

Extras et saisonniers

Comment les employer dans la restauration ?

Sébastien Quennehen, correspondant filière CHR de KPMG Abbeville

En raison d'une activité fluctuante, irrégulière, soumise à des variations saisonnières, le restaurateur a la possibilité de recourir à des saisonniers et à des extras, qui sont employés, par principe, en CDD. Toutefois, le recours à ces contrats spécifiques reste très encadré par les textes: le code du travail, la jurisprudence et la convention collective nationale des hôtels, cafés, restaurants (HCR). Il est donc important de connaître les règles régissant ces différents types de contrat.

LE RECOURS

AU CONTRAT DE 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. Cette variation d'activité doit être indépendante de la volonté de l'employeur.

La durée de la saison n'est pas précisée par les textes (mais la convention collective des hôtels, cafés, restaurants précise que le contrat saisonnier ne pourra être inférieur à un mois). Celle-ci est différente selon la localisation géographique de l'entreprise. Par exemple, sur les côtes de Picardie, il est d'usage, dans la profession, de considérer que la saison débute avec les vacances de printemps et se termine fin octobre. Toutefois, si les conditions climatiques sont favorables, la saison pourra être repoussée jusqu'en novembre.

Comme pour les salariés permanents, la durée de travail du saisonnier est limitée par un double plafond: **elle ne peut être supérieure à 46 heures en moyenne sur 12 semaines et ne peut excéder 48 heures sur une semaine.**

L'indemnité de précarité de 10 % n'est pas due pour les saisonniers; ce CDD peut être renouvelé deux 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.

DISPOSITIONS SPÉCIFIQUES: 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 (jours fériés garantis au prorata de la durée de leur contrat, 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 nécessaire-

ment temporaire de l'emploi (exemples: un mariage, le dîner du nouvel an, un banquet...). Pour chaque vacation, un contrat d'extra doit être conclu par écrit et une DPAE doit être réalisée auprès des services de l'URSSAF.

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 les absences temporaires de leurs salariés en CDI, et ce, quelle que soit la nature de l'absence (arrêt de travail, congé, remplacement du chef d'entreprise...).

DISPOSITIONS SPÉCIFIQUES: TRANSFORMATION DU CDD EN CDI

Par ailleurs, 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.

L'indemnité de précarité de 10 % n'est pas due pour les salariés recrutés en extra. ♦



Sébastien Quennehen

© DR