

Décisions

LE MENSUEL DES DECIDEURS DE L'HEBERGEMENT DE PLEIN AIR

EXPERTISE

Social



L'EMBAUCHE DE SALARIÉS POUR LA SAISON ESTIVALE

Pour assurer la saison dans de bonnes conditions, les gestionnaires de camping ont souvent besoin de recruter. Trouver la perle rare n'est pas chose facile. Mais une fois dénichée, encore faut-il respecter les différentes règles qui encadrent l'embauche d'un salarié. Même saisonnier.

ACTUALITÉS

LE DIAGNOSTIC 360° : UN BON OUTIL POUR PROGRESSER

Camping Qualité propose à ses adhérents de réaliser un diagnostic 360°. Objectifs : mettre en avant les points forts et travailler des pistes d'amélioration. Mais comment se passe concrètement ce diagnostic ?

BUSINESS

AQUATECH INNOVATION : RÉUTILISER LES EAUX DE RINÇAGE DES FILTRES DES PISCINES

La technologie AquaPool, mise au point par la société AquaTech Innovation, régénère les eaux de rinçage des filtres des piscines pour les réinjecter dans leur circuit. Une solution récompensée par un Sett d'Or en 2023.

REPORTAGE

CAMPING LES VOLCANS : QUITTER L'ÎLE-DE-FRANCE POUR UN CAMPING EN AUVERGNE

Stéphanie et Florian Meyer ont démarré une nouvelle vie professionnelle au cœur du parc des volcans d'Auvergne. Ils ont reçu à Atlantica, en octobre dernier, un Trophée du développement durable, remis par la FNHPA.



LE MEILLEUR DE L'INFORMATION
sur l'hôtellerie de plein air



Téléchargez l'application
decisions.hpa



Site web :
decisions.hpa.com



Facebook :
decisions.hpa

Social

L'EMBAUCHE DE SALARIÉS POUR LA SAISON ESTIVALE

Avis d'experts

Florent Dauxais,
expert-comptable, cabinet
Accior, Les Sables-d'Olonne (85)
Valérie Gréau,
responsable du pôle social,
Cabinet Accior



Alors que les réservations s'annoncent encourageantes pour la saison estivale, les gestionnaires de camping doivent désormais définir leurs besoins en personnel. Juridiquement, lors de l'embauche de salariés, différentes règles sont à respecter. Rappel.

L'avantage du recours aux contrats de travail saisonniers

Qu'est-ce qui justifie concrètement le recours à un emploi saisonnier? Le Code du travail encadre strictement l'activité saisonnière (articles L.1242-2, 3° et L.1251-6, 3° du Code du travail). Pour pouvoir être qualifiées de saisonnières, les variations d'activités de l'entreprise doivent être:

- régulières,
- prévisibles,
- cycliques,
- indépendantes de la volonté des employeurs ou des salariés.

Ce sont ces notions qui les distinguent du simple accroissement d'activité ou d'un simple accroissement périodique de la production d'une entreprise travaillant à l'année.

Toutefois, la seule caractérisation d'une activité saisonnière n'est pas suffisante. Il convient de s'assurer de la correspondance entre l'emploi du salarié embauché et la variation d'activité. Objectivement, les tâches confiées au salarié saisonnier doivent correspondre à un accroissement cyclique. Une entreprise ouverte toute l'année, mais dont l'activité touristique connaît un accroissement significatif chaque année à la même période, peut conclure un contrat saisonnier s'il couvre uniquement cette période. À défaut, si le salarié se voit



© Thomas_Lambelin - Sites et Paysages - Au Tylo Soleil



© AdobeStock

confier des tâches relevant de l'activité normale de l'entreprise, y compris durant une période saisonnière, le contrat sera requalifié en contrat à durée indéterminée.

Une des particularités du contrat saisonnier est que l'indemnité de fin de contrat (ou « indemnité de précarité ») versée en principe à la fin du contrat n'est pas due.

Quelles sont les conditions de validité du contrat saisonnier ?

Comme tous les contrats à durée déterminée, le contrat saisonnier doit être écrit, à défaut de quoi il est réputé conclu pour une durée indéterminée. Depuis le 1^{er} novembre 2023, le législateur français est venu se mettre en conformité avec le droit européen et a complété la liste des informations principales relatives à la relation de travail (Code du travail, art. L.1221-5-1), à remettre à l'ensemble de vos salariés (et pas seulement aux salariés sous contrat de travail saisonnier). Selon leur nature, ces informations sont communiquées individuellement au salarié au plus tard le 7^e jour calendaire à compter de la date d'embauche ou au plus tard un mois à compter de cette date. L'employeur communiquait déjà au

Informations à remettre au plus tard sept jours après l'embauche

L'identité des parties à la relation de travail.

Le lieu ou les lieux de travail et l'adresse de l'employeur si elle est distincte.

L'intitulé du poste, les fonctions, la catégorie socioprofessionnelle ou la catégorie d'emploi.

La date d'embauche.

Relation de travail à durée déterminée: la date de fin ou la durée prévue de celle-ci.

Le cas échéant, la durée et les conditions de la période d'essai.

Les éléments constitutifs de la rémunération telle que définie par le Code du travail indiqués, séparément, y compris les majorations pour heures supplémentaires, ainsi que la périodicité et les modalités de paiement.

La durée de travail quotidienne, hebdomadaire, mensuelle ou ses modalités d'aménagement sur une autre période de référence, les conditions dans lesquelles le salarié peut être conduit à effectuer des heures supplémentaires ou complémentaires, ainsi que, le cas échéant, toute modalité concernant les changements d'équipe en cas d'organisation du travail en équipes successives alternantes.

Informations à remettre au plus tard un mois après l'embauche

Salarié temporaire: identité de l'entreprise utilisatrice, quand elle est connue et aussitôt qu'elle l'est.

Le droit à la formation assuré par l'employeur conformément à ses obligations en la matière.

La durée du congé payé auquel le salarié a droit ou les modalités de calcul de cette durée.

La procédure à observer par l'employeur et le salarié en cas de cessation de la relation de travail.

Les conventions et accords collectifs applicables au salarié dans l'entreprise ou l'établissement.

Les régimes obligatoires auxquels le salarié est affilié, la mention des contrats de protection sociale complémentaire dont les salariés bénéficient collectivement en application d'un accord collectif ou d'une décision unilatérale de l'employeur et, le cas échéant, les conditions d'ancienneté qui y sont attachées.

salarié un certain nombre d'informations, via le contrat de travail notamment. Il doit désormais s'assurer qu'il lui transmet toutes les informations listées par la nouvelle réglementation, dans les délais et selon les modalités exigées, et adapter ses pratiques, si nécessaire (voir tableau ci-contre).

Les salariés déjà embauchés avant le 1^{er} novembre 2023, qui n'ont pas eu l'ensemble des informations, peuvent les demander à l'employeur qui devra les transmettre.

Les particularités liées à la convention collective de l'hôtellerie de plein air

• 1. La durée maximale du contrat saisonnier

Un contrat saisonnier peut être conclu pour faire face à la saison dans la limite d'une durée maximale de neuf mois, renouvellements inclus.

• 2. La clause de reconduction

Le contrat de travail peut comporter une clause prévoyant sa reconduction d'une saison à l'autre. Précaution à observer pour éviter la requalification du contrat en contrat de travail à durée indéterminée: la rédaction de la clause ne doit pas avoir pour effet d'imposer la



**VOTRE PROJET,
NOS EXPERTISES**



BUREAU D'ÉTUDE



PARASOLS & PAILOTES



BÂTIMENTS OSSATURE BOIS



TERRASSES & PLANCHERS BOIS



COUVERTURE DE TOIT EN ROSEAU



PERSONNALISATION DE MOBIL HOME







WWW.EKOLINEA.FR
 contact@ekolinea.fr
 22 Quai du Canal
 30800 Saint-Gilles





reconduction automatique. Elle doit simplement prévoir une priorité d'emploi en faveur du salarié. À la fin de la période de travail du salarié, et à la demande écrite de celui-ci, l'employeur indique par écrit au salarié saisonnier, son intention soit de le reprendre la saison suivante et à quelle date, soit de ne pas le reprendre, en motivant sa décision. Cette information peut se faire par tout moyen permettant de lui conférer une date certaine (lettre recommandée avec AR, lettre remise en main propre contre décharge, courriel avec accusé de réception, etc.).

Trois mois au plus tard avant cette date, le salarié manifeste par écrit son désir de reprendre le travail. L'employeur doit alors répondre dans les quinze jours suivant la réception de la demande en envoyant le contrat de travail dont le salarié devra retourner un exemplaire signé au plus tard deux mois avant la reprise du travail. La non-réponse du salarié vaut renoncement de l'offre.

