|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Mission 08 – Choisir et chiffrer un contrat de travail | | Une image contenant extérieur, clipart  Description générée automatiquement |
| Durée : 1 h 10’ | Homme avec un remplissage uniou Deux hommes avec un remplissage uni | Source |

**Contexte professionnel**

Charvin SA est une entreprise de maçonnerie et de travaux publics située à Chambéry en Savoie. Les spécificités de son activité induisent une saisonnalité des chantiers. Les mois de mai à octobre sont à forte activité et les mois de novembre à avril sont à activité réduite. Cette particularité oblige l’entreprise à adapter le nombre de salariés à son activité.

Parmi le personnel plusieurs salariés ont une deuxième activité l’hiver :

* pisteur secouriste ou perchiste dans les stations de ski locales. Ils sont dans ce cas embauchés par l’organisme qui gère les pistes et remontés mécaniques dans le cadre d’un CDD saisonnier ;
* moniteur de ski sous le statut de travailleur indépendant (profession libérale).

Ces employés quittent donc l’entreprise à l’automne puis reviennent travailler dans l’entreprise au printemps.

Afin de sécuriser leur emploi d’été, plusieurs salariés demandent s'il ne serait pas possible de signer des contrats de travail saisonnier reconductible avec l’entreprise. M. Charvin accepte d’étudier cette possibilité mais il a également entendu parler du contrat de travail avec annualisation du temps de travail qui pourrait être une autre solution.

**Travail à faire**

1. Après avoir étudié les documents 1 et 2 faites en une synthèse puis donnez votre avis sur le choix le plus adapté à la situation
2. Actuellement les salariés concernés travaillent dans l’entreprise du 1er mai au 31 octobre. Quel serait le nombre d’heures annuel qui pourrait être proposé dans le cadre d’un contrat annualisé si chaque salarié travaillait 44 heures par semaine (vous admettrez que chaque mois est composé de 4 semaines).
3. Les salariés concernés sont embauchés au 3e échelon de la grille salariale. Ce qui correspond à 380 points avec une valeur du point de 64,80 € brut. Chiffrez le salaire brut annuel et mensuel qui leur sera proposé à partir du travail réalisé précédemment, sachant que la durée annuelle de travail est de 1 607 heures.

**Doc. 1  Le contrat de travail annualisé**

*Source :* [*https://www.legalplace.fr/*](https://www.legalplace.fr/)

L’annualisation du temps de travail permet de limiter le recours aux heures supplémentaires, de diminuer les embauches de salariés, d’intérimaires et évite le chômage partiel pendant les périodes où l’activité est moins soutenue.

**Entreprises concernées par l’annualisation du temps de travail**

**Toute entreprise peut recourir à l’annualisation du temps de travail**du moment que celui-ci a, au préalable, fait l’objet d’un accord ou d’une convention. La modulation du temps de travail **ne peut pas concerner un seul salarié**. Cet aménagement doit concerner l’ensemble de l’entreprise ou au moins tous les collaborateurs d’un même service.

Afin de mettre en place cet accord, l‘entreprise doit d’abord **consulter les représentants du personnel**. Par la suite, la direction de l’entreprise et les représentants du personnel s’entendront sur un**accord collectif ou une convention qui exposent les modalités précises de cet aménagement.**Enfin, l’accord collectif doit être **transmis à l’inspection du travail.**

Le calendrier de travail, devra être impérativement communiqué au salarié et aux représentants du personnel.

**Calcul de l’annualisation du temps de travail**

L’annualisation du temps de travail consiste à **définir le nombre d’heures de travail que chaque salarié devra accomplir tout au long d’une année civile.** Dans un tel contexte, l’annualisation du temps de travail permettra à l’employeur d’adapter ces limites légales pour les faire correspondre aux variations d’activité de son entreprise, ainsi :

* durant les périodes de forte activité, les salariés travaillent plus que 35 heures par semaine ;
* durant les périodes de faible activité, les salariés travaillent moins que 35 heures par semaine.

