

L'AUTOCARISTE BOCAR SA



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

A l'attention des enseignants

Le caractère saisonnier du secteur touristique s'accommode mal des formules « classiques » de contrats de travail. Des solutions existent pourtant en droit du travail : recours à des CDD et CDI spéciaux, mise à disposition de personnels, contrat de prestations de services, ...

Le constat : le secteur touristique doit composer avec un droit du travail privilégiant la sécurité à la flexibilité.

Les solutions : des évolutions existent pour éviter à un employeur de supporter seul les contraintes de l'embauche.

Le risque : le risque de requalification de certaines relations en contrats de travail est réel avec des conséquences juridiques parfois lourdes.

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 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 et de renforcer l'équipe qui est 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.

NB : ce contexte pourra être utilisé pour l'acquisition des compétences :
C15 - identifier les forces et les faiblesses d'une organisation touristique donnée
C16 - porter un jugement sur la situation d'une organisation touristique

Selon la progression dans l'acquisition des compétences envisagée par l'enseignant, cette séquence sera un pré-requis pour aborder la mobilisation des ressources humaines dans le cadre des activités et tâches relatives au diagnostic stratégique d'une organisation touristique.

Comme l'y invite le référentiel dans le 2.3 : « En lien avec les éléments sur le statut des personnes au travail développés dans le point 1.4, il s'agit d'évaluer les besoins en ressources humaines dans une situation contextualisée et d'étudier les moyens d'y répondre sur les plans quantitatifs et qualitatifs. »

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

NB : les missions 1 et 2 ont pour but de guider l'étudiant vers l'objectif visé à savoir proposer in fine à M. Drousseau le type de contrat adapté à chaque poste à pourvoir et surtout pouvoir justifier les propositions. Dans le cadre de l'examen certificatif, seule la mission 3 serait formulée.

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'histoire 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.

Intérêt : fixer le vocabulaire pour les termes de dirigeant, directeur, actionnaire, salarié, partie prenante ; identifier la collaboration et complémentarité de métiers différents au sein d'une organisation ; faire jaillir qu'il existe bien une activité de conception et de vente de prestation touristique sous forme de forfait dans l'entreprise autocariste Bocar.

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.

Le questionnement des étudiants sur les solutions qui permettraient d'améliorer la situation peut effleurer la notion de management des ressources humaines et les modalités d'exercice du pouvoir. Ici l'objectif poursuivi est le statut des personnes au travail, point 1.4 du référentiel. On orientera les étudiants en conséquence.

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.

*Intérêt : percevoir que si certains salariés sont interchangeables, d'autres non ; distinguer les activités de l'entreprise en scindant les activités récurrentes (transport scolaire) de celles plus aléatoires (demandes pour des excursions) et celles programmées (voyages de la brochure Bocar) mais qui interviennent à certaines périodes de l'année ; faible activité l'été.
Seraient donc proposées les embauches d'un.e conducteur.trice, un.e forfaitiste, un.e commercial.e*

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.

Intérêt : connaître les différentes solutions (contrats de travail, groupement d'employeurs, contrat de prêt de main d'œuvre, contrat de prestation de service ...) ; identifier le besoin en main d'œuvre pour distinguer les solutions possibles et porter un jugement ; admettre qu'il y a plusieurs options possibles envisageables ; envisager aussi l'évolution en interne d'un salarié et l'embauche d'un « remplaçant »

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 Maïté ou Jonathan). Monsieur Drousseau ne voit pas ce que cela change.

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

Intérêt : repérer que les salariés peuvent éventuellement être soumis à des règles différentes selon la convention collective liée à leur emploi. Repérer les différentes sources de droit dans le cadre du travail. En déduire la complémentarité des règles de droit et leur hiérarchie. Repérer l'utilité d'une convention collective. Déterminer la juridiction applicable en cas de conflit de droit du travail.

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	<i>En complément ou pour aller plus loin, selon niveau des étudiants</i>
Annexe 7 : comparez les différents contrats	
<i>des contrats de travail spéciaux pour s'adapter à la fréquentation touristique*</i>	
<i>les techniques de mise à disposition alternatives à l'embauche : quels risques juridiques ?*</i>	
<i>Le GEIQ, un dispositif souple qui apporte des vraies solutions sécurisantes*</i>	
<i>le risque de requalification en contrat de travail*</i>	expliquer les évolutions de la relation de travail au sein d'une entreprise pour un salarié
les évènements susceptibles de modifier le contrat de travail	
Mission 3_ la caractérisation d'un contrat de travail.ppt	
Mission 3 et 4_ Les aléas de la vie professionnelle.ppt	Les sources de droit pour le droit du travail
Annexe 8 : le code APE	
Annexe 9 : convention collective 7911Z	
Annexe 10 : convention collective 4939B	synthèse des notions clés
Carte mentale	
synthèse Droit du travail.pdf	synthèse finale de fin d'année

*Ressources juristourisme 219 – mai 2019

En bleu : les ressources pour alimenter les savoirs des étudiants – ne pas mettre à disposition des étudiants mais utilisation par l'enseignant.

En rouge : à bâtir par les étudiants.

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 (*par conséquent, 8 conductrice.teur.s*). 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. (*donc sur ces laps de temps, ces 8 conducteurs ne peuvent être employés à d'autres transports*)
- 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. (*L'activité de l'entreprise n'est pas égale ; distinguer les besoins en période scolaire des besoins hors été, l'été étant la période la plus creuse pour l'entreprise.*)
- 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

Evaluation diagnostique - A donner aux étudiants à préparer chez eux

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 salariat 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

Les conditions d'exercice d'exécution du travail	Régime juridique 1 Statut du fonctionnaire	Régime juridique 2 Salarié de droit privé	Régime juridique 3 Travailleur indépendant
La prestation de travail	Les fonctionnaires sont des personnes nommées dans un emploi permanent à temps complet et titularisées dans un grade de la hiérarchie des administrations centrales de l'État, des collectivités territoriales ou des établissements hospitaliers.	Les travailleurs subordonnés exécutent leur travail en se conformant aux directives précises et au contrôle de l'employeur.	Le travailleur indépendant reçoit des instructions de son client, elles ne concernent que l'orientation générale du travail et l'objectif à atteindre.
Les moyens d'accès à l'emploi (recrutement)	L'accès à la fonction publique est limité par des conditions statutaires. Le droit français impose leur recrutement principalement par concours externe ou interne mais des dérogations à ce principe existent.	Selon la procédure mise en œuvre par l'entreprise : CV, tests, questionnaires, entretiens, etc., le recrutement donne lieu à la conclusion d'un contrat à durée déterminée ou indéterminée.	L'immatriculation au registre du commerce et des sociétés est la condition d'exercice du travail indépendant.
Le cadre juridique	La loi et le règlement.	Le contrat de travail.	Travailleur non salarié.
La carrière	Selon l'ancienneté et la valeur professionnelle prévue par des grilles d'avancement.	En fonction de l'ancienneté et par promotion interne.	X
La vie professionnelle	Garantie d'emploi.	Variable selon l'entreprise, le secteur d'activité, les conditions macro-économiques.	Variable selon l'entreprise, le secteur d'activité, les conditions macro-économiques.
Le lieu de travail	En principe, le salarié effectue la prestation de travail dans les locaux de l'administration.	En principe, le salarié effectue la prestation de travail dans les locaux de l'entreprise.	Il varie en fonction de la tâche à accomplir (chez le client ou dans l'atelier du travailleur indépendant par exemple).
Les horaires de travail	Le fonctionnaire est à la disposition de l'administration conformément à l'horaire établi par elle.	Le travailleur subordonné est à la disposition de l'employeur conformément à l'horaire établi par lui.	Le travailleur indépendant fixe librement son horaire de travail.
La fourniture du matériel et des matériaux	L'administration fournit le matériel nécessaire à l'accomplissement de la prestation de travail.	L'employeur fournit le matériel nécessaire à l'accomplissement de la prestation de travail.	Le matériel et les matières premières sont fournis par le travailleur indépendant.
La rémunération	Prévue dans une grille indiciaire commune, selon le corps, le grade et l'échelon de l'agent.	La rémunération est souvent proportionnelle au temps et au niveau d'étude.	La rémunération est déterminée par la nature de l'ouvrage à accomplir.

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 4 ; 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'arrêté 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



Ensemble, maillons et pérennisons les compétences saisonnières du Loir-et-Cher

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

MÉTIER S 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	CDI Contrat à durée indéterminée intermittent	Contrat saisonnier	CTT Contrat de travail temporaire (intérim)
Quels objectifs ?	<p>pourvoir un poste sur un besoin permanent ; procédure d'embauche réalisée par l'entreprise.</p> <p>forme normale et générale du contrat de travail. Sa particularité est qu'il n'est pas limité dans le temps. Aussi, à moins que l'une des parties décide d'y mettre fin, sa durée peut être illimitée.</p>	<p>pourvoir à un besoin temporaire de main d'œuvre pour tout type de poste. sélection des salariés et embauche directe par l'entreprise.</p> <p>le recours à ce type de contrat de travail n'est possible que dans certaines situations rigoureusement encadrées par la loi. Il n'est possible de conclure un contrat de travail CDD que pour l'exécution d'une tâche précise et temporaire. À ce titre, parmi les cas de recours autorisés, il est possible de citer le remplacement d'un salarié, la variation d'activité, la réalisation de travaux temporaires</p>	<p>forme particulière de CDI, il permet d'alterner périodes travaillées et non travaillées.</p>	<p>Souvent assimilé à un CDD dont il est particulier. Il concerne l'exécution de tâches appelées à se répéter chaque année, à des périodes relativement fixes, en fonction des saisons.</p> <p>Il ne prévoit pas forcément un terme précis, mais doit nécessairement mentionner :</p> <ul style="list-style-type: none"> • une durée minimum en cas de terme incertain ; • que le contrat est conclu pour la durée de la saison. 	<p>Le contrat de travail en intérim (dit contrat de mission) est conclu pour la réalisation de missions courtes et temporaires. La particularité de ce contrat de travail est que sa conclusion intervient entre le salarié intérimaire et une Entreprise de Travail Temporaire (ETT). L'ETT met alors le salarié intérimaire à disposition de l'entreprise pour laquelle il doit réaliser une mission. il est possible de conclure un <u>CDI intérimaire</u></p>
Sous quelle					

forme ?	temps complet ou temps partiel	temps complet ou temps partiel ; reconduction possible			
Quels atouts ?	avoir un salarié de façon pérenne qui pourra évoluer dans l'entreprise en promotion interne et bénéficier de formation professionnelle pour gagner en compétences	Faire face à un besoin temporaire résultant d'un accroissement de l'activité ou résultant de l'absence d'un salarié		Un contrat saisonnier se caractérise par l'exécution de tâches appelées à se répéter chaque année, à des périodes relativement fixes. Alors que le recours à un CDD dépend de la survenance d'événements moins prévisibles, tels que le remplacement d'un salarié ou encore l'exécution d'une tâche occasionnelle, précise et non-durable.	

Après avoir comparé les différents types de contrats de travail, il faut que l'étudiant soit sensibilisé au fait que la vie du salarié n'est pas un long fleuve tranquille, que l'entreprise qui l'emploie peut lui proposer des changements dans le cadre de son travail, changements en sa faveur (promotion du salarié) ou reclassement dans un autre poste ou, comme ici, les conducteurs qui s'absentent pourraient être dirigés vers la sortie... A ce propos, la reprise de l'entreprise Pakar par Bocar s'est faite avec l'intégralité des salariés de Pakar ; cet aspect peut être commenté avec les étudiants. Cf. <https://www.economie.gouv.fr/cedef/droits-salaries-reprise-entreprise>.

*Ainsi, dans le cadre de la **mission 3**, Bocar peut proposer à un salarié d'évoluer vers un nouveau poste plutôt que d'embaucher un nouveau salarié pour le poste en question et embaucher un salarié pour compenser l'évolution de ce salarié vers de nouvelles missions.*

*Pour expliquer ce qu'est une modification substantielle du contrat de travail, il est possible de revoir avec les étudiants la base juridique du contrat de travail en évoquant sa caractérisation à partir de la théorie générale des obligations → **fichier Mission 3_la caractérisation d'un contrat de travail.ppt***

*Pour expliquer ce que l'entreprise Bocar peut proposer en terme d'évolution de ses ressources humaines → **fichier Mission 3 et 4 _Les aléas de la vie professionnelle.ppt***

Les événements susceptibles de modifier le contrat de travail

Source : www.legalstart.fr

Au cours de la vie du contrat de travail, certains événements sont susceptibles d'en changer la nature.

