



Ius Laboris France Global HR Lawyers

Capstan Avocats

Recruter et fidéliser les collaborateurs de l'évènementiel



Le contrat type du secteur de l'évènementiel

- **Recours massif au CDD saisonnier**

(Intérêts et contraintes)



Assurer la pérennité des relations contractuelles au travers de la conclusion de CDI: un intérêt commun

- **Des habitudes fragilisées par de nouvelles règles d'indemnisation chômage moins avantageuses pour les salariés**

Des nouvelles règles d'indemnisation chômage moins avantageuses pour les salariés

	Ancien régime	Nouveau régime
<p>Durée d'affiliation pour le bénéfice de l'allocation d'aide au retour à l'emploi (ARE)</p> <p><i>(entrée en vigueur reportée au moins jusqu'au 30 septembre 2021)</i></p>	<p>88 jours ou 610 heures travaillés au cours des :</p> <ul style="list-style-type: none"> - 28 mois précédant la fin du contrat de travail (salariés de moins de 53 ans) - 36 mois précédant la fin du contrat de travail (salariés de de 53 ans et plus) 	<p>130 jours ou 910 heures travaillés au cours des :</p> <ul style="list-style-type: none"> - 24 mois précédant la fin du contrat de travail (salariés de moins de 53 ans) - 36 mois précédant la fin du contrat de travail (salariés de de 53 ans et plus)
Durée d'indemnisation	730 maximum (913 jours pour les 53-55 ans et 1095 jours pour les 55 ans et plus)	<p>Pas de changement</p> <p>730 jours maximum (913 jours pour les 53-55 ans et 1095 jours pour les 55 ans et plus)</p>

	Ancien régime	Nouveau régime
<p>Différé d'indemnisation</p> <p>(depuis le 1^{er} juillet 2021)</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Délai d'attente de 7 jours • Différé d'indemnisation de congés payés • Différé spécifique d'indemnisation <p>(= toute indemnité versée au salarié supérieure au minimum légal donne lieu à un différé plafonné à 150 jours)</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Délai d'attente de 7 jours • Différé spécifique d'indemnisation (maintenu avec plafond de 150 j) • Différé d'indemnisation de congés payés <p>(= toutes les sommes versées au titre des congés payés dans la période de 182 jours (6 mois) qui précède le terme du dernier contrat et plus seulement celle du dernier contrat. Mais création d'un plafond à 30 jours)</p>

	Ancien régime (jusqu'au 31 octobre 2019)	Nouveau régime (à compter du 1 ^{er} novembre 2019)
<p>Dégressivité de l'allocation</p> <p>(depuis le 1^{er} juillet 2021)</p>	Aucune	<p>Diminution de 30% de l'ARE à partir de 8 mois d'indemnisation (sauf action de formation) pour les allocataires de moins de 57 ans dont le montant de l'ARE supérieur à 84,33 euros</p> <p>Elle interviendra à partir du 7e mois lorsque les deux conditions suivantes, indiquant une amélioration durable de la situation de l'emploi, seront remplies :</p> <ul style="list-style-type: none"> • le nombre total de déclarations préalables à l'embauche pour des contrats de plus d'un mois aura dépassé un seuil (fixé à 2 700 000) sur une période de 4 mois consécutifs ; • le nombre de demandeurs d'emploi en catégorie A aura baissé d'au moins 130 000 au cours des 6 derniers mois.
<p>Calcul de l'allocation</p> <p>(au plus tôt le 1^{er} octobre 2021)</p>	Salaire de référence établi à partir des rémunérations des 12 mois civils précédant le dernier jour de travail	<p>Salaire de référence établi à partir des rémunérations de la période d'affiliation (24 mois ou 36 mois si +53 ans).</p> <p>Les indemnités chômage seront désormais calculées sur le revenu mensuel moyen du travail, et non sur les seuls jours travaillés comme aujourd'hui.</p> <p>Remarque : le nombre de jours d'inactivité retenu ne pourra être supérieur à 75 % du nombre de jours calendaires sur la période de référence</p>



Assurer la pérennité des relations contractuelles au travers de la conclusion de CDI: un intérêt commun

- **Taux de cotisation chômage pénalisant pour les entreprises qui recourent massivement au CDD**

Systeme de bonus-malus (1/09/2022)

L'objectif du bonus-malus est d'inciter les entreprises à allonger la durée des contrats de travail et éviter un recours excessif aux contrats courts.

Le bonus-malus consiste à moduler le taux de contribution d'assurance chômage, qui est actuellement de 4,05 %, à la hausse (malus), ou à la baisse (bonus), en fonction du taux de séparation des entreprises concernées.

Ce taux de séparation correspond au nombre de fins de contrats de travail ou de missions d'intérim assorties d'une inscription à Pôle emploi, rapporté à l'effectif annuel moyen. Le montant du bonus ou du malus sera calculé en fonction de la comparaison entre le taux de séparation des entreprises concernées et le taux de séparation médian de leur secteur d'activité, dans la limite d'un plancher (3 %) et d'un plafond (5,05 %).



Conséquences pratiques en matière de recrutement

Intérêt pour les salariés et structures évoluant dans le secteur du tourisme de favoriser les recrutements en CDI

Le CDI présente des avantages évidents pour le salarié (recherche logement; crédit; stabilité...).

Du côté des employeurs, le recours au CDI présente moins de risque que le CDD (cf. durée limitée pour les CDD saisonniers; formalisme du contrat; règles en matière de succession de CDD...) et permet de construire une politique évènementielle autour d'une équipe stable.

Problématique? comment concilier des recrutements en CDI avec:

- le caractère saisonnier de vos activités
- Les durées minimales de travail (24 h/mois)
- Le besoin pour certains salariés de cumuler plusieurs emplois, hors saison touristique
- La recherche par certains salariés de temps libre hors saison (voyages ...)



Solution n°1 :

- **Aménager le temps de travail sur l'année**

L'annualisation du temps de travail est un mode d'aménagement du temps de travail permettant d'étendre à l'année civile la période durant laquelle la durée du travail peut varier en fonction des besoins de l'entreprise.

Les périodes de haute activité sont compensées par les périodes de basse activité.

Mise en place par accord collectif

- Répartition des horaires sur une période supérieure à la semaine mise en place par accord collectif d'entreprise ou d'établissement (à défaut : convention ou un accord de branche)



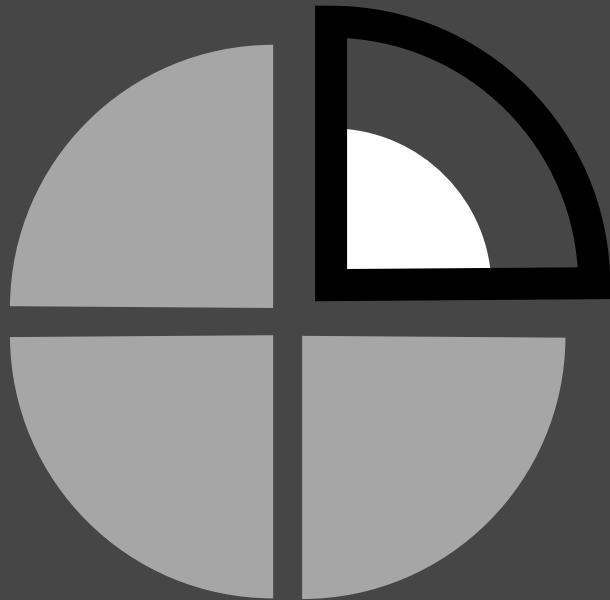
Période

- La période sur laquelle peut intervenir la modification de la répartition des horaires est comprise entre deux semaines et :
 - une année ;
 - ou trois années si un accord de branche l'autorise.

Mettre en place conventionnellement la répartition des horaires

Clauses obligatoires :

- la période de référence ;
- les conditions et délais de prévenance des changements de durée ou d'horaires de travail (délai raisonnable ; 7 jours par défaut) ;
- les conditions de prise en compte, pour la rémunération des salariés, des absences ainsi que des arrivées et des départs en cours de période de référence ;
- les modalités de communication et de modification de la répartition de la durée et des horaires de travail lorsque l'accord s'applique aux salariés à temps partiel ;
- une limite hebdomadaire, supérieure à 35h , au delà de laquelle les heures de travail effectuées au cours d'une même semaine constituent en tout état de cause des heures supplémentaires, lorsque la période de référence est supérieure à un an (facultatif en deçà)
- Limite de décompte annuel des heures supplémentaires : 1607 h, ou en deçà si prévu par l'accord
- Accord du salarié sur le dispositif non obligatoire



Solution n°2:

- **Organiser le travail par intermittence**

Emplois concernés

- emplois de nature permanente.
- Contrat de travail intermittent à durée indéterminée.

Identifier les emplois concernés par le travail intermittent

Alternance de période travaillées et non travaillées

- Alternance de périodes travaillées et de périodes non travaillées.
- Impossible de recourir au contrat de travail intermittent pour des emplois où il n'existe pas de période d'inactivité.

Conclure un accord collectif

- Conclusion d'un accord collectif
 - accord d'entreprise ou d'établissement ;
 - à défaut par convention ou un accord collectif de branche étendu.

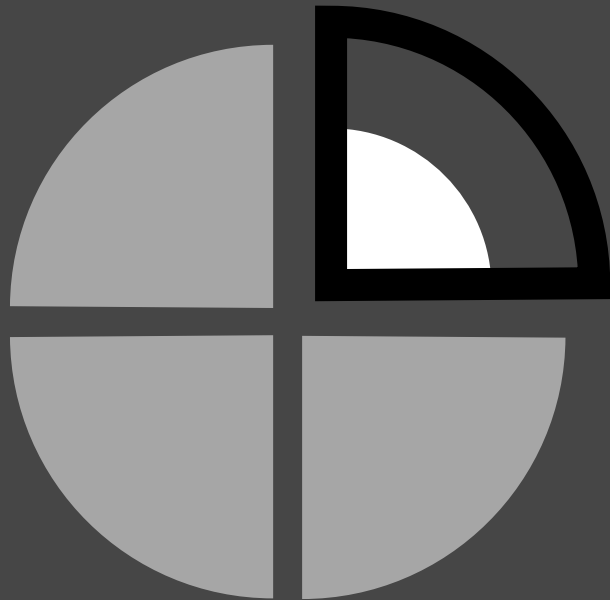
- Contenu de l'accord collectif
 - emplois permanents concernés par le travail intermittent ;
 - droits conventionnels spécifiques aux salariés titulaires d'un contrat de travail intermittent ;
 - modalités d'un lissage éventuel de la rémunération ;

Conclure le contrat de travail intermittent

Contrat écrit, à durée indéterminée, mentionnant notamment :

- la qualification du salarié ;
- les éléments de la rémunération ;
- la durée annuelle minimale de travail du salarié ;
- les périodes de travail ;
- la répartition des heures de travail à l'intérieur de ces périodes.

Egalité des droits des salariés intermittents avec salariés à temps plein



Solution n°3 :

- **Diversifier les compétences par la formation**

FOCUS DISPOSITIF PRO-A

Avenant n°30 de la CCN tourisme du 17 décembre 2020