Au final, sur l’année entière, le salarié aura ainsi travaillé**en moyenne 35 heures par semaine,**mais en ayant par exemple effectué 44 heures certaines semaines, et 24 heures d’autres.

Attention cependant : l’employeur ne peut pas demander au salarié de travailler plus de **48 heures par semaine,** le maximum autorisé étant porté à **60 heures en cas de circonstances exceptionnelles**(sur autorisation de l’inspecteur du travail). […]

**Contenu du contrat de travail annualisé**

Le contrat de travail à temps complet (CDI ou CDD) annualisé **doit rappeler qu’un accord d’annualisation du temps de travail**est applicable dans l’entreprise. De plus, il doit **indiquer les modalités** selon lesquelles les horaires de travail applicables chaque semaine sont communiqués aux salariés. Enfin le contrat de travail annualisé doit préciser les**conditions dans lesquelles la répartition des horaires de travail peut être modifiée.**

En ce qui concerne la rémunération du salarié, le contrat de travail annualisé doit bien entendu en **préciser le montant**ainsi que les**conditions dans lesquelles elle peut éventuellement être lissée**au cours d’une période de 12 mois. Si un lissage est prévu, **le salaire sera indépendant des horaires de travail réels.** Ainsi, l’employeur a deux possibilités concernant la rémunération :

* il peut **verser une rémunération** qui dépend du travail réellement effectué par mois, dans ce cas, la rémunération est variable d’un mois sur l’autre ;
* il peut**mensualiser la rémunération sur l’année entière,**dans ce cas, le salarié perçoit une rémunération identique tous les mois. Cet avantage doit alors être indiqué dans l’accord collectif ou dans la convention signée avec les représentants du personnel.

**Doc. 2  Le contrat de travail saisonnier**

*Source :* [*https://www.pole-emploi.fr/*](https://www.pole-emploi.fr/)

**Qu’est-ce qu’un contrat saisonnier ?**

Le travail saisonnier se caractérise par des missions amenées à se répéter chaque année à la même période. D’usage, c’est un CDD. Il peut ne pas comporter de date précise d’échéance mais ce dernier doit néanmoins préciser qu’il est conclu pour la durée de la saison et mentionner une durée minimale d’emploi (durée minimale 1 mois, durée maximale 9 mois). Le contrat doit être établi par écrit dans les 48 h (au plus tard) suivant l’embauche et un exemplaire doit être remis au salarié.

L’employeur doit fournir au saisonnier un solde de tout compte et une attestation Pôle emploi. Le contrat saisonnier ouvre droit aux allocations chômage dans les mêmes conditions que tout demandeur d’emploi.

**Les spécificités du contrat saisonnier**

Un contrat saisonnier ne donne pas droit à la prime de précarité, mais il ouvre droit à la prime compensatoire de congés payés (soit 10 % du salaire brut total).

Le contrat de travail peut comporter une clause prévoyant sa reconduction d’une saison à l’autre. Le salarié qui a effectué des heures supplémentaires, peut demander à l’employeur la conversion de ses droits à repos compensateur en indemnité afin de ne pas faire obstacle à un autre emploi ou au suivi d’une formation.

**Les mentions obligatoires du contrat saisonnier**

L’article L.1242-12 du code du travail stipule que les éléments suivants doivent figurer sur le contrat saisonnier :

* motif du contrat.
* nom du poste occupé
* date à laquelle le contrat démarre et si possible date à laquelle le contrat se termine ou bien la durée minimale du contrat
* durée de la période d’essai.
* montant de la rémunération.
* nom et adresse de la caisse de retraite complémentaire, de l’organisme de prévoyance et de la mutuelle
* convention collective applicable

**La succession de contrats saisonniers**

Renouveler un contrat saisonnier avec le même salarié est possible, s’il est conclu afin de pourvoir un emploi effