

Conclure un contrat saisonnier ou un contrat d'extra

Référence Internet
WHC.01.3.060



Saisissez la Référence Internet WHC.01.3.060 dans le moteur de recherche du site www.editions-tissot.fr pour accéder à cette fiche actualisée

Vous souhaitez embaucher un salarié pour une période déterminée.

Pouvez-vous proposer un CDD saisonnier ? Quelle est la définition de ce cas de recours ? Quels avantages ce CDD vous offre-t-il ?

La bonne méthode

➔ Étape 1

Connaitre la définition du travail saisonnier

Les travaux saisonniers sont des travaux qui sont normalement appelés à se répéter chaque année, à date à peu près fixe, en fonction du rythme des saisons ou des modes de vie collectifs, et qui sont effectués pour le compte d'une entreprise exerçant des activités obéissant aux mêmes variations.

Pour recourir au CDD saisonnier, plusieurs conditions cumulatives doivent donc être remplies :

- les variations d'activité doivent être régulières, prévisibles, cycliques et, en tout état de cause, indépendantes de la volonté des employeurs ou des salariés ;
- il faut une correspondance entre les tâches offertes et l'activité saisonnière de l'entreprise. Ainsi, l'affectation d'un salarié à des tâches multiples, diverses, sans corrélation avec le rythme des saisons, ou à des tâches accomplies à toutes époques de l'année ne saurait s'opérer par le biais de contrats de travail saisonniers.

➔ Étape 2

Comprendre l'application du CDD saisonnier en pratique

Les secteurs d'activités à variation saisonnière sont essentiellement l'agriculture, les industries agro-alimentaires et le tourisme. Mais cette liste n'est nullement limitative : d'autres secteurs d'activité peuvent offrir des emplois à caractère saisonnier.

Agriculture et agro-alimentaire

Dans l'agriculture et les industries agro-alimentaires, il s'agit principalement des travaux liés à la récolte, la culture (cueillette des fruits et légumes, moisson, vendanges, etc.) et au conditionnement des produits ainsi récoltés, de la fabrication et de la distribution de denrées.

Exemple

Est bien un contrat saisonnier le CDD conclu par une entreprise de culture de céréales avec un salarié embauché en qualité de chauffeur de tracteur pour la réalisation de travaux de récolte, de préparation des sols et des semis, dès lors que ces tâches sont liées à l'existence de contraintes naturelles, et sont destinées à se répéter chaque année à des dates à peu près fixes.

De même, la préparation des escargots en fin d'année dans une conserverie consiste bien en une augmentation d'activité liée à l'accroissement de la consommation à un moment déterminé de chaque année et non pas à un surcroît occasionnel de travail ou à une activité inhabituelle de l'entreprise.

En revanche, ne répondent pas à la définition du contrat saisonnier les activités d'une société de vente de produits surgelés, dès lors qu'elle n'est pas spécialisée dans le commerce de produits répondant à une demande essentiellement saisonnière et propose une gamme diversifiée de denrées de longue conservation, et que ses points de vente ne sont pas implantés dans des stations touristiques, connaissant d'importantes fluctuations de clientèle en fonction des saisons.

Tourisme

Dans le secteur du tourisme, il s'agit d'activités qui concourent au déroulement d'une saison touristique, des vacances, c'est-à-dire aussi bien des activités dont l'exercice est étroite-

ment lié aux saisons (par exemple moniteur de ski ou de planche à voile, centres de loisirs) que des activités qui sont simplement accrues du fait de la saison (par exemple magasin d'articles de sport dans une station de montagne, commerce d'alimentation, voire hypermarché situé en moyenne montagne ou en zone côtière, entreprise de transport de personnel, commerces des stations touristiques, hôtellerie, entreprises de transport urbain des stations touristiques, etc.).

Autres secteurs

La question a été posée de savoir si des organismes ou des associations exerçant des activités périscolaires (écoles de danse ou de musique, organismes ou associations sportives, ramassage scolaire, garderies, etc.) peuvent conclure successivement, pour la durée de l'année scolaire, des CDD saisonniers. La réponse est négative : les emplois liés à l'organisation de l'enseignement ne peuvent pas être assimilés à des emplois saisonniers.

➔ **Étape 3**

Mettre en œuvre le CDD saisonnier

Le terme du contrat saisonnier

Le CDD saisonnier peut être conclu soit de date à date soit pour la durée de la saison.

Dans le dernier cas, le contrat saisonnier doit préciser qu'il est conclu pour la durée de la saison et mentionner une durée minimale d'emploi (librement fixée entre l'employeur et le salarié).

La succession de contrats saisonniers

Renouveler un contrat saisonnier avec le même salarié est possible s'il est conclu à date fixe pour pourvoir un emploi effectivement saisonnier (non permanent). Il ne peut être renouvelé qu'une seule fois.

La clause de reconduction

Le contrat de travail peut comporter une clause prévoyant sa reconduction d'une saison à l'autre. Toutefois, cette clause ne doit pas avoir pour effet d'imposer la reconduction automatique. Elle doit simplement prévoir une priorité d'emploi en faveur du salarié.

Une convention, un accord collectif applicable à l'entreprise peut imposer à l'employeur ayant

occupé un salarié saisonnier de le réemployer pour la même saison de l'année suivante.

Ancienneté

Pour le calcul de l'ancienneté du salarié, il est fait cumul des durées des contrats de travail à caractère saisonnier successifs qu'il a effectués dans une même entreprise.

Succession de CDD saisonniers

Des CDD saisonniers successifs peuvent être conclus sans avoir à respecter un délai de carence.

Attention

Si le CDD saisonnier cache en réalité un CDD pour surcroît d'activité, un nouveau contrat ne pourra être conclu avant l'expiration d'une période de carence dont l'importance varie en fonction de la durée du premier contrat.

La prime « TVA »

Les saisonniers ont droit à la prime instaurée en parallèle de la baisse de la TVA à condition d'avoir au moins 4 mois d'ancienneté dans l'entreprise.

La prime est versée à la fin du contrat saisonnier. Si le contrat est rompu par le salarié, la prime n'est pas due.

Jours fériés supplémentaires

Les salariés sous contrat saisonnier en bénéficient s'ils ont au moins 9 mois d'ancienneté dans la même entreprise.

Dispositions particulières : Voir rubrique « Convention collective Hôtels, cafés, restaurants - Accords nationaux (n° 3292) »

➔ **Étape 4**

Bien faire la différence entre un CDD saisonnier et les autres cas de recours au contrat à durée déterminée

Durée du CDD

Il doit en principe être conclu pour une période inférieure à l'année et ne doit pas correspondre à la totalité de la période d'ouverture de l'entreprise. Le Code du travail ne prévoit pas de durée maximale pour le CDD saisonnier. Selon l'administration, il ne doit pas dépasser 8 mois pour conserver son caractère saisonnier.

S'il est conclu à terme imprécis, le contrat doit prévoir une durée minimale.

Différence entre le CDD saisonnier et les autres CDD

Le CDD saisonnier bénéficie de modalités de gestion assouplies :

- vous n'avez pas à verser d'indemnité de fin de contrat ;
- vous pouvez conclure des contrats successifs dans le cadre d'une saison unique, qu'il s'agisse d'une succession de contrats avec le même salarié pour des fonctions identiques ou différentes, ou d'une succession de salariés différents sur le même poste ;
- vous pouvez choisir entre le contrat à terme précis, c'est-à-dire de date à date, qui permet, pour faire face à un surcroît imprévu de clientèle (la conclusion d'un contrat pour une durée qui ne recouvre pas nécessairement celle de la saison), et le contrat à terme incertain, conclu pour la durée de la saison.

Dans ce dernier cas, la seule obligation imposée par la loi réside dans l'indication d'une durée minimale, qui peut être très brève.

Le terme de la saison entraîne alors la cessation de la relation contractuelle, dès lors que la durée minimale indiquée au contrat a été respectée. Ce terme peut, en raison de conditions climatiques favorables, être éventuellement repoussé au-delà des dates qui marquent habituellement la fin de la saison, sans pour autant risquer une requalification automatique du contrat en CDI (voir « Les sanctions possibles »).

De même, vous pouvez rompre le contrat avant que ne soit écoulée la période qui marque habituellement la fin de la saison, sous réserve que vous apportiez la preuve que la cessation de la relation contractuelle est justifiée par des conditions climatiques particulières.

➔ Étape 5

Le CDD d'usage

Il n'est possible que dans les secteurs d'activités listés par décret et dont font partie les Hôtels Cafés Restaurants.

Ce CDD peut être utilisé pour les postes pour lesquels il n'est pas d'usage de recourir au CDI car ces postes ont un caractère temporaire et non durable (ex : serveur supplémentaire pour une soirée avec beaucoup de réservations).

Évitez les erreurs

Ne confondez pas activité saisonnière et accroissement temporaire d'activité

Pour pouvoir être qualifiée de saisonnière, l'activité de l'entreprise doit être réalisée en fonction du rythme des saisons et des modes de vie collectifs.

Ainsi, l'activité de l'entreprise ne doit pas s'exercer toute l'année. De plus, le fait que, pendant une certaine saison, l'entreprise connaisse un accroissement d'activité ne permet pas de qualifier son activité de saisonnière.

Exemple

Une pizzeria, qui exerce son activité toute l'année et qui connaît un surcroît d'activité en été seulement, n'a pas une activité saisonnière.

N'utilisez pas le CDD d'usage pour répondre à un besoin constant

Si vous prenez des serveurs en CDD d'usage systématiquement plusieurs services par semaine, ceci pourra être un indice pour détecter un besoin durable d'emploi à temps partiel et pourra générer un risque de demande de requalification du CDD en CDI.

Le rôle des représentants du personnel

Vous devez consulter vos délégués du personnel sur le programme et les modalités pratiques de la formation renforcée à la sécurité des salariés en CDD affectés à des postes présentant des risques particuliers pour leur santé ou leur sécurité, ainsi que sur les conditions d'accueil de ces salariés.

Les délégués du personnel peuvent demander que soit examinée la question des CDD lorsqu'ils constatent un accroissement important du nombre de ces contrats. Ils peuvent également saisir l'inspecteur du travail en cas d'accroissement important ou de recours abusif aux CDD.

Enfin, vous avez aussi l'obligation d'informer, une fois par an, les délégués du personnel sur les éléments :

- qui ont conduit l'entreprise à faire appel à des CDD, au titre de l'année écoulée ;

- qui pourraient conduire l'entreprise à faire appel à des CDD pour l'année à venir.

Les sanctions possibles

La principale sanction de la mauvaise utilisation d'un CDD saisonnier est la requalification du contrat en contrat à durée indéterminée (CDI).

Plusieurs motifs peuvent conduire à la requalification du CDD en CDI :

- le non-respect des motifs de recours au CDD (cas où vous avez conclu un CDD saisonnier alors que votre activité ne correspondait pas à la définition) ;
- le non-respect des dispositions relatives à la durée du CDD :
 - pour un contrat à terme précis, si le contrat ne prévoit pas de date d'échéance de son terme ou si la durée du contrat maximale légale est dépassée,
 - pour un contrat à terme imprécis (c'est-à-dire dont le terme est la fin de la saison), si le contrat ne prévoit pas de durée minimale d'emploi,
 - renouvellement sans précisions sur ses conditions ou sans avenant avant le terme initial,
 - poursuite de la relation contractuelle après l'échéance du terme prévu,
 - continuation des relations de travail sans signature de l'avenant prévu dans la clause de renouvellement du contrat initial ;
- l'absence de contrat écrit ou de certaines mentions telles que :
 - le motif précis pour lequel le CDD est conclu,
 - la signature du salarié, même lorsque c'est le salarié qui a refusé de signer le contrat,
 - la date de fin du contrat quand celui-ci est conclu à terme précis,
 - la durée minimale d'emploi quand le contrat est conclu sans terme précis,
 - le poste de travail ;
- le défaut de transmission du contrat au salarié par l'employeur au plus tard dans les 2 jours suivant son embauche.

Dans ces cas, la requalification, si elle est demandée par le salarié, est automatique,

c'est-à-dire que l'employeur ne pourra pas rapporter la preuve contraire. De plus, aucune régularisation postérieure n'est possible.

Le salarié peut prétendre à une indemnité minimale d'1 mois de salaire à titre de dommages intérêts pour non application de la procédure.

Notre conseil

Prenez le temps d'analyser le cas dans lequel vous souhaitez conclure un CDD saisonnier

Peu importe le cas de recours, le CDD est un contrat à manier avec précaution. Faites très attention à la rédaction du contrat, ce qui évitera tout problème, notamment s'agissant de son terme.

Questions/Réponses

Si le CDD saisonnier que j'ai conclu avec un salarié est requalifié en CDI, le contrat prend-il fin à la date prévue dans le CDD initial ?

Non ! Si le CDD est requalifié en CDI, l'échéance du terme pour lequel le CDD était conclu est analysée en licenciement, mode de rupture spécifique aux CDI.

La procédure de licenciement n'ayant pas pu être respectée par l'employeur, ce dernier pourra se voir reprocher une irrégularité de procédure et, le cas échéant, l'absence de lettre motivant le licenciement, ce qui justifiera l'allocation d'une indemnité pour licenciement sans cause réelle et sérieuse au salarié.

Le salarié aura donc droit, en sus de l'indemnité légale ou conventionnelle de licenciement, aux indemnités pour licenciement sans cause réelle et sérieuse et pour défaut de procédure.

Quelle est la différence entre renouvellement et reconduction du CDD saisonnier ?

Renouveler un CDD consiste à prolonger le contrat initialement prévu avec le salarié (il n'est autorisé que lorsque le CDD est conclu de date à date). À l'inverse, la reconduction vise la conclusion d'un nouveau contrat lors de la saison suivante.

Est-il possible de renouveler tout CDD saisonnier ?

Non. Pour pouvoir être renouvelé, le CDD doit être conclu à terme précis. Par conséquent, si

le CDD est conclu à terme imprécis, pour le temps de la saison, le renouvellement n'est pas possible.

Le fait que l'activité soit soumise aux conditions climatiques permet-il le recours au CDD saisonnier ?

Non. Le fait que l'activité exercée par les salariés les soumet aux conditions climatiques ne suffit pas à démontrer qu'elle se répète chaque année à des dates à peu près fixes.

Que risque l'employeur qui ne reconduit pas un contrat saisonnier alors qu'une clause du contrat le prévoit ?

L'ensemble des contrats successivement reconduits est rétrospectivement considéré à durée indéterminée. Et l'absence de conclusion d'un nouveau contrat s'analyse en un licenciement. En conséquence, l'employeur qui ne souhaite pas reconduire un contrat saisonnier doit pouvoir justifier d'un motif réel et sérieux comme pour un licenciement.

Convention collective Hôtels, cafés, restaurants

Accords nationaux (n° 3292)

Article 9 : Optimiser l'accès à la formation des saisonniers

Les parties signataires observent que, dans le secteur, la saisonnalité de l'activité est incontournable.

L'activité touristique est conditionnée, dans de nombreuses régions françaises, par les traditions liées au climat et à l'organisation des congés.

Ainsi, les établissements de l'hôtellerie et de la restauration, pour répondre aux cycles de fréquentation de la clientèle, ont recours à l'emploi saisonnier.

Il peut s'agir :

- de personnes établies dans leurs métiers, mais mobiles géographiquement (par exemple, montagne et bord de mer) ;
- de personnes stables géographiquement, mais exerçant plusieurs métiers (par exemple, agriculteurs et serveurs) ;
- de saisonniers d'opportunité (étudiants ou demandeurs d'emploi).

Conscients de la nécessité de répondre aux exigences croissantes de prestations, en terme de qualité notamment, de la part de la clientèle touristique, soucieux de valoriser l'image de la saisonnalité et désireux de permettre aux salariés saisonniers d'acquérir ou d'accroître leurs compétences afin d'optimiser les conditions d'un emploi pérenne ou d'évoluer dans leur activité saisonnière, les

signataires s'accordent pour renforcer l'accès à la formation des salariés saisonniers.

Les salariés saisonniers disposent des mêmes droits à la formation que les salariés en contrat à durée indéterminée. Cependant, leur accès à la formation est lié à la nature de leur contrat de travail : contrat à durée déterminée (CDD) ou contrat de travail intermittent à durée indéterminée (CDI).

Ainsi, outre le plan de formation, les saisonniers peuvent bénéficier, à leur initiative, d'un congé individuel de formation/contrat à durée déterminée (CIF-CDD) et d'un droit individuel à la formation/contrat à durée déterminée (DIF-CDD). *Le financement du CIF-CDD et du DIF-CDD relève de la compétence de l'organisme auquel l'entreprise verse sa contribution au titre du CIF-CDD.*

Le CIF-CDD est ouvert aux salariés qui peuvent justifier de 24 mois, consécutifs ou non, de salariat au cours des cinq dernières années, dont 4 mois, consécutifs ou non, en CDD au cours des 12 derniers mois.

La formation, qui relève du choix du salarié, doit commencer au plus tard 12 mois après le terme du dernier CDD.

Le DIF-CDD est ouvert aux salariés qui justifient de 4 mois, consécutifs ou non, en CDD au cours des 12 derniers mois dans l'entreprise. Le DIF est calculé au prorata de son temps de travail.

Cependant, les conditions d'accès à la formation et d'exercice des droits des saison-

.../...

.../...

niers à la formation limitent la portée et la mise en œuvre de ces dispositifs.

C'est pourquoi les parties signataires se mobilisent pour que les dispositions conventionnelles et légales, ainsi que les démarches et projets émanant de la profession, qui tendent à développer les conditions d'accès des saisonniers à la formation, soient encouragés.

Ainsi les parties signataires :

- rappellent que les stages PPS (*supra* article 2.4 a) sont particulièrement adaptés aux contraintes des saisonniers ; elles demandent au FAFIH de s'assurer que les saisonniers ont accès à toute information utile sur ce dispositif ;
- préconisent la mise en œuvre, autant que faire se peut, des dispositions de l'article 67 de la loi sur le développement des territoires ruraux du 23 février 2005 ;
- lorsqu'un employeur s'engage à reconduire le contrat de travail d'un saisonnier pour la saison suivante, ce dernier peut participer, pendant l'intersaison, à des actions de formation organisées par l'entreprise dans le cadre de son plan de formation ;
- un contrat à durée déterminée spécifique portant sur la durée de la formation est alors conclu entre l'employeur et le salarié saisonnier ; les conditions de mise en œuvre de ce CDD sont précisées par la loi (notamment, le CDD conclu dans ce cadre n'est pas assujéti au versement du 1 % dû par l'entreprise au titre de sa participation au financement des CIF-CDD) ;
- encouragent le développement d'initiatives professionnelles locales et se réfèrent, à titre d'exemple :
- à la démarche de professionnels saisonniers de montagne qui organisent une formation des employés d'étages avant la saison, dans le cadre de leur contrat de travail,
- ou à celle prise par des professionnels en région sur l'élaboration d'une charte de l'emploi saisonnier,

- ou encore, à la mise en œuvre du contrat de professionnalisation organisant une alternance spécifique de formation dans les entreprises saisonnières.

Les parties signataires rappellent qu'une étude sur l'emploi et la formation des saisonniers dans l'hôtellerie et la restauration a été diligentée par la CPNE-IH en 1990 et demandent à l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications de l'hôtellerie, la restauration et les activités connexes de prévoir la réalisation de travaux d'analyse actualisée sur les besoins de formation des saisonniers en vue de la prochaine négociation triennale du présent accord.

Elles confirment que la problématique spécifique des saisonniers doit être prise en compte dans les divers programmes de formation, notamment ceux mis en place par le FAFIH.

SOURCE :

- Hôtels, cafés, restaurants
- FORMATION PROFESSIONNELLE : ACCORD PROFESSIONNEL DU 28 MARS 2007 relatif aux objectifs, aux priorités et aux moyens de la formation professionnelle dans l'hôtellerie, la restauration et les activités connexes

Article 14 : Contrat à durée déterminée

Les contrats à durée déterminée sont établis conformément à la législation en vigueur. Les conditions d'emploi des extra et des saisonniers sont précisées comme suit :

1. Extra

L'emploi d'extra qui, par nature, est temporaire est régi par les dispositions légales en vigueur.

Un extra est engagé pour la durée nécessaire à la réalisation de la mission. Il peut être appelé à être occupé dans un établissement quelques heures, une journée entière ou plusieurs journées consécutives dans les limites des durées définies par l'article 21-2 c.

Un extra qui se verrait confier par le même établissement des missions pendant plus de 60 jours dans un trimestre civil pourra demander la requalification de son contrat en contrat à durée indéterminée.

.../...

.../...

Le salaire de l'extra ne pourra être inférieur ni au minimum conventionnel de la catégorie professionnelle à laquelle il appartient, ni au montant de la rémunération que percevrait dans la même entreprise, après période d'essai, un salarié sous contrat à durée indéterminée de qualification équivalente et occupant les mêmes fonctions.

Les modalités de rémunération d'extra seront définies d'un commun accord à l'embauche. En outre, à la fin du contrat, le salarié perçoit une indemnité de congés payés égale à 10 % de la rémunération totale brute perçue, quelle que soit la durée du contrat.

Un contrat devra être établi pour chaque vacation. Toutefois, si plusieurs vacations sont effectuées au cours d'un mois civil, l'employeur pourra établir un seul bulletin de paye récapitulatif qui devra ventiler toutes les vacations sans que la nature juridique du contrat s'en trouve modifiée. Le bordereau individuel d'accès à la formation lui sera remis conformément à la législation en vigueur.

2. Saisonniers

Le travailleur saisonnier est un salarié employé conformément aux dispositions légales en vigueur, notamment aux articles L. 122-1-1 (3°), L. 122-3-4, D. 121-2, dans les établissements permanents ou saisonniers pour des tâches normalement appelées à se répéter chaque année à dates à peu près fixes en fonction du rythme des saisons ou des modes de vie collectifs.

L'emploi saisonnier peut ne pas coïncider avec la durée totale de la saison. Le contrat saisonnier ne pourra être ni inférieur à un mois, ni excéder neuf mois, sous réserve de la définition qui sera donnée par les commissions décentralisées lorsque celles-ci seront mises en place.

Les contrats de travail à caractère saisonnier peuvent être conclus :

a) Pour toute la durée de la saison correspondant aux dates d'ouverture et de fermeture de l'entreprise ;

b) Pour une période comprise dans le cadre d'une saison avec une durée minimum d'un mois ;

c) Pour une période correspondant à un complément d'activité saisonnière en précisant les dates de début et de fin de la période.

Les contrats à caractère saisonnier peuvent comporter une clause de reconduction pour la saison suivante.

S'ils la comportent, et seulement dans ce cas, l'une ou l'autre des parties (ou les deux parties) devra confirmer par lettre recommandée sa volonté de renouvellement du contrat au moins 2 mois à l'avance. En cas de non-confirmation, la clause de reconduction devient caduque.

Les contrats saisonniers conclus pendant trois années consécutives à partir de la date d'application de la convention collective et couvrant toute la période d'ouverture de l'établissement pourront être considérés comme établissant avec le salarié une relation de travail d'une durée indéterminée sur la base des périodes effectives de travail.

SOURCE :

- Hôtels, cafés, restaurants
- CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE des hôtels, cafés, restaurants (HCR) du 30 avril 1997

Article 5 : Prime liée à la réduction du taux de TVA

Les partenaires sociaux conviennent que la prime liée à la réduction du taux de la TVA dans la restauration est strictement conditionnée à l'application du taux réduit de la TVA à 5,5 % dans la branche d'activité des hôtels, cafés, restaurants.

Dès lors que ce taux de TVA de 5,5 % ne serait plus en vigueur dans cette branche et qu'un nouveau taux supérieur serait appliqué, la prime liée à la réduction du taux de la TVA serait immédiatement supprimée. Les salariés ne pourraient, dans ces conditions, se prévaloir d'une quelconque façon d'un avantage acquis au titre de ladite prime. Des négociations seraient par ailleurs engagées par les partenaires sociaux pour définir, le cas échéant, une nouvelle prime et ses modalités d'octroi aux salariés.

.../...

.../...

Dans l'hypothèse où le taux de la TVA demeure inchangé à 5,5 %, et le 30 septembre 2012 au plus tard, un bilan sera établi par les partenaires sociaux sur l'application de la présente stipulation, ses modalités d'octroi selon notamment l'activité des entreprises ainsi que sur l'évolution du taux de TVA dans la branche.

À la suite de ce bilan, et au plus tard le 31 octobre 2012, une commission mixte paritaire de branche sera réunie à la demande de la partie la plus diligente. Elle aura pour objet une négociation sur la rémunération des salariés de la branche en lien avec cette prime celle-ci pouvant prendre notamment la forme d'une grille des rémunérations, d'une prime pérenne, d'une prime de fin d'année ou de tout autre élément de rémunération.

Les partenaires conviennent que si cette négociation n'aboutissait pas, la prime liée à la réduction du taux de la TVA dans la branche d'activité des hôtels, cafés, restaurants serait maintenue comme telle.

Le présent article définit le montant et les bénéficiaires de cette prime.

1. Bénéficiaires de la prime

Le droit à la prime qui est lié à la réduction du taux de la TVA à 5,5 % dans la restauration, est ouvert à l'ensemble des salariés des entreprises relevant du champ d'application du présent avenant à la convention collective nationale des HCR sous réserve qu'ils remplissent deux conditions cumulatives :

- avoir un an d'ancienneté à la date de versement de la prime ;

- être présent dans l'entreprise le jour du versement de la prime.

Les salariés des entreprises saisonnières et les salariés, saisonniers des établissements permanents bénéficient de cette prime au prorata de la durée de leur contrat de travail sous réserve qu'ils justifient de 4 mois d'ancienneté au sein d'un même établissement et/ou entreprise au sens de l'article L. 1244-2 du Code du travail.

En tout état de cause, les salariés des entreprises saisonnières et les salariés saisonniers des établissements permanents bénéficient de cette prime au prorata de la durée de leur contrat de travail dès l'expiration de la deuxième saison consécutive effectuée au sein d'un même établissement et/ou entreprise sans condition d'ancienneté.

2. Montant de la prime

Le montant de la prime liée à la réduction du taux de la TVA est égal à 2 % du salaire de base annuel dans la limite de 500 € par an pour un salarié employé à temps complet.

Pour les autres salariés, la prime, plafonnée le cas échéant, est calculée au prorata de leur temps de travail contractuel.

Enfin, cette prime, plafonds y compris, est modulée en fonction de l'activité de l'entreprise et de l'impact de la réduction du taux de la TVA par l'application de coefficients définis ci-dessous en raison du code NAF de l'entreprise :

Code NAF	Activité de l'entreprise	Coefficient	Plafonds
56.10 A 56.10 B	Restaurants	100 %	500 euros
55.10 Z	Hôtels avec restaurant	50 %	250 euros
55.10 Zp 56.30 Zp 56.21 Z 93.11 Z 93.29 Zp	Autres entreprises	25 %	125 euros

.../...

.../...

3. Conditions de versement

Le premier versement de la prime liée à la réduction du taux de la TVA aura lieu à l'échéance de la paye de 1^{er} juillet 2010 ; les versements suivants se feront chaque année à la même date de la même échéance de paye.

S'agissant des salariés des entreprises saisonnières et des salariés saisonniers des établissements permanents, cette prime sera versée au terme du contrat saisonnier (à l'exclusion de toute rupture à l'initiative du salarié).

En tout état de cause, pour les entreprises ayant mis en place depuis le 1^{er} juillet 2009, date de l'application du taux réduit de la TVA à 5,5 % dans la restauration des contreparties sociales équivalentes directement liées ou consécutives à la baisse de la TVA dans la restauration, celles-ci ne se cumulent pas avec la prime TVA conventionnelle, à due concurrence, si ces contreparties sociales sont versées chaque année et de façon pérenne.

Nouvel article 5 : (modifié par avenant n° 1 du 29 juin 2010)

Prime liée à la réduction du taux de TVA

Les partenaires sociaux conviennent que la prime liée à la réduction du taux de la TVA dans la restauration est strictement conditionnée à l'application du taux réduit de la TVA à 5,5 % dans la branche d'activité des hôtels, cafés, restaurants.

Dès lors que ce taux de TVA de 5,5 % ne serait plus en vigueur dans cette branche et qu'un nouveau taux supérieur serait appliqué, la prime liée à la réduction du taux de la TVA serait immédiatement supprimée. Les salariés ne pourraient, dans ces conditions, se prévaloir d'une quelconque façon d'un avantage acquis au titre de ladite prime. Des négociations seraient par ailleurs engagées par les partenaires sociaux pour définir, le cas échéant, une nouvelle prime et ses modalités d'octroi aux salariés.

Dans l'hypothèse où le taux de la TVA demeure inchangé à 5,5 %, et le 30 septembre 2012 au plus tard, un bilan sera établi

par les partenaires sociaux sur l'application de la présente stipulation, ses modalités d'octroi selon notamment l'activité des entreprises ainsi que sur l'évolution du taux de TVA dans la branche.

À la suite de ce bilan, et au plus tard le 31 octobre 2012, une commission mixte paritaire de branche sera réunie à la demande de la partie la plus diligente. Elle aura pour objet une négociation sur la rémunération des salariés de la branche en lien avec cette prime celle-ci pouvant prendre notamment la forme d'une grille des rémunérations, d'une prime pérenne, d'une prime de fin d'année ou de tout autre élément de rémunération.

Les partenaires conviennent que si cette négociation n'aboutissait pas, la prime liée à la réduction du taux de la TVA dans la branche d'activité des hôtels, cafés, restaurants serait maintenue comme telle.

Le présent article définit le montant et les bénéficiaires de cette prime.

