parties ; 2° Leur capacité de contracter ; 3° Un contenu licite et certain ». En général, on distingue le contrat de travail à temps plein et à temps partiel. Alors, quels sont les types de contrats de travail dans le tourisme ?

Alors, voici des propositions :

- Le contrat à durée indéterminée (CDI) – selon l'article L1221-2 du Code du travail : « Le contrat de travail à durée indéterminée est la forme normale et générale de la relation de travail.» En résumé, ce type de contrat ne prévoit pas la date de fin du contrat, mais il est possible de résilier le contrat pour des raisons personnelles, économiques, de droits de retraite etc. Par exemple, ce type de contrat peut toucher les hôtesses de l'air.
- Le contrat à durée déterminée (CDD) : selon l'article L1242-1 du Code du travail : « Le contrat à durée déterminée quel que soit son motif ne peut avoir pour objet ni pour effet de pourvoir durablement à un emploi lié à l'activité normale et permanente de l'entreprise. » C'est un contrat conclu pour l'exécution d'une tâche précise et temporaire, alors on prévoit une date de fin. En plus, ce type de contrat est plus populaire qu'un contrat à durée indéterminée dans ce secteur ! Par exemple, ce type de contrat peut toucher les guides accompagnateurs.
- Le contrat de travail temporaire (Contrat de Travail Temporaire ou intérim) : selon l'article L1251-5 du Code du travail « Le contrat de travail temporaire quel que soit son motif ne peut avoir pour objet ni pour effet de pourvoir durablement à un emploi lié à l'activité normale et permanente de l'entreprise utilisatrice. » C'est un type de contrat aussi populaire dans le tourisme, cela peut toucher les vendeurs de crème glacée pour les enfants au bord de la mer.
- Le contrat saisonnier – c'est l'un des types de contrats les plus populaires dans le secteur du tourisme. Cela peut toucher les serveurs dans un restaurant. Le contrat saisonnier est un contrat à durée déterminée lié avec une saisonnalité et l'activité saisonnière, par exemple dans le tourisme. C'est un type de contrat qui dépend du rythme des saisons et l'activité des gens.
- Le travail intermittent – selon les chiffres-clés sur emploi.gouv.fr : « Le travail intermittent est une alternance de périodes travaillées et non travaillées correspondant aux fluctuations d'activités. Ce contrat peut être mis en œuvre pour des emplois permanents qui, par nature, comportent une telle alternance (ex : moniteurs de ski) ».
- Le contrat d'extra – c'est un contrat à durée déterminée utilisé dans la profession hôtelière. Selon les chiffres-clés sur service-public.fr « Le contrat d'extra ou contrat d'usage est un CDD particulier qui permet à un employeur d'embaucher un salarié pour l'exécution d'une tâche précise et temporaire (quelques heures à plusieurs journées). Ce contrat ne peut être utilisé que pour répondre à des besoins ponctuels et immédiats pour un poste spécifique. Ce type de contrat ne peut être conclu que dans des secteurs d'activité strictement définis ».

ANNEXE 5 : le contrat saisonnier

Source : <https://www.cfdt.fr/portail/vos-droits/contrats-de-travail/autres-formes-d-emploi/contrat-saisonnier/contrat-saisonnier-srv2>

Différents contrats peuvent être conclus pour des emplois à caractère saisonnier. Il s'agit principalement du contrat à durée déterminée (CDD), même si en pratique les employeurs peuvent avoir recours à d'autres formes de contrat (CDD d'usage, contrat intérimaire, contrat de vendange, etc.).

Définition

Le CDD, peu importe le motif, ne peut pas « *pourvoir un emploi lié à l'activité normale et permanente de l'entreprise* ».

La loi « Travail » (2) a introduit dans le Code du travail une définition des emplois à caractère saisonnier (3). Cette définition est très importante, en ce qu'elle enferme le recours au CDD saisonnier pour les **emplois liés aux rythmes des saisons** (ex : les travaux agricoles) ou des **modes de vie collectifs** (ex : le tourisme) dont les **tâches se répètent tous les ans selon une périodicité « à peu près fixe »**. Il est important de retenir que le caractère saisonnier ne dépend donc pas de la volonté de l'employeur mais bien d'un « *phénomène* » extérieur.

Ainsi, ne peut prétendre à la qualification de CDD saisonnier :

- l'emploi d'un salarié affecté à une tâche sans lien avec le rythme des saisons (ex : pour la comptabilité) ;
- l'emploi d'un salarié pour une période coïncidant avec la durée totale d'ouverture de l'entreprise lorsque celle-ci est restreinte (ex : un restaurant d'altitude).

Les principales spécificités du CDD saisonnier

Sans surprise, les dispositions légales sur le CDD saisonnier offrent une grande souplesse à l'employeur par rapport à un CDI mais également par rapport aux autres CDD. La négociation de branche, ou d'entreprise peut s'emparer de ce sujet pour fixer des règles plus favorables. A défaut d'accord, la loi travail a initié pour certaines branches des mesures supplétives visant à infléchir la précarité.

Le socle légal

- Le contrat saisonnier se démarque du droit commun des CDD à plusieurs titres :

- il **peut ne pas comprendre de terme précis** (4). Toutefois un CDD d'un an serait difficilement envisageable dans la mesure où cela démontre une activité normale et permanente de l'entreprise... Lorsque le terme est imprécis l'employeur doit préciser qu'il est conclu pour la durée de la saison et fixer une durée minimale d'embauche qui garantit donc un minimum d'activité et de revenu ;

- **le délai de carence** qui interdit à l'employeur de conclure un nouveau CDD sur le même poste de travail, avec le même salarié (5) ou un autre (6), avant un certain délai, **n'est pas applicable** non plus ;
- le salarié **n'a pas légalement droit à l'indemnité de fin de contrat** (7) qui correspond en principe à 10 % de la rémunération totale brute perçue pendant la durée du contrat ;
- le Code du travail prévoit que le chômage des jours fériés ne peut entraîner de perte de salaire pour les salariés ayant au moins 3 mois d'ancienneté dans l'entreprise. De manière favorable, la loi « Travail » a ajouté pour les salariés saisonniers que cette ancienneté est atteinte en cumulant les emplois successifs ou non dans la même entreprise (art. L. 3133-3 C.trav.)

Pour les jeunes salariés, le salaire horaire ne peut être inférieur à : 80% du Smic horaire s'il a 16 ans (8,20 euros bruts en 2021) ; 90% du Smic horaire s'il est âgé de 17 à 18 ans (9,22 euros bruts en 2021) ; au minimum au smic horaire si le salarié saisonnier est âgé d'au moins 18 ans (10,25 euros bruts en 2021).

- Conformément au droit commun, en dehors de la période d'essai, le CDD saisonnier peut être rompu :

- A l'arrivée du terme ;

- Avant l'échéance du terme : en cas d'accord entre le salarié et l'employeur, en cas de faute grave, en cas de force majeure, en cas d'inaptitude constatée par le médecin du travail, à l'initiative du salarié lorsqu'il justifie de la conclusion d'un contrat à durée indéterminée (CDI).

L'employeur est tenu de verser une indemnité compensatrice de congés payés au salarié.

Des dispositions propres à chaque secteur d'activité.

Ces contrats particulièrement précaires n'ont pas attendu la loi pour être encadrés dans certaines branches professionnelles, lesquelles ont notamment précisé des règles de reconduction des contrats d'une année sur l'autre et/ou la prise en compte de l'ancienneté afin d'assurer une certaine stabilité dans l'emploi et de meilleures garanties.

La loi « Travail » avait souhaité généraliser ces bonnes pratiques dans les **branches identifiées comme particulièrement concernées par le travail saisonnier**. Finalement, ce sont 17 branches qui ont dû appliquer les mesures suivantes (8) :

- Sur le **calcul de l'ancienneté** du salarié : le Code du travail précisait déjà que le calcul de l'ancienneté du salarié suppose de **cumuler les durées des CDD saisonnier successifs dans une même entreprise** (9). Désormais, pour les branches concernées, le terme « successif » concerne les contrats conclus avec une même entreprise sur une ou plusieurs saisons, **y compris lorsqu'ils ont été interrompus par des périodes sans activité dans cette entreprise**.

- Sur la **reconduction des contrats** : le Code du travail se contente de préciser que les CDD saisonnier **peuvent comporter une clause de reconduction pour la saison suivante** (10). Pour les 17 branches, le droit va plus loin en précisant que tout salarié en CDD saisonnier a droit à la

reconduction de son contrat lorsqu'il a effectué **au moins deux mêmes saisons dans l'entreprise sur deux années consécutives et que l'employeur dispose d'un emploi saisonnier compatible avec la qualification du salarié**. L'employeur devra informer le salarié de son droit à la reconduction de son contrat « *sauf motif dûment fondé* », ce qui pourrait par exemple être le cas si le salarié a préalablement indiqué à l'employeur qu'il ne souhaitait plus travailler dans cette entreprise.

ANNEXE 5 bis (document plus complet que l'annexe 5 ; l'un ou l'autre selon choix enseignant)

Contrats saisonniers : usage, contenu et points de vigilance.

Par Marion Narran Finkelstein, Avocat.

Parution : lundi 20 décembre 2021

www.village-justice.com/articles/contrats-saisonniers-reserve,40967.html

Alors que la fabrication des chocolats bat son plein en ces fêtes de fin d'année, nous savons aujourd'hui qu'elle n'est pas toujours un motif d'usage valable des contrats de travail saisonniers [1] ! En effet, la principale caractéristique de ces contrats est l'exécution de tâches appelées à se répéter chaque année selon une périodicité à peu près fixe, en fonction du rythme des saisons, ou des modes de vie collectifs.

Néanmoins, le motif de recours à ce type de contrat ne doit pas être confondu avec du travail occasionnel, destiné à couvrir un besoin momentané de main-d'œuvre, ou un surcroît temporaire de travail. Aussi, d'avoir recours aux contrats saisonniers, mieux vaut donc faire un point sur l'état du droit et le besoin réel dans l'entreprise, afin d'éviter d'éventuelles déconvenues, tant du côté des employeurs que des salariés.

S'il est difficile de dresser un portrait statistique exact de l'emploi saisonnier en France en raison de son caractère temporaire, la dernière étude de la direction de l'Animation de la recherche, des Études et des Statistiques (DARES) nous indiquait qu'entre avril 2018 et mars 2019, un peu plus d'un million de personnes ont eu au moins un contrat saisonnier en France (hors Mayotte). Selon cette étude, réalisée à partir des déclarations sociales nominatives, plus d'un quart des saisonniers sont employés dans l'agriculture et près de la moitié exercent dans les secteurs de la restauration, de l'hébergement et des loisirs. La durée de ces contrats est d'environ deux mois en moyenne, mais varie en fonction du secteur. Les entreprises sont donc nombreuses à faire appel à ce type de travailleurs, sans toujours respecter les prescriptions légales.

Autrefois déterminé par la jurisprudence et l'administration, le statut du contrat saisonnier a été établi par la loi Travail du 8 août 2016, complétée par l'ordonnance du 27 avril 2017.

Ces textes le définissent désormais clairement, ainsi que les cas possibles, ou prohibés, de recours à ce contrat. Il est donc indispensable de déterminer juridiquement à quoi correspond l'emploi saisonnier, puis d'anticiper, en amont, les possibilités de reconductions pour les saisons suivantes et leurs conséquences.

1. Les contrats saisonniers : mode d'emploi.

Il convient d'analyser la faisabilité du contrat saisonnier avant d'y avoir recours, puis d'examiner soigneusement son contenu pour éviter tout éventuel litige.

1.1. L'emploi saisonnier n'est pas un simple accroissement d'activité.

Les contrats saisonniers sont clairement définis aux articles L1242-2, 3^e et L1251-6, 3^e du Code du travail : l'activité saisonnière autorisant le recours à ces contrats à durée déterminée correspond à des travaux répétés cycliquement, c'est-à-dire des variations d'activité qui doivent être régulières, prévisibles et cycliques, qui ne résultent pas de la volonté de l'employeur ou des salariés.

Certaines conventions collectives de branche ont également donné une définition précise de la saison : notamment la convention collective nationale des entreprises du négoce et de l'industrie des produits du sol, engrais et produits connexes du 2 juillet 1980 et la convention collective nationale des téléphériques et engins de remontées mécaniques du 15 mai 1968.