Ainsi, une modification du contrat de travail peut s'avérer nécessaire en cas de changement de :

- rémunération ;
- fonction, que ce soit un aménagement ou une modification des attributions ;
- durée du temps de travail dans le cadre d'un aménagement ou d'une modification des horaires de travail ; et
- lieu de travail, notamment si cela implique une mutation.

Il est alors important de distinguer deux situations :

- La modification d'un élément essentiel du contrat de travail (ex : modification de la rémunération, des horaires de travail, etc.) pour laquelle l'employeur doit impérativement obtenir l'accord du salarié. Une telle modification prend la forme de l'insertion d'une clause claire et précise ou d'un **avenant au contrat de travail**. Au moment de procéder à la modification, pensez à vous appuyer sur un **modèle d'avenant au contrat de travail**.
- La modification des conditions de travail (ex : octroi de nouvelles tâches, durée du temps de travail, encadrement des heures complémentaires, etc.) que l'employeur peut imposer au salarié dans le cadre de son pouvoir de direction.

Avenant ou nouveau contrat de travail ?

Les **contrats de travail** sont en principe conclus définitivement. Ainsi, en cas de changement d'un élément essentiel, on ne conclut pas un nouveau contrat qui aurait pour effet de remplacer le précédent. À la place, on signe un avenant au contrat de travail qui modifie uniquement le contrat initial pour la partie qui évolue. Toutes les autres clauses du contrat de travail d'origine continuent de s'appliquer.

Toutefois, la conclusion d'un nouveau contrat de travail peut s'avérer nécessaire. Ce sera le cas si à la fin d'un CDD, les parties souhaitent poursuivre leur relation.

Quels sont les enjeux de la requalification d'un contrat de travail ?

La requalification d'un contrat de travail consiste à transformer un CDD en CDI par décision de justice.

Cette décision n'est pas neutre puisqu'elle a un effet rétroactif et immédiat. Cela signifie que le salarié est réputé avoir été embauché dès le départ en CDI. Le CDD n'a jamais existé légalement. Les conséquences sont nombreuses, en particulier pour le calcul de l'ancienneté, mais aussi pour le calcul de l'indemnité de rupture à verser en cas de licenciement ou de rupture conventionnelle.

De plus, en cas de requalification du contrat de travail, l'employeur doit verser au salarié une indemnité de requalification qui correspond au moins à un mois de salaire.

En ce qui concerne le salarié, il a la possibilité de réintégrer l'entreprise s'il le souhaite. Sinon, il peut percevoir une indemnité de licenciement.

Comment suspendre un contrat de travail ?

La **suspension d'un contrat de travail** est à distinguer de la rupture d'un contrat de travail.

En effet, dans le cadre de la suspension d'un contrat de travail, l'employeur ne paye plus le salarié et ce dernier ne vient plus travailler. Toutefois, à l'issue de la période de suspension, le salarié peut réintégrer l'entreprise ou faire l'objet d'un licenciement si cela est justifié.

L'employeur peut être à l'initiative de la **suspension du contrat de travail** d'un salarié en cas de :

- mise à pied conservatoire ou disciplinaire ;
- détention provisoire du salarié ;
- grève engendrant la fermeture provisoire de l'entreprise ; et
- recours à l'activité partielle pour l'entreprise.

D'autre part, les **cas de suspension du contrat de travail** par le salarié sont les suivants :

- un arrêt de travail pour maladie ou accident, professionnel ou non ;
- un congé maternité, paternité ou adoption ;
- un congé parental d'éducation ;
- un congé individuel de formation ;
- des congés ou des absences autorisées par l'employeur ;
- un projet de transition professionnelle ;
- une grève ;
- un congé sabbatique ;
- la journée défense et citoyenneté ; et
- un congé pour enfant malade.

Est-il obligatoire d'avoir un contrat de travail ?

Par principe, la conclusion d'un contrat de travail par écrit est obligatoire. Toutefois, cela n'est pas nécessaire pour la conclusion d'un CDI à temps plein. Ainsi, en l'absence de contrat de travail écrit, la loi considère qu'il s'agit d'un CDI à temps plein avec toutes les conséquences que cela emporte.

Quelles sont les 3 caractéristiques du contrat de travail ?

Les trois caractéristiques d'un contrat de travail sont :

- une prestation de travail ;
- une rémunération ;
- un lien de subordination.

Il s'agit de conditions cumulatives, c'est-à-dire qu'elles doivent toutes être réunies pour que la loi considère qu'il y a bien un contrat de travail.

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>

Evaluation formative de fin de séance 2 - CORRIGE

Pour les cas suivants, indiquer si le recours à un **contrat de travail en durée déterminée** est possible :

	vrai	faux
embauche par un autocariste d'un guide accompagnateur pour 3 circuits en Italie au mois de juillet.	X	
embauche par un musée municipal d'un guide interprète pour une durée de 15 jours.	X	
embauche à chaque été du même employé par un centre de loisirs et de vacances.		X
remplacement d'un salarié malade avec certificat médical.	X	
remplacement d'un salarié en grève.		X
remplacement de 2 salariés en mi-temps par un CDD temps plein		X
embauche par un camping pour accroissement temporaire d'activité	X	
embauche pour la saison dans une structure de type accrobranches pour assurer la sécurité des installations et des clients.	X	

Pour les cas suivants, indiquer si le recours à un **contrat de travail saisonnier** est possible :

emploi d'un salarié au service comptabilité		X
emploi d'un salarié pour 12 mois consécutifs		X
employer le même salarié avec plusieurs contrats les uns à la suite des autres	X	X
emploi d'un salarié de juin à septembre dans un camping ouvrant de juin à septembre		X
emploi d'un salarié de juin à septembre dans un camping ouvrant à l'année	X	
emploi d'un salarié pour le lancement d'un nouveau produit		X
emploi du même salarié sur la même période pendant plusieurs années	X	
emploi par une entreprise de location de bateaux fluviaux d'un salarié de juillet à août	X	

Contexte**OFFICE DE TOURISME DU PAYS DU HAUT LIMOUSIN**

L'Office de Tourisme du Pays du Haut Limousin (Ôlim) est situé dans le nord du département de la Haute-Vienne à Bellac.

Le Pays du Haut-Limousin regroupe 46 communes et 30 000 habitants environ. Il s'agit d'un territoire rural maillé de patrimoine vernaculaire. L'OT installé à Bellac est ouvert toute l'année et compte au total six pôles d'accueil :

Le Dorat | Saint-Pardoux | Mai à octobre

Châteauponsac | Mortemart | Saint-Sulpice-Les-Feuilles | Juillet à août

L'OT réalise un travail conséquent auprès de ses partenaires afin que les visiteurs soient particulièrement bien accueillis et informés. Ainsi, l'OT incite ses partenaires à être des ambassadeurs du territoire. Chaque année, un [guide](#) du partenaire est édité afin d'accompagner les démarches en leur faveur. L'ensemble des salariées de l'OT est impliqué selon les compétences de chacune (Cf. doc en annexe).

Voici quelques chiffres :

Nombre de visiteurs accueillis dans les différents bureaux d'information :

Bureau de	2021	2022
Bellac	2480	2502
Le Dorat	1750	2000
Saint Pardoux	2147	2301
St-Sulpice les Feuilles	231	225
Mortemart	2205	2089
Châteauponsac	478	325
total	9291	9442

origine des visiteurs

France	8871
étrangers	1325
total	10196

Situation professionnelle

Vous êtes étudiant en deuxième année de BTS Tourisme et effectuez votre dernière période de stage de 4 semaines. Vous assistez Manon Bourget et l'aidez à la préparation du bilan de fin d'année qui aura lieu dans quelques jours. Lors du bilan de fin d'année, le président de l'OT évoque les temps forts de l'année et les projets à venir.

Ainsi, concernant les employées, il est prévu qu'Aurélié Pécot suive une formation de 70 heures organisée par la MOPA, formation qui s'échelonne sur plusieurs mois, à raison d'un jour par semaine, en webinaire. Hélène Veyriras quant à elle attend un heureux événement pour le mois de juin. Enfin, comme chaque année, il conviendra de recruter une personne pour le bureau de Mortemart.