1. Bénéficiaires de la prime

Le droit à la prime qui est lié à la réduction du taux de la TVA à 5,5 % dans la restauration, est ouvert à l'ensemble des salariés des entreprises relevant du champ d'application du présent avenant à la convention collective nationale des HCR sous réserve qu'ils remplissent deux conditions cumulatives :

- avoir un an d'ancienneté à la date de versement de la prime ;
- être présent dans l'entreprise le jour du versement de la prime.

Les salariés des entreprises saisonnières et les salariés, saisonniers des établissements permanents bénéficient de cette prime au prorata de la durée de leur contrat de travail sous réserve qu'ils justifient de 4 mois d'ancienneté au sein d'un même établissement et/ou entreprise au sens de l'article L. 1244-2 du Code du travail.

En tout état de cause, les salariés des entreprises saisonnières et les salariés saisonniers des établissements permanents bénéficient de cette prime au prorata de la durée de leur

.../...

.../...

contrat de travail dès l'expiration de la deuxième saison consécutive effectuée au sein d'un même établissement et/ou entreprise sans condition d'ancienneté.

2. Montant de la prime

Le montant de la prime liée à la réduction du taux de la TVA est égal à 2 % du salaire de base annuel dans la limite de 500 € par an pour un salarié employé à temps complet.

Code NAF	Activité de l'entreprise	Coefficient	Plafonds
56.10 A 56.10 B	Restaurants	100 %	500 euros
55.10 Z	Hôtels avec restaurant	50 %	250 euros
55.10 Zp 56.30 Zp 56.21 Z 93.11 Z 93.29 Zp	Autres entreprises	25 %	125 euros

3. Conditions de versement

Le premier versement de la prime liée à la réduction du taux de la TVA aura lieu à l'échéance de la paye de 1^{er} juillet 2010 ; les versements suivants se feront chaque année à la même date de la même échéance de paye.

S'agissant des salariés des entreprises saisonnières et des salariés saisonniers des établissements permanents, cette prime sera versée au terme du contrat saisonnier (à l'exclusion de toute rupture à l'initiative du salarié).

En tout état de cause, pour les entreprises ayant mis en place depuis le 1^{er} juillet 2009, date de l'application du taux réduit de la TVA à 5,5 % dans la restauration des contreparties sociales équivalentes directement liées ou consécutives à la baisse de la TVA dans la restauration, celles-ci ne se cumulent pas avec la prime TVA conventionnelle, à due concurrence, si ces contreparties sociales sont versées chaque année et de façon pérenne.

Pour les autres salariés, la prime, plafonnée le cas échéant, est calculée au prorata de leur temps de travail contractuel.

Enfin, cette prime, plafonds y compris, est modulée en fonction de l'activité de l'entreprise et de l'impact de la réduction du taux de la TVA par l'application de coefficients définis ci-dessous en raison du code NAF de l'entreprise :

4. Entreprises installées dans les départements d'Outre-Mer

1) Conditions de versement

Les entreprises installées dans les départements d'Outre-Mer versent à leurs salariés la prime liée à la réduction du taux de TVA dans les conditions ci-après :

- 50 % de la prime le 1^{er} juillet 2010 et le 1^{er} juillet 2011 ;
- 100 % de la prime à partir du 1^{er} juillet 2012.

2) Bénéficiaires et montant de la prime via la réduction du taux de la TVA

Les bénéficiaires de la prime TVA et le montant de ladite prime restent déterminés dans les entreprises implantées dans les DOM par les dispositions des 1 et 2 de l'article 5 de l'avenant n° 6 à la convention collective nationale des hôtels, cafés, restaurants.

En tout état de cause, pour les entreprises implantées dans les DOM ayant mis en place depuis le 1^{er} juillet 2009, date de l'application du taux réduit de la TVA à 5,5 % dans la restauration des contreparties sociales équivalentes directement liées ou consécutives

.../...

.../...

à la baisse de la TVA dans la restauration, celles-ci ne se cumulent pas avec la prime TVA conventionnelle, à due concurrence, si ces contreparties sociales sont versées chaque année et de façon pérenne.

SOURCE :

- Hôtels, cafés, restaurants
- SALAIRES : AVENANT N° 6 DU 15 DÉCEMBRE 2009 relatif aux salaires, aux primes et à la mise à jour de la convention

Attention : ces dispositions sont issues de l'avenant n° 1 du 29 juin 2010 non étendu à ce jour.

ARTICLE 11 : (modifié par avenant n° 6 du 15 décembre 2009) Avenant étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 2241-9 du Code du travail qui prévoit que la négociation annuelle sur les salaires vise également à définir et à programmer les mesures permettant de supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes avant le 31 décembre 2010 (arrêté d'extension du 19 février 2010). Il entre en application le premier jour du mois suivant la publication au Journal officiel de son arrêté d'extension, soit à compter du 1^{er} mars 2010.

Jours fériés autres que le 1^{er} mai

11-1 : Modalités d'application

1. Dans les établissements permanents

Tous les salariés comptant un an d'ancienneté dans le même établissement et/ou entreprise, bénéficient, en plus du 1^{er} mai, de 10 jours fériés par an et ceci à compter de la date d'application du présent avenant.

