

Comment choisir le contrat de travail adapté à ses besoins ? La réponse de François Legoupil, Associé KPMG



François Legoupil
Associé KPMG,
Responsable National
de la filière Cafés,
Hôtels, Restaurants.

L'embauche d'un salarié en contrat à durée indéterminée (CDI) demeure le principe dans le secteur de la restauration, chaque fois que l'emploi proposé est stable, permanent. Compte tenu d'une activité fluctuante, irrégulière, soumise à des variations saisonnières, le restaurateur a la possibilité de recourir au contrat à durée déterminée (CDD) qui devient la forme normale d'embauche.

En effet, les saisonniers et les extras sont employés, par principe, en CDD. Les embaucher dans le cadre d'un CDI serait inadapté.

Toutefois, le recours à ces contrats spécifiques, reste très encadré par les textes, que ce soit le code du travail, la jurisprudence et la convention collective nationale des hôtels, cafés, restaurants (HCR). Il s'avère donc important de connaître les règles régissant ces différents types de contrat.

• Le recours au contrat saisonnier

Le salarié saisonnier est un salarié employé dans un établissement saisonnier ou permanent pour effectuer des tâches appelées à se répéter chaque année à des dates à peu près fixes dans le cadre d'une saison touristique.

La durée de la saison n'est pas précisée par les textes. Celle-ci est différente selon la localisation géographique de l'entreprise. Par exemple, en Normandie, il est d'usage dans la Profession de considérer que la saison débute avec les vacances de Pâques et se termine fin octobre. Toutefois, si les conditions climatiques sont favorables, la saison pourra être repoussée jusqu'en novembre.

L'indemnité de précarité de 10% n'est pas due pour les saisonniers, ce CDD peut être reconduit une fois tout en restant dans le cadre de la saison. Toutefois un contrat écrit est nécessaire. Faute d'un écrit signé du salarié, le contrat est requalifié en CDI.

• Transformation du CDD en CDI après 3 saisons

La convention collective des HCR prévoit que les contrats saisonniers conclus pendant 3 années consécutives et qui couvrent toute la période d'ouverture de l'établissement, pourront être considérés comme étant en CDI.

Il est important de souligner que les saisonniers bénéficient des règles et avantages sociaux prévus par la convention collective des HCR (de la prime TVA selon des modalités propres à ces salariés ; des jours fériés garantis au prorata de la durée de leur contrat ; de la mutuelle...).

• Le recours au contrat d'extra

L'extra est un salarié employé pour une tâche déterminée à l'occasion d'un surcroît de travail momentané et irrégulier. Il est souvent engagé pour quelques heures, une journée entière ou plusieurs journées consécutives afin de faire face à cette variation de charge de travail, ponctuelle et inhérente à l'activité du secteur. Pour ces raisons, le contrat d'extra fait partie des contrats à durée déterminée dits d'usage, c'est-à-dire pour pourvoir des emplois temporaires par nature dont l'usage dans la Profession est de ne pas recourir au CDI.

Le recours à des extras successifs est autorisé sous réserve de justifier que les emplois occupés par ces salariés sont temporaires. Il faut que l'emploi occupé soit rattaché à un événement particulier qui démontre le caractère nécessairement temporaire de l'emploi (exemple : un mariage, le dîner du nouvel an, un banquet, ...). Un contrat d'extra doit être conclu par écrit et par vacation.

Ces contrats spécifiques adaptés au secteur de la restauration ne privent pas les restaurateurs de recourir au CDD de droit commun, plus particulièrement pour pallier aux absences temporaires de leurs salariés en CDI, et ce, quelque soit la nature de l'absence (arrêt de travail, congés, remplacement du chef d'entreprise,...).

Avant toute embauche, le restaurateur doit prendre conseil auprès de son expert-comptable pour l'aider dans le choix et la rédaction du contrat le mieux adapté. Celui-ci sera notamment à l'écoute des tâches confiées, des durées de travail, des qualifications du salarié.... L'expert-comptable validera le coût de l'embauche et l'intégrera aux prévisions d'exploitation du restaurateur pour une meilleure gestion de son établissement.

« Faute d'un écrit signé du salarié, le contrat est requalifié en contrat à durée indéterminée. »



217 bureaux en France

Et désormais, retrouvez toute l'actualité des Cafés,
Hôtels, Restaurants sur notre hub Viadeo.

PARTENAIRE DE L'ASSOCIATION
FRANÇAISE
DES MAÎTRES RESTAURATEURS