Le travail saisonnier se distingue ainsi du travail occasionnel destiné à couvrir un besoin momentané de main-d'œuvre ou un surcroît temporaire de travail. Il ne peut pas non plus s'agir d'un simple accroissement périodique de production au sein d'une entreprise travaillant à l'année. En effet, il n'est

pas possible de recourir à des contrats saisonniers lorsqu'ils sont conclus par une entreprise dont l'activité ne varie pas en fonction du rythme des saisons, mais uniquement en fonction de l'employeur, qui ne répartit pas sa production sur l'ensemble de l'année (Cass. soc., 4 mai 1993, n° 89-43.379).

1.2. Les conditions de validité des contrats saisonniers.

Si l'activité saisonnière est caractérisée, il est d'usage de recourir à un contrat à durée déterminée (CDD). Mais même lorsque le caractère saisonnier de l'activité de l'employeur est bien établi, il convient de veiller à ce qu'il y ait une correspondance entre l'emploi du salarié et cette variation d'activité, et donc que les tâches confiées au salarié recruté en contrat saisonnier correspondent bien à un accroissement cyclique. Il faut être vigilant sur ce point, car si le salarié est affecté à des tâches relevant de l'activité normale de l'entreprise tout au long de l'année, même durant une période saisonnière, le contrat pourra être requalifié en contrat à durée indéterminée (CDI) (Cass. soc., 21 janv. 1987, no 85-41.941).

Par exemple, il ne sera pas possible de justifier la conclusion d'un CDD saisonnier pour les surcroûts d'activité liés au lancement ou à la promotion d'un produit, ou pour un accroissement périodique de production, alors même que l'entreprise fabrique des produits en toutes saisons (Cass. soc., 17 janv. 2002, n°00-14.709).

En outre, puisqu'il faut que le salarié occupe, par nature, un poste « temporaire », le contrat saisonnier devra impérativement être conclu pour une durée inférieure à celle de l'ouverture de l'entreprise : par exemple, un salarié qui aura travaillé durant la moitié de l'année pour la vente de produits que son entreprise commercialise toute l'année ne pourra pas être embauché en contrat saisonnier (Cass. soc., 26 oct. 1999, n° 97-42.776).

1.3. Les spécificités légales du contrat saisonnier.

Les salariés directement occupés à des tâches saisonnières peuvent être recrutés en contrats à durée déterminée (CDD) prévoyant ou non un terme précis (il est également possible d'avoir recours à l'intérim, au contrat de mission). Dès lors, le contrat saisonnier, comme tous les CDD, doit être établi par écrit, sinon il est réputé conclu pour une durée indéterminée. La loi fixe les éléments qui doivent figurer dans le contrat de travail saisonnier et notamment :

- La définition précise de son motif, c'est-à-dire la saison qui justifie son recours ;
- La date d'échéance du terme du contrat et, le cas échéant, la clause de renouvellement lorsque le contrat comporte un terme précis ;
- La durée minimale du contrat lorsqu'il s'agit d'un contrat à terme imprécis ;
- La désignation du poste occupé par le salarié ;
- L'intitulé de la convention collective applicable dans l'entreprise ;
- La durée de la période d'essai ; Le montant de la rémunération et de ses différentes composantes ;
- Le nom et l'adresse de la caisse de retraite ainsi que, le cas échéant, ceux des organismes de prévoyance ;
- Éventuellement, une clause de reconduction pour la saison suivante.

En outre, employeurs et salariés veilleront à vérifier que les clauses rendues obligatoires par leur convention ou accord collectif figurent bien dans le contrat de travail.

Néanmoins, il subsiste une différence - importante pour le salarié - avec le CDD « classique », puisque le contrat saisonnier n'ouvre pas droit au versement de l'indemnité de précarité (C. trav., art. L1243-10 1° et L1251-33 1°), même dans le cas où la relation contractuelle est requalifiée en CDI par le juge (Cass. soc., 7 juill. 2015, n° 15-17.195), sauf si les dispositions conventionnelles la prévoient ; c'est le cas par exemple de la convention collective des espaces de loisirs, d'attraction et culturels (Article 4 de la Convention

collective des espaces de loisirs, d'attraction et culturels). Néanmoins il ouvre droit aux allocations chômage dans les mêmes conditions que tout demandeur d'emploi.

Quant au « contrat vendanges », il obéit à un régime spécifique : c'est un cas particulier de contrat saisonnier, limité aux travaux relatifs à la préparation et la réalisation des vendanges, ainsi qu'au rangement du matériel (C. rur., art. L718-4), ce qui exclut tous les autres travaux viticoles tels que la taille, l'ébourgeonnage, l'épillage, etc. Il présente les spécificités suivantes :

- Il est ouvert aux salariés en congés payés et aux agents publics ;
- Il a une durée maximale d'un mois ;
- Il doit préciser la durée pour laquelle il est conclu (à défaut, il est réputé conclu jusqu'à la fin des vendanges) ;
- Un même salarié peut conclure des contrats vendanges successifs, sous réserve que le cumul des contrats de travail n'excède pas une durée totale de deux mois appréciée sur une période de 12 mois ;
- Il ne peut pas comporter de clause de reconduction automatique comme les autres contrats de travail à caractère saisonnier.

Enfin, c'est peut-être une évidence dans le contexte actuel, mais il faut également veiller aux spécificités liées au Covid-19 : depuis le 30 août 2021, la détention d'un passe sanitaire peut être exigée pour exercer certains métiers, y compris les métiers saisonniers.

2. Reconduction des contrats saisonniers : les points de vigilance.

Le caractère saisonnier de ce type d'emploi appelle nécessairement la question de la reconduction du contrat pour les saisons suivantes. Celle-ci est possible, et dans certains cas, imposée.

2.1. La reconduction d'un contrat saisonnier avec le même salarié.

L'employeur doit rester vigilant s'il veut recourir à des contrats saisonniers plusieurs années consécutives avec le même salarié. Il peut, en principe, employer le même salarié durant plusieurs saisons successives, dès lors que l'activité est bien saisonnière, sans avoir à respecter un délai de carence (C. trav., art. L1244-1 et L1251-37).

En effet, la jurisprudence estime que, la faculté de conclure des CDD saisonniers successifs avec le même salarié n'étant assortie d'aucune limite, le renouvellement de tels contrats pendant une longue période n'est pas en soi de nature à créer une relation de travail globale à durée indéterminée entre les parties (Cass. soc. 15 octobre 2002 n° 00-41.759).

Mais attention, si les contrats à durée déterminée successifs dépassent une saison, ils ne se répètent plus à des dates à peu près fixes. Dès lors, l'employeur doit bien veiller à calculer l'ancienneté du salarié en tenant compte de la durée cumulée des CDD saisonniers successifs dans une même entreprise [2]. En outre, si le salarié est employé chaque année, pendant toute la durée d'ouverture ou de fonctionnement de l'entreprise (notamment dans le cas d'une entreprise ne fonctionnant qu'une partie de l'année), son contrat pourra être requalifié en relation globale à durée indéterminée (Cass. soc. 13 décembre 1995 n° 92-42.713).

2.2. Les clauses de reconduction : utiles ou non ?

L'introduction de clauses de reconduction automatique dans les contrats saisonniers est possible, mais pas forcément recommandée si l'objectif poursuivi est la flexibilité. En effet, la loi prévoit désormais que les contrats de travail saisonniers peuvent comporter une clause de reconduction pour la saison suivante

(C. trav., art. L1244-2). Mais dans ce cas, l'employeur doit proposer la reconduction aux mêmes conditions que pour la saison précédente. Il ne peut les modifier sans l'accord du salarié.

Il faut être vigilant sur ce point car, dans cette hypothèse, s'il n'y a pas reconduction par la suite, l'ensemble des contrats de travail conclus pourront rétrospectivement être considérés comme étant « d'une durée globale indéterminée » (Cass. soc., 2 février 1994 no 89-44.219) : cela signifie que chaque période considérée isolément sera traitée comme un CDD.

L'absence de conclusion d'un nouveau contrat saisonnier sera sanctionnée comme pourrait l'être une rupture d'un CDI, c'est-à-dire par un licenciement, avec toutes ses conséquences pécuniaires pour l'employeur. Par conséquent, si ce dernier ne souhaite pas reconduire le contrat saisonnier, il devra justifier d'un motif réel et sérieux, sinon il pourra être condamné à verser une indemnité pour licenciement sans cause réelle et sérieuse.

2.3. Attention aux branches qui prévoient des obligations de reconduction.

Là encore, employeurs et salariés doivent rester vigilants, car certaines dispositions conventionnelles peuvent imposer à l'employeur de proposer au salarié en CDD saisonnier un emploi de même nature pour la prochaine saison (C. trav., art. L1244-2). Dans cette hypothèse, la convention ou l'accord collectif de travail devra définir les conditions de renouvellement, notamment la période d'essai et en particulier dans quel délai cette proposition devra être faite au salarié avant le début de la saison, ainsi que le montant minimum de l'indemnité perçue par le salarié s'il n'a pas reçu de proposition d'emploi.

A défaut, le salarié pourrait se prévaloir d'une absence de renouvellement de son contrat de travail imputable à l'employeur (Cass. soc., 14 févr. 2018, n° 16-19.656).

En outre, dans les branches où l'emploi saisonnier est particulièrement développé, en l'absence de dispositions conventionnelles au niveau de la branche ou de l'entreprise, le salarié bénéficie d'un droit à la reconduction de son contrat de travail saisonnier dans la même entreprise, dès lors que :

- Le salarié a effectué au moins deux mêmes saisons dans cette entreprise sur deux années consécutives ;
- L'employeur dispose d'un emploi saisonnier à pourvoir, compatible avec la qualification du salarié.

Si ces conditions sont réunies, l'employeur doit informer le salarié de son droit à la reconduction de son contrat avant le terme de celui-ci, cette information devant s'effectuer par tout moyen permettant de conférer date certaine à cette information, sauf motif dûment fondé (C. trav., art. L1244-2-2).

Les branches concernées sont définies par l'arrêt du 5 mai 2017 (Arrêté du 5 mai 2017 listant les branches où l'emploi saisonnier est particulièrement développé) :

- Sociétés d'assistance ;
- Casinos ;
- Détaillants et détaillants-fabricants de la confiserie, chocolaterie, biscuiterie ;
- Activités de production des eaux embouteillées et boissons rafraîchissantes sans alcool et de bière ; Espaces des loisirs, d'attractions et culturels ;
- Hôtellerie de plein air ;
- Hôtels, cafés, restaurants ;
- Centres de plongée ;
- Jardineries et graineteries ;
- Personnels des ports de plaisance ;
- Entreprises du négoce et de l'industrie des produits du sol, engrais et produits connexes ;
- Remontées mécaniques et domaines skiables ;

- Commerce des articles de sports et d'équipements de loisirs ;
- Thermalisme ;
- Tourisme social et familial ;
- Transports routiers et activités auxiliaires du transport ;
- Vins, cidres, jus de fruits, sirops, spiritueux et liqueurs de France.

En conclusion, les contrats saisonniers demeurent les outils les plus adaptés pour tous les secteurs où la saisonnalité occupe une place importante dans l'activité de l'entreprise. Son utilisation est plus souple qu'un CDD traditionnel et permet aux chefs d'entreprise d'anticiper au mieux les aléas saisonniers. Pour les salariés, il permet d'acquérir de l'expérience dans des domaines variés, mais conserve néanmoins un caractère, par définition, très précaire.

Certains secteurs, qui peinent à recruter, notamment en raison de la pandémie, proposent parfois des - improprement nommés - « CDI saisonnier », c'est-à-dire des contrats de travail intermittent permettant de pourvoir des emplois permanents, qui, par nature, comportent une alternance de périodes travaillées et non travaillées.

Ces contrats sont limités à des conditions et des secteurs bien définis, mais ont déjà été expérimentés l'été dernier. Ils permettent aux salariés de pérenniser et sécuriser leur emploi, et aux chefs d'entreprise de prévoir la prochaine saison avec une équipe déjà recrutée et formée. Peut-être l'avenir du contrat saisonnier ?

[1] Cass. soc., 13 mars 2013, n° 11-26.284.

[2] Cass. soc. 30 septembre 2014 n° 13-21.115.

ANNEXE 6 : le groupement d'employeurs



PARTENAIRE RH DE VOTRE SAISON TOURISTIQUE



Métiers Partagés

Votre Groupement d'Employeurs en Loir-et-Cher

Le groupement d'employeurs est un outil efficace et innovant de gestion des Ressources Humaines. Association loi 1901 composée de chefs d'entreprise, Métiers partagés met ses salariés à la disposition de ses entreprises adhérentes, en fonction de besoins précis et dans une relation gagnant-gagnant avec les salariés.

Un Groupement d'Employeurs du Tourisme

Une gestion RH sur-mesure, dédiée à l'activité saisonnière

Pour améliorer la performance générale du travail saisonnier en Loir-et-Cher, Métiers partagés regroupe les employeurs aux problématiques RH liées à la saisonnalité : hôtels, cafés, restaurants, sites touristiques, bases de loisirs, offices du tourisme, parcs d'attraction, coopératives agricoles, collectivités etc...

FONCTIONNEMENT DU GROUPEMENT D'EMPLOYEURS

MÉTIERS PARTAGÉS : L'employeur



www.metierspartages.com

Problématiques RH du secteur du Tourisme	Solutions RH de Métiers Partagés
Des besoins en personnel saisonniers ou variables toute l'année	Des ressources affectées selon les besoins de chaque entreprise
Des besoins permanents en personnel à temps partiel, en contrat longue durée	Des ressources à temps partiel pérennisées au travers d'un CDI en temps partagé
Des difficultés à gérer le budget et le planning des emplois saisonniers	Une gestion RH sur-mesure, externalisée et mutualisée pour optimiser les coûts
Des difficultés à recruter du personnel qualifié en emploi saisonnier	Des recrutements ciblés et réalisés par les spécialistes RH de Métiers partagés
Des difficultés à former le personnel saisonnier	Un réseau de compétences motivé par la formation professionnelle continue gérée par Métiers Partagés



6 bonnes raisons de nous rejoindre

- 1 Gain de temps
- 2 Maîtrise et réduction des coûts
- 3 Gestion efficace des emplois et compétences
- 4 Recrutement à la carte de professionnels
- 5 Emplois pérennisés et salariés motivés
- 6 Une image renforcée des acteurs du tourisme en Loir-et-Cher



Les métiers : des compétences et des niveaux de qualification variés, mis à votre disposition

- ➔ **ENTRETIEN**
Travaux/bricolage
Jardinage et Vendanges
Nettoyage
- ➔ **ACCUEIL**
Réception
Réservation
Orientation
- ➔ **ENCADREMENT**
Animation
Accompagnement
Sécurité
- ➔ **SERVICES**
Transport
Commerce
Restauration
- ➔ **TERTIAIRE**
Administration
Commerce
Comptabilité

Métiers Partagés met à votre disposition son réseau de compétences, seulement quand vous en avez besoin.

Ils nous font confiance :



Contactez-nous :

Métiers Partagés - Groupement d'Employeurs de Loir-et-Cher
16 rue de la vallée Maillard - 41000 Blois



Philippe BENITO

Directeur et Responsable Développement Tourisme
Tel. : 02 54 56 64 08 - pbenito@metierspartages.com

Aurélië BOURSIER

Conseillère en Ressources Humaines
Tel. : 02 54 56 64 07 - rh@metierspartages.com

www.metierspartages.com

ANNEXE 7 - Comparez les différents contrats pour choisir celui qui correspond au mieux aux besoins de l'entreprise.

(le groupement d'employeurs ne figure pas dans le tableau à compléter car il ne s'agit pas d'un « contrat »)

	CDI Contrat à durée Indéterminée	CDD Contrat à durée déterminée	CDII Contrat à durée indéterminée intermittent	Contrat saisonnier	CTT Contrat de travail temporaire (intérim)
Quels objectifs ?					
Sous quelle forme ?					
Quels atouts ?					

ANNEXE 8 – le code APE

Plusieurs activités dans la même entreprise : quel code APE ?

par [Didier Félix](#) | 11 janvier 2022 |

www.didierfelix-avocat.com/plusieurs-activites-dans-la-meme-entreprise-quel-code-ape/

Le code APE est un des éléments d'identification d'une entreprise. Vous créez votre label, votre société de production, votre agence artistique ou votre activité de graphiste : il est important de comprendre son utilité et de savoir comment il est attribué.

Qu'est-ce que le code APE et quelle différence avec le code NAF ?

Le code APE (Activité Principale de l'Entreprise) est attribué par l'INSEE à chaque entreprise immatriculée au Registre du Commerce et des Sociétés (RCS).

Il est attribué aussi bien aux sociétés qu'aux entrepreneurs individuels y compris aux micro-entrepreneurs.

