

---

## Les contrats de travail saisonniers dans les Cafés Hôtels Restaurants Discothèques

---

Ces contrats fréquents dans les CHR sont à durée déterminée et doivent à ce titre, respecter les dispositions légales sur les contrats à durée déterminée.

Le CHR ne peut y avoir recours que pour des cas délimités par la loi (ex : remplacement d'un salarié absent, suspension du contrat de travail d'un salarié, départ définitif d'un salarié précédant la suppression de son poste, attente de l'entrée en service du salarié recruté par CDI, ...).

Il doit être établi par écrit et comporter la définition précise du cas de recours comme indiqué ci-dessus. A défaut, il est réputé conclu pour une durée indéterminée.

Il doit prévoir exactement le nombre d'heures de travail ; à défaut, il est présumé à temps complet.

Le CHR doit donc être très vigilant sur la rédaction d'un CDD.

Il peut être conclu avec des employés, techniciens, agents de maîtrise ou cadres.

### Quelle est la durée de la période d'essai ?

Elle est au maximum d'1 jour par semaine dans la limite de 2 semaines pour un CDD d'une durée initiale de 6 mois ou moins, et d'1 mois pour un CDD d'une durée initiale de plus de 6 mois.

Mais elle peut être plus courte si les parties le conviennent par écrit, mais pas plus longue.

Elle peut être reconduite si sa durée ne dépasse pas la durée légale indiquée ci-dessus. ex : si le CHR a prévu 15 jours de période d'essai pour un contrat de plus de 6 mois, Attention : la seule signature par le salarié sur un document établi par l'employeur ne vaut pas accord.

La période d'essai ne doit pas être confondue avec l'essai professionnel, qui se situe avant conclusion du contrat de travail.

*Ex : Une journée d'essai le 21/12/16, CDD dès le 1/1/17, période d'essai 1 mois , rupture le 1/2/17.*

**Mais attention : il est conseillé en pratique de tenir compte de la journée d'essai dans la durée de la période d'essai, car une rupture pourrait en pratique être considérée par certains juges comme notifiée après l'expiration de la période d'essai si elle dépasse d'1 jour.** Conséquence : le CHR devra dans ce cas au salarié le préavis et des dommages intérêts éventuels en cas de saisine du juge par ses soins pour rupture abusive car non motivée du contrat de travail.

### Quel est le délai de prévenance pour rompre le CDD ?

- Délai de prévenance à respecter **par l'employeur et le salarié:**
  - 24 heures pendant les 7 premiers jours de présence
  - 48 heures entre 8 jours de présence et 1 mois.

La durée du délai de prévenance ne doit pas avoir pour effet de reporter la durée de la période d'essai. A défaut, le contrat deviendra alors définitif.

*Exemple : un Directeur de restaurant embauche un Serveur en CDD du 1<sup>er</sup> janvier au 30 juin, la période d'essai expirera le 31 janvier. Le délai de prévenance est alors d'1mois. Si l'employeur veut mettre fin à la période d'essai, il peut le faire à tout moment pendant cette dernière (ex : le 30*

janvier) mais encourt le risque de voir déclarer le contrat de travail définitif si le salarié travaille au-delà du 31 janvier.

#### Quelle est la durée du contrat :

Un contrat saisonnier est conclu à durée déterminée (date fixe) , soit pour la saison qui en général, correspond aux dates d'ouverture et de fermeture de l'établissement saisonnier, généralement de mars à septembre, ou de septembre à mars ou encore toute autre période en fonction de l'activité du CHR. Dans cas, le contrat d'une durée minimale d'1 mois est prévu pour toute la durée de la saison.

Cependant, un établissement ouvert toute l'année peut conclure un contrat saisonnier pour l'été ou l'hiver ou une autre saison, à partir du moment où il ne pourvoit pas durablement à un emploi ayant trait à l'activité normale et permanente de l'exploitation. Le remplacement d'un salarié en CDI sur un emploi permanent présente un risque de voir le contrat saisonnier requalifié en CDI.

En tout état de cause, le contrat saisonnier ne peut durer plus de 9 mois.

#### Le renouvellement du contrat :

Le contrat de travail a toujours pu comporter une clause prévoyant la priorité pour le salarié de se voir renouveler son contrat saisonnier d'une saison à l'autre.

L'arrêté du 5 mai 2017 vient instaurer un véritable droit du salarié au renouvellement du contrat. Deux conditions :

- le saisonnier doit avoir effectué 2 saisons consécutives sur 2 années dans l'entreprise,
- le CHR doit disposer d'un emploi saisonnier à pourvoir compatible avec la qualification du salarié.

2

#### Le CHR peut-il prévoir que le temps de travail du salarié saisonnier sera annualisé ?

**Dans un cadre légal, le calcul du temps de travail se fait sur la semaine : les heures dépassant 35 heures sont majorées :** de la 36e à la 39e heure : 10% ; de la 40e à la 43e heure : 20% ; dès la 44e heure : 50%.

Il est cependant, possible d'annualiser le temps de travail du salarié saisonnier à la condition qu'une entité ou un service entier ou l'entreprise adopte ce régime pour les salariés.

Dans le cadre d'un CDI annualisé, on calcule le temps de travail sur l'année (et non plus sur la semaine) : le CHR qui fait travailler le salarié plus de 1607 heures par an lui doit des heures supplémentaires. Ces heures supplémentaires seront majorées au taux suivant : entre :

- 1.607 heures et 1.790 heures (correspondant en moyenne aux 36e, 37e, 38e et 39e heures) : elles sont majorées de **10%** ;
- 1.791 heures et 1.928 heures : elles sont majorées de **20 %** (correspondant en moyenne aux 40e, 41e et 42e heures) ;
- **1.929 heures et 1.973 heures** : elles sont majorées de **25 %** (correspondant en moyenne à la **43e heure**) ;
- à partir de 1 974 heures : elles sont majorées de **50 %** (correspondant en moyenne à la 44e heure et au-delà).

Il y a donc une légère différence cette fois dans le taux de majoration de **1.929 heures et 1.973 heures par an**.

Le contingent d'heures supplémentaires, est fixé à :

- 360 heures par an pour les établissements permanents ;
- 90 heures par trimestre civil pour les établissements saisonniers.

Dans les contrats saisonniers, le calcul est le même, sauf qu'il est proratisé sur la période de référence (maximum 9 mois soit  $1607/12 \times 9$  : 1205 heures).

Ainsi, le CHR ne doit pas les heures supplémentaires en dessous de la période de référence (1 205h sur 9 mois). Si l'établissement est ouvert sur une saison (par exemple de 6 mois), les heures travaillées au-delà de  $1607/2 = 803h50$  devront être majorées en tant qu'heures supplémentaires (au taux majoré indiqué pour l'annualisation des CDI), sauf si elles sont compensées par un repos équivalent.

Bien entendu, il conviendra de respecter la durée maximale de travail de 48h par semaine de travail (ou sur une période de 12 semaines consécutives : 46 heures), et de 10h de repos entre deux journées de travail pour les saisonniers.

**Le CHR peut-il conclure des conventions de forfait dans le cadre de contrats saisonniers ? :**

Le CHR peut conclure une convention de forfait jours si ses salariés disposent d'une **large autonomie dans l'organisation de leur temps de travail**. Exemple : Directeur de restaurant ou Chef de cuisine.

Le temps de travail est ici décompté en jours sur l'année ou proratisé sur la période de référence de 9 mois maximum ( et non en heures).

Le CHR ne devra pas payer d'heures supplémentaires, dans le cadre de ce forfait jours.

3

Exemple : si le salarié a effectué 43 heures par semaine sur 218 jours par an : il n'y a pas d'heures supplémentaires à payer car les 43 heures sont incluses dans le forfait des 218 jours.

Attention à bien rédiger les conventions de forfait qui sont soumises au respect précis d'obligations (ex : un avenant doit prévoir les modalités et durée de repos). A défaut, le salarié peut demander en justice leur **annulation**. Dans ce cas, le CHR devra payer l'intégralité des heures qui auraient été effectuées dépassant **les 35h par semaine et des dommages intérêts pour travail dissimulé ou tout simplement non déclaration et non-paiement des heures supplémentaires Ce qui peut représenter des sommes importantes**.

**ex : dans notre exemple : l'employeur devra 8 heures supplémentaires par semaine majorées à 10, et 20% comme indiqué ci-dessus.**

Les règles relatives à la durée légale et aux durées quotidienne et hebdomadaire maximales de travail ne s'appliquent pas aux salariés en forfait en jours.

Les salariés au forfait en jours bénéficient en revanche des dispositions du code du travail relatives au repos quotidien et hebdomadaire, ainsi qu'aux jours fériés chômés dans l'entreprise et aux congés payés.

### L'ancienneté doit-elle être prise en compte dans les contrats saisonniers ?

Oui, depuis le 27 avril 2017, l'ancienneté est prise en compte pour un même travailleur saisonnier y compris lorsque ses contrats auront été interrompus par des périodes sans activité dans le même CHR. Si bien que si le CHR embauche un saisonnier pour une saison été 2017, il devra la saison été 2018, porter comme ancienneté sur le bulletin de salaires le 1<sup>er</sup> jour de la saison 2017.

#### La fin du contrat saisonnier

Il prend fin à son terme ou à la fin de la saison (si le contrat mentionne que sa fin correspondra à la fin de la saison).

Si le CHR rompt le contrat en cours (dans notre exemple : le 10 février), il devra payer au salarié une indemnité correspondant au montant des salaires et des congés payés jusqu'à l'expiration du contrat (30 juin), sauf cas de faute grave ou lourde du salarié ou impossibilité de maintenir le contrat.

Le contrat saisonnier doit donc être pensé au mieux des intérêts des signataires, et pour cela, il est largement conseillé d'avoir recours à un avocat spécialisé dans les CHR.

SELARL Cabinet d'avocats  
> Sophie PETROUSSENKO  
> Avocat à la Cour  
> 72 avenue de WAGRAM  
> 75017 PARIS  
> Tel : 0156810580  
> Fax : 0142966492  
> Email : [cabpetroussenko@wanadoo.fr](mailto:cabpetroussenko@wanadoo.fr)  
> [contact@cabinet-petroussenko.com](mailto:contact@cabinet-petroussenko.com)  
> Site : <http://cabinet-petroussenko.com/>