Votre mission :

La formation par les compétences – bloc EPT

Le président de l'OT pense que l'équipe pourra « absorber » les jours d'absence où Aurélie sera en formation. Pour le congé maternité à venir d'Hélène et pour la période d'ouverture du bureau d'information de Mortemart, il envisage deux emplois saisonniers.

Portez un jugement quant aux solutions envisagées par le Président de l'OT pour faire face aux besoins en ressources humaines pour l'année 2023.

Annexe

Une équipe à votre écoute



Manon BOURGET - 06 37 11 03 16
manonbourget@tourisme-hautlimousin.com

Relation partenaires, stratégie, à l'écoute de vos projets touristiques et de loisirs

Nelly CARMASOL - 07 56 21 16 73

nellycarmasol@tourisme-hautlimousin.com

Visit Ô Lim - Accueil hors les murs - Visites scolaires - J.E.P.



Marlène FORSTER - 07 56 21 16 76
marleneforster@tourisme-hautlimousin.com

Hébergements - Taxe de séjour - Développement durable

Aurélie PÉCOUT - 07 56 21 16 71

aureliepecout@tourisme-hautlimousin.com

Réseau Ambassadeurs - Visit Ô Lim - Visites scolaires - J.E.P.



Amandine PAULY - 07 56 21 16 75
amandinepaully@tourisme-hautlimousin.com

Boutiques - Terra Aventura - Réseaux sociaux - Agenda des manifestations

Hélène VEYRIRAS - 07 56 21 16 69

heleneveyriras@tourisme-hautlimousin.com

Activités de pleine nature - pAss Ô Lim - Activité groupes - Site Internet



Les missions de l'Office de tourisme :

Mise en réseau des acteurs

Développement local

Promotion du territoire

Accueil et conseil aux visiteurs



	Oui	Non
<ul style="list-style-type: none">• Avez-vous su repérer qu'il existe plusieurs types de contrats de travail possibles pour un même poste ?• La distinction entre CDD et contrat saisonnier est-elle claire pour vous ?• Les avantages du recours au groupement d'employeurs sont-ils repérés ?• La présentation de vos recherches pour aider M, Drousseau à faire un choix est-elle de nature à l'éclairer ?• Avez-vous compris pourquoi les emplois de l'entreprise Bocar SA ne peuvent pas donner lieu au même type de contrat pour une embauche ?		

Grille d'évaluation descriptive de fin de séquence pour le module EPT *Le statut des personnes au travail*

Compétences	Niveau de maîtrise en auto-évaluation Pour chaque compétence, entourez le niveau atteint				Analyse qualitative en auto-évaluation	Analyse qualitative en évaluation par les pairs	Évaluation qualitative du professeur
	Débutant Novice Notions Incompétence inconsciente *	Apprenti Intermédiaire Incompétence consciente	Confirmé Avancé Compétence consciente	Expert Compétence inconsciente	Indiquez : votre point fort ce que vous devez travailler	Indiquez : le point fort du travail proposez une piste pour améliorer la production	Indiquez un conseil pour aller plus loin ou améliorer le travail
C12 – établir des liens entre l'évolution socio-économique ou juridique et l'activité touristique	Ne perçoit pas les enjeux liés à l'embauche ou au maintien de certains salariés	Comprend que l'évolution des relations de travail entraîne l'évolution du code du travail mais ne parvient pas à en dégager une solution, une stratégie.	Peut justifier l'existence d'une multitude de contrats de travail par la saisonnalité de l'activité touristique	<i>(non évaluée à ce stade)</i> Peut justifier l'existence d'une multitude de contrats de travail par la saisonnalité de l'activité TOURtouristique et par l'évolution des pratiques des touristes			
C13 – caractériser le rôle et le statut des acteurs du tourisme	Ne comprend pas les besoins de l'entreprise ni la nécessité de devoir choisir entre différents types de contrats de travail	Sait qu'il existe différents types de contrats de travail, notamment à durée déterminée et indéterminée	Distingue les types de contrats de travail, peut faire un choix et le justifier	Est force de proposition même si aucune difficulté n'est présente, afin d'optimiser les ressources humaines			

* <https://huguesbonin.com/2018/04/16/les-4-stades-de-lapprentissage/>