Le code APE est issu de la Nomenclature d'Activités Française (NAF) utilisée par l'INSEE pour déterminer son code. C'est pourquoi on parle indifféremment de code APE ou de code NAF.

Le code APE est donc attribué en fonction de l'activité principale exercée.

Il se compose de 4 chiffres et d'une lettre et permet d'identifier la branche d'activité principale de l'entreprise.

Comment le code APE est-il attribué en cas de pluriactivités ?

Vous avez pour activités à la fois la production de phonogrammes et l'édition musicale (code APE 5920Z), le management d'artistes (code APE 7490B) et la production de spectacles (code APE 9001Z).

Le code APE applicable sera celui de l'activité déclarée comme principale lors de l'inscription au registre du commerce et des sociétés.

Pour déterminer votre activité principale il faudra se référer à celle dont le chiffre d'affaires sera ou est le plus élevé.

Quelles sont les implications juridiques du code APE ?

Le code APE n'a pas de valeur juridique en lui-même.

Toutefois, il détermine votre affiliation au régime social obligatoire. Une erreur de code APE peut donc entraîner le paiement de cotisations à la mauvaise caisse et nécessiter une régularisation.

Le code APE détermine par ailleurs la convention collective applicable à votre entreprise. Le personnel que vous employez sera en droit d'exiger l'application de la bonne convention collective et de vous contraindre à demander l'attribution du code APE correspondant réellement à l'activité principale.

Comment modifier votre code APE ?

En cas d'erreur de l'INSEE, la demande de modification est à adresser par courrier postal ou électronique en utilisant les formulaires mis à disposition sur son site.

Si vous changez d'activité principale en tant que micro-entrepreneur ou entrepreneur individuel, la demande de changement s'effectue directement auprès de l'INSEE ou de l'URSSAF qui mettent à disposition les formulaires à utiliser.

Pour les sociétés, les statuts devront être mis à jour. Des formalités devront être effectuées auprès du greffe du tribunal de commerce compétent. L'INSEE vous attribuera ensuite le nouveau code APE.

ANNEXE 9 – Convention collective 7911Z

Source : <https://www.coover.fr/code-ape-naf/7911z>

Quelles activités sont concernées par le code APE 7911Z ?

La définition précise de l'activité du code APE ou NAF 7911Z est : "**Activités des agences de voyage**". Lors de la **création d'une société**, le centre des formalités des entreprises recueille des informations sur votre société, qui seront **transmises à l'INSEE**. C'est cet organe de classification qui vous attribuera un des **732 codes** présents dans les branches professionnelles en France.

Même s'il n'y a pas de liste de métiers définie pour l'activité Activités des agences de voyage, les salariés de cette branche sont essentiellement des voyageurs.

Les activités couvertes par 7911Z

Les activités des agences consistant principalement à vendre, en gros ou au détail, des services de voyage, voyage organisé, transport et hébergement.

Quelle convention collective s'applique au code NAF 7911Z ?

La **convention collective nationale** (CCN) applicable est choisie par l'employeur en fonction de l'**activité principale de l'entreprise**. Un même code NAF peut regrouper plusieurs conventions, donc cet identifiant n'est pas toujours suffisant pour déterminer la convention collective applicable.

L'**Identifiant de la Convention Collective** (IDCC) d'une société est défini par le Ministère du travail, et permet de numéroter l'ensemble des conventions collectives applicables (il y en a plus de 1000).

IDCC	Convention Collective	Part des salariés du code 7911Z rattachés à cette convention
1710	Personnel des agences de voyages et de tourisme	86,5 %
1909	Tourisme à but non lucratif	6,7 %
1316	Organismes de tourisme social et familial	1,1 %
	Autres	4,3 %

Conventions collectives pour le code NAF 7911Z

Ce sont les conventions collectives et les accords branche qui vont déterminer les principaux droits et devoirs du salarié : grille de salaire, préavis en cas de démission, congés payés, période d'essai, horaire de travail, couverture et prix de la mutuelle entreprise.

ANNEXE 10 : convention collective 4939B

Deux conventions collectives de notre base peuvent correspondre au code 4939B. Les conventions des Transports routiers et Transport public urbain (numéro de brochure 3085 et 3099) peuvent ainsi citer ce code dans leurs champs d'application respectifs.

Lire la suite sur : <https://www.convention.fr/code/4939B/?naf=497>