En tout état de cause, il est accordé aux salariés 6 (six) jours fériés garantis. L'annexe 2 de l'avenant n° 2 à la convention collective nationale des hôtels, cafés, restaurants est modifiée en conséquence. Ainsi, le salarié bénéficie de 6 jours chômés et payés ou compensés en temps ou indemnisés, même si le salarié est en repos ces jours fériés considérés.

Les quatre autres jours fériés sont accordés selon les modalités suivantes :

- le jour férié est chômé, le chômage des

jours fériés ne doit entraîner aucune réduction du salaire ;

- dans le cas où l'activité de l'établissement nécessite la présence du salarié, l'intéressé bénéficie d'un jour de compensation ;
- le jour férié coïncidant avec un jour de repos ne donne pas lieu à compensation ou à indemnisation.

2. Dans les établissements saisonniers et pour les salariés sous contrats saisonniers des établissements permanents

Le travailleur saisonnier est un salarié employé conformément aux dispositions légales en vigueur, notamment aux articles L. 1242-2 3°, L. 1243-10 et D. 1242-1 du Code du travail, dans les établissements permanents ou saisonniers pour des tâches normalement appelées à se répéter chaque année à dates à peu près fixes en fonction du rythme des saisons ou des modes de vie collectifs.

Pour les salariés des établissements saisonniers et ceux sous contrats saisonniers dans les établissements permanents, justifiant de 9 mois d'ancienneté dans le même établissement et/ou entreprise au sens de l'article L. 1244-2 du Code du travail, bénéficient en plus du 1^{er} mai, le cas échéant, des jours fériés (arrondis à l'entier supérieur) selon les modalités d'application définies au 1) de l'article 6 du présent avenant et au prorata de la durée du contrat de travail.

3. Dans les établissements ouverts plus de 9 mois

Les salariés bénéficient du régime des jours fériés des établissements permanents, sauf pour les salariés sous contrats saisonniers qui relèvent des dispositions de l'alinéa ci-dessus.

11-2 : Modalités complémentaires des jours fériés garantis

1. Dans les établissements permanents

Les salariés bénéficient de 6 jours fériés garantis par an.

Au terme de l'année civile, l'entreprise devra vérifier si le salarié a bénéficié des jours

.../...

.../...

fériés garantis. À défaut, elle informe par écrit le salarié de ses droits restants dus à ce titre.

Si le salarié n'a pas bénéficié de tout ou partie de ses jours, il pourra avec l'accord de l'employeur et dans les 6 mois suivant :

- soit les prendre isolément ou en continu, pouvant ainsi constituer une semaine de congés ;
- soit être indemnisé de ses jours.

Au terme de cette période de 6 mois, les jours restant dus seront obligatoirement rémunérés.

2. Dans les établissements saisonniers et pour les salariés sous contrats saisonniers des établissements permanents

Au terme du contrat saisonnier, l'employeur devra rémunérer aux salariés les jours fériés garantis leur restant dus.

3. Pour les salariés à temps partiel

Les salariés à temps partiel bénéficient des droits à jours fériés dans les mêmes conditions que les salariés permanents.

Cependant, la disposition conventionnelle, qui prévoit l'attribution d'un jour de compensation ou son indemnisation lorsque le jour férié coïncide avec un jour de repos hebdomadaire, est applicable aux salariés à temps partiel, et au prorata temporis pour les salariés à temps partiel dont le temps de travail prévu au contrat est réparti sur moins de cinq jours par semaine.

Le chômage des jours fériés ne doit entraîner aucune réduction du salaire.

11-3 : Travail des apprentis mineurs les jours fériés

En application de l'article L. 222-4 du Code du travail, le travail des apprentis mineurs est autorisé les jours fériés.

En contrepartie, lorsque le jour travaillé est un jour férié, le salaire journalier de base qu'ils perçoivent pour cette journée de travail est double.

SOURCE :

- Hôtels, cafés, restaurants
- TEMPS DE TRAVAIL : AVENANT N° 2 DU 5 FÉVRIER 2007 relatif à l'aménagement du temps de travail



Saisissez la Référence Internet WHC.01.3.060 dans le moteur de recherche du site www.editions-tissot.fr pour accéder à cette fiche actualisée ainsi qu'aux rubriques suivantes :

Modèles téléchargeables

Contrat à durée déterminée (CDD) conclu pour une saison - à terme incertain (durée minimale) - MOD.2064

Contrat à durée déterminée (CDD) conclu pour une saison - à terme précis (de date à date) - MOD.2065

Tableau récapitulatif du recours aux contrats à durée déterminée (CDD) - MOD.42

Pour aller plus loin sur le sujet

Ne rien oublier dans la rédaction du CDD - WHC.01.4.050

Définir la période d'essai d'un CDD - WHC.01.4.060

Verser les contreparties liées à la réduction du taux de TVA - WHC.05.2.050

Convention collective mise à jour quotidiennement

Références aux textes officiels rattachés à cette fiche rattachés à cette fiche