L'embauche d'un salarié mineur

Les entreprises, ne trouvant pas suffisamment de personnel pour la saison estivale, embauchent de plus en plus des salariés mineurs. Cela suppose de respecter certaines dispositions légales supplémentaires (voir tableau ci-contre).

Les formalités à accomplir avant l'arrivée de vos salariés

• 1. La déclaration préalable à l'embauche

Tous les employeurs doivent procéder à la déclaration préalable à l'embauche (DPAE) du salarié, avant l'embauche de celui-ci. De même, lorsque l'employeur embauche par contrats successifs un même salarié, il doit effectuer une DPAE par contrat, sauf si l'exécution des contrats s'effectue sans interruption ou qu'un contrat à durée indéterminée est immédiatement conclu après un contrat à durée déterminée.

L'employeur est tenu de remettre au salarié une copie de la DPAE.

L'employeur est tenu de remettre au salarié une copie de la DPAE ou de l'accusé de réception. Cette obligation est accomplie lorsque le salarié dispose d'un contrat de travail écrit où figure la mention de l'organisme destinataire de la déclaration.

• 2. La visite d'information et de prévention

Le salarié nouvellement embauché bénéficie d'une visite d'information et de prévention dans les trois mois qui suivent la prise effective de poste. Peu importe qu'il s'agisse d'un contrat à

Dispositions	Principes applicables
Âge minimum d'admission au travail : 16 ans (Code du travail, art. L.4153-1)	Les mineurs de plus de 14 ans et de moins de 16 ans peuvent effectuer des travaux légers pendant les vacances scolaires à condition qu'un repos effectif d'une durée au moins égale à la moitié de la période de vacances leur soit assuré et sous réserve d'avoir une autorisation de l'Inspection du travail. Cette autorisation doit être adressée dans les quinze jours précédant la date prévue pour l'embauche.
Durées maximales quotidienne et hebdomadaire du travail	8 heures par jour et 35 heures par semaine, temps de formation compris Pour les mineurs de moins de 16 ans, 35 heures maximum par semaine également, mais 7 heures maximum par jour.
Repos minimum hebdomadaire et quotidien	- Repos hebdomadaire minimum : 2 jours consécutifs dont le dimanche. Le repos doit donc être donné soit le samedi et le dimanche, soit le dimanche et le lundi. - Repos quotidien minimum : 12 heures consécutives pour les jeunes de 16 ans et plus, et 14 heures consécutives pour les jeunes de moins de 16 ans.
Temps de pause	30 minutes de pause par jour lorsque le temps de travail est supérieur à 4 h 30.
Travail de nuit	Interdiction du travail de nuit : - entre 20 heures et 6 heures du matin pour les jeunes de moins de 16 ans - entre 22 heures et 6 heures du matin pour les jeunes de moins de 18 ans, salariés ou stagiaires.
Rémunération	Les jeunes de moins de 18 ans doivent être rémunérés au minimum sur la base du Smic, celui-ci pouvant être minoré de 20 % pour les salariés âgés de 16 ans ou moins, et de 10 % pour les jeunes de 17 ans. Cet abattement n'est pas applicable aux jeunes justifiant de six mois de pratique professionnelle dans la branche d'activité dont ils relèvent. Cela étant, le jeune doit bénéficier des dispositions conventionnelles plus favorables lorsqu'elles existent. Les dispositions relatives à l'égalité de rémunération lui sont également applicables.
Jours fériés	Interdiction de travailler les jours fériés pour les jeunes de moins de 18 ans. Des dérogations peuvent être demandées auprès de l'Inspection du travail pour certaines fonctions : par exemple s'il y a un service restauration dans le camping.
Versement du salaire	Lorsqu'un salarié de moins de 18 ans est émancipé, il peut recevoir son salaire. Cependant, lorsqu'il ne l'est pas, l'employeur doit, en principe, verser le salaire au père, à la mère ou au tuteur exerçant l'administration légale des biens du mineur. Toutefois, dans les faits, le paiement direct au mineur est largement pratiqué, sur la base d'une autorisation tacite du représentant légal de l'intéressé. Afin d'éviter toute contestation à ce sujet, il est conseillé à l'employeur de demander une autorisation expresse, c'est-à-dire écrite, au représentant légal.



durée déterminée, même de courte durée. Pour les salariés travaillant de nuit ou âgés de moins de 18 ans, cette visite doit être effectuée préalablement à l'affectation sur le poste.

