

fafih

Tourisme
Hôtellerie
Restauration
Loisirs



Les Rendez-vous du Fafih

Les saisons dans le Tourisme :

Des opportunités pour des emplois durables
Qualification et sécurisation des saisonniers

Rencontre avec les saisonniers et les recruteurs



The logo for 'fafih' features the letters 'f', 'a', 'f', 'i', 'h' in a stylized, lowercase font. The 'f' and 'h' are red, while the 'a', 'i', and 'h' are orange. Below the letters, the words 'Tourisme', 'Hôtellerie', 'Restauration', and 'Loisirs' are stacked vertically in a small, black, sans-serif font.

fafih
Tourisme
Hôtellerie
Restauration
Loisirs

Le nouveau cadre légal de l'emploi saisonnier

Sabrina Dougados,

Avocat associé du cabinet Fromont Briens

Introduction : contexte des mesures introduites par la loi Travail

1. Définition légale de l'emploi saisonnier
2. Extension des droits individuels au salarié saisonnier
3. Règles applicables dans les branches dans lesquelles
« l'emploi saisonnier est particulièrement développé »

- **Constat** : la précarité du statut de travailleur saisonnier
- **Objectif** : améliorer la situation de ces travailleurs et favoriser la stabilité de la relation de travail.
- **Moyens** : les fondements textuels définissant le nouveau cadre légal sont :
 - ✓ Articles 86 et 87 de la loi du 8 août 2016 (dite loi Travail) = Entrée en vigueur des dispositions relatives à l'emploi saisonnier le 10 août 2017
 - ✓ Ordonnance du 27 avril 2017 *relative à la prise en compte de l'ancienneté dans les contrats de travail à caractère saisonnier et à leur reconduction*
 - ✓ Arrêté du 5 mai 2017 *listant les branches où l'emploi saisonnier est particulièrement développé* (JO du 6 mai 2017)
 - ✓ *En attente de parution : loi de ratification de l'ordonnance du 27 avril 2017 qui devrait être déposée au Parlement d'ici le 27 octobre 2017.*

1. Définition légale de l'emploi saisonnier

❑ Reconnaissance légale de la définition jurisprudentielle :

L'emploi saisonnier est celui :

- ✓ *dont les tâches sont 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 ».*

Article L. 1242, 3° du code du travail

- Jusqu'à la loi Travail, il n'existait pas de définition légale de l'emploi saisonnier.
- Consécration légale de la définition jurisprudentielle (Cass. Soc., 12 octobre 1999, n°97-40915 ; Cass. Soc., 5 décembre 2007, n°06-41313).

2. Extension des droits individuels

❑ Rémunération des jours fériés chômés

- En principe, le chômage des jours fériés ne peut entraîner aucune perte de salaire pour les salariés totalisant au moins 3 mois d'ancienneté dans l'entreprise ou l'établissement.
- Ce principe est étendu aux travailleurs saisonniers **si du fait de divers contrats successifs ou non ils totalisent au moins 3 mois d'ancienneté.**
- Demeurent exclus de ce dispositif les travailleurs à domicile, les intermittents et travailleurs temporaires.

Article L.3133-3 du code du travail

Pour rappel, les jours fériés en France sont : 1^{er} janvier, lundi de Pâques, 1^{er} mai ...

Article L. 3133-1 du code du travail

2. Extension des droits individuels

☐ Accès à la période de professionnalisation

- **Rappel** : le travailleur dont le contrat était reconduit pour la saison suivante pouvait déjà bénéficier d'une action de formation prévue au plan de formation de l'entreprise.
- **Désormais**, les saisonniers pour lesquels l'employeur s'engage à reconduire le contrat la saison suivante, en application d'un accord de branche ou d'entreprise ou du contrat de travail, peuvent également bénéficier, pendant leur contrat, de périodes de professionnalisation

Article L.6321-13, alinéa 3 du code du travail

☐ Majoration des droits à CPF

- L'employeur peut désormais prévoir, par accord collectif ou décision unilatérale, des droits majorés sur le CPF de ces salariés.

Article L.6323-11, alinéa 3 du code du travail (entré en vigueur au 1^{er} janvier 2017)

3. Branches dans lesquelles l'emploi saisonnier est particulièrement développé

□ Périmètre concerné

L'arrêté du 5 mai 2017 a listé 17 branches concernées par l'obligation de négocier.

Parmi celles-ci, certaines relèvent du champ de compétence professionnelle du FAFIH, lequel correspond aux entreprises relevant des CCN suivantes :

- hôtels, cafés et restaurants
- cafétérias
- entreprises de restauration de collectivités
- casinos, entreprises exerçant une activité de thalassothérapie.

Arrêté du 5 mai 2017 listant les branches où l'emploi saisonnier est particulièrement développé, publié au JO du 6 mai 2017

3. Branches dans lesquelles l'emploi saisonnier est particulièrement développé

❑ Obligation de négocier un accord collectif de branche

- **Dans quel délai ?** Dans les 6 mois suivant la promulgation de la loi (soit avant le 10 février 2017).
- **Sur quel sujet ?** Négociations relatives au contrat de travail à caractère saisonnier afin de définir :
 - les modalités de reconduction de ce contrat
 - les modalités de prise en compte de l'ancienneté du salarié.
- **A défaut d'accord :** la loi Travail a autorisé le gouvernement à définir les règles applicables par voie d'ordonnance dans un délai de 9 mois à compter du 10 août 2016

Article 86 de la loi Travail

3. Branches dans lesquelles l'emploi saisonnier est particulièrement développé

❑ Mesures applicables à défaut d'accord

▪ Règles de calcul de l'ancienneté du saisonnier :

Prise en compte des contrats de travail (considérés comme « successifs ») ;

- ✓ conclus par le salarié saisonnier dans une même entreprise
- ✓ sur une ou plusieurs saisons,
- ✓ y compris s'ils ont été interrompus par des périodes sans activité dans l'entreprise.

Articles L. 1244-2-1 créé par l'ordonnance n°2017-647 du 27 avril 2017 relative à la prise en compte de l'ancienneté dans les contrats de travail à caractère saisonnier et à leur reconduction

▪ **Rappel des règles de calcul applicables dans les autres branches**

Prise en compte des contrats de travail successifs dans une même entreprise (pas de comptabilisation des périodes « sans activité » dans l'entreprise considérée).

Art. L.1244-2 CT)

3. Branches dans lesquelles l'emploi saisonnier est particulièrement développé

❑ Mesures applicables à défaut d'accord (suite)

▪ Règles relatives à la reconduction du contrat de travail

Obligation pour l'employeur d'informer le salarié sur les conditions de reconduction de son contrat avant l'échéance de celui-ci.

Consécration d'un droit à la reconduction du contrat, à la double condition que :

- ✓ le salarié ait effectué au moins 2 mêmes saisons dans l'entreprise sur 2 années consécutives ;
- ✓ l'employeur dispose d'un emploi saisonnier à pourvoir et compatible avec la qualification du salarié.

Article L. 1244-2-2 créé par l'ordonnance n°2017-647 du 27 avril 2017

Rappel des règles applicables dans les autres branches & de la jurisprudence (sur les situations entraînant une relation de travail à durée indéterminée).

3. Branches dans lesquelles l'emploi saisonnier est particulièrement développé

□ Possibilité de recours au contrat de travail intermittent

- **A titre expérimental** jusqu'au 31 décembre 2019
- Par dérogation à l'article L. 3123-33 du code du travail qui exige un accord collectif préalable
- **Possibilité de conclure un contrat de travail intermittent**, après information du CE ou des DP de l'entreprise concernée.
- **Modalités :**
 - ✓ le contrat de travail doit comporter les mentions du contrat intermittent
 - ✓ Il peut prévoir que la rémunération versée mensuellement est indépendante de l'horaire réel et lissée sur l'année
 - ✓ les heures dépassant la durée annuelle minimale fixée au contrat ne peuvent excéder le 1/3 de cette durée sauf accord du salarié.

sabrina.dougados@fromont-briens.com
www.fromont-briens.com

Les informations contenues dans ce document sont d'ordre général, elles ne peuvent ni ne doivent servir de support à des décisions sans validation préalable par FROMONT BRIENS. Conformément à la législation en vigueur, nous vous prions de bien vouloir réserver ce document à votre usage personnel.



PARIS • Toque n° P107 • 5/7 avenue du Coq • BP 80502 • F-75421 Paris cedex 09 • Tél. 33 (0)1 44 51 63 80 • Fax 33 (0)1 44 51 63 89
LYON • Toque n° 727 • 40 rue de Bonnel • CS 63647 • F-69484 Lyon cedex 03 • Tél. 33 (0)4 78 62 15 00 • Fax 33 (0)4 78 62 15 99

info@fromont-briens.com • www.fromont-briens.com

fafih

Tourisme
Hôtellerie
Restauration
Loisirs

PRO-Saisons

Nouvelles opportunités :
Le dispositif de sécurisation des parcours

Un dispositif expérimental

De mai 2017 à mars 2018

7 régions retenues :

- Auvergne-Rhône-Alpes
- Bretagne
- Île-de-France
- Normandie
- Nouvelle Aquitaine
- Occitanie
- PACA

Dans le cadre du programme du FPSPP d'expérimentations territoriales en faveur des demandeurs d'emploi, des acteurs partenaires et associés tout au long du dispositif :

- **Fongecif**
- **Fafih**
- **Missions Locales**
- **Pôle Emploi**

Des objectifs concrets :

- Créer un dispositif ouvert permettant à chacun d'y entrer en fonction de sa situation.
- Qualifier et professionnaliser les saisonniers du secteur pour les aider à sécuriser leur carrière.
- Adapter les parcours aux spécificités des saisonniers, les former pendant les périodes d'inter-saison sur des parcours certifiants ou diplômants.
- Structurer l'offre de formation territoriale pour organiser les parcours avant et après saison.
- Accompagner les entreprises dans leurs pratiques RH saisonnières.

Une expérimentation partagée sur 5 champs :



Des parcours individualisés et adaptés :

Exemple de parcours

1



Vous pouvez vous former avant la saison avec la Préparation Opérationnelle à l'Emploi (POE).

2



Vous effectuez votre saison.

3



*Vous désirez vous qualifier ?
PRO-Saisons vous permet de vous former lors de l'intersaison.*

4



Vous travaillez une nouvelle saison.

5



PRO-Saisons peut être renouvelé autant de fois que nécessaire jusqu'à l'obtention des certifications visées.

fafih

Tourisme
Hôtellerie
Restauration
Loisirs

www.fafih.com