Un examen médical d'embauche est obligatoire pour un salarié saisonnier recruté pour une durée au moins égale à 45 jours de travail effectif affecté à des emplois présentant des risques particuliers (Code du travail, art. L.4625-1 et D.4625-22). Il n'est pas obligatoire pour les salariés recrutés pour un emploi équivalant à ceux précédemment occupés si aucune inaptitude n'a été reconnue lors du dernier examen médical intervenu au cours des 24 mois précédents.

Tout employeur doit tenir un registre unique du personnel.

De plus, cette visite n'est pas requise si, dans les cinq années qui précèdent l'embauche (trois ans pour les salariés ayant un suivi individuel adapté: travailleurs handicapés, invalides et salariés de nuit), le salarié a déjà bénéficié d'une visite d'information et de prévention et:

- qu'il soit appelé à occuper un emploi identique avec des risques équivalents,
 - que le professionnel de santé soit en possession de la dernière attestation de suivi du salarié,
 - qu'aucune mesure particulière concernant le poste ou le temps de travail (aménagement, adaptation, par exemple) ou aucun avis d'inaptitude n'ait été émis par le médecin du travail dans les cinq dernières années (trois ans en cas de suivi individuel adapté).
- Cette visite a pour objet d'échanger avec le salarié, principalement sur son état de santé, les risques de son poste, les moyens de prévention, son droit à demander à tout moment une visite avec le médecin du travail. À cette occasion, le dossier médical en santé au travail du salarié est ouvert et une attestation de suivi est remise au salarié et à son employeur.

• 3. Inscription du salarié sur le registre unique du personnel

Tout employeur doit tenir un registre unique du personnel sur lequel doivent figurer, dans l'ordre d'embauche, les nom et prénoms de tous les salariés occupés par l'établissement, y compris les travailleurs temporaires. En pratique, une entreprise disposant de plusieurs établissements détient autant de registres qu'elle a d'établissements: un seul, au siège, ne suffit pas. Toutefois, seuls les établissements où l'employeur est présent ou représenté par quelqu'un ayant le pouvoir de recruter doivent avoir ce registre.



Les autres indications à mentionner sur le registre sont les suivantes: la nationalité, la date de naissance, le sexe, l'emploi, la qualification, la date d'entrée dans l'établissement et celle de sortie de l'établissement, l'autorisation éventuelle d'embauche de l'intéressé lorsqu'elle est requise.

Pour certains travailleurs ou types de contrat de travail, des mentions spécifiques doivent également être portées sur le registre:

- une copie des titres autorisant l'exercice d'une activité salariée des travailleurs étrangers est annexée au registre unique du personnel,
- les entreprises qui accueillent des salariés détachés depuis l'étranger doivent annexer au registre unique du personnel les accusés de réception des déclarations préalables de détachement.

L'employeur doit inscrire dans une partie spécifique du registre les personnes volontaires en service civique et les stagiaires accueillis dans l'établissement, dans l'ordre d'arrivée.

L'employeur peut choisir de disposer d'un registre papier ou décider de recourir à un support informatique. Cette possibilité est subordonnée au respect des deux conditions suivantes:

- le support de substitution doit maintenir des garanties de contrôle équivalentes à celles du support « papier »,
- le comité social et économique doit être consulté au préalable. L'employeur adresse ensuite à l'inspecteur du travail l'avis du comité.

• 4. Autres informations à remettre au salarié

À défaut d'autres modalités prévues par une convention ou un accord collectif, l'employeur est tenu de remettre à chaque salarié au moment de l'embauche une notice d'information relative aux textes conventionnels applicables dans l'entreprise ou l'établissement.

Dans les entreprises qui proposent un dispositif d'épargne salariale, un livret d'épargne salariale doit être remis à tout salarié lors de la conclusion de son contrat de travail. Ce livret a pour but d'informer et de présenter au salarié l'ensemble des dispositifs mis en place dans l'entreprise ainsi que de faciliter les transferts d'épargne salariale entre les entreprises.

L'employeur doit remettre à chaque salarié une notice d'information établie par l'assureur (institution de prévoyance, mutuelle ou société d'assurances). Cette notice est en principe remise à chaque salarié au moment de l'embauche. L'employeur doit en effet faire connaître aux salariés de manière très précise leurs droits et obligations. Les salariés qui ne souhaitent pas adhérer au régime de frais de santé de l'entreprise doivent vous formaliser leur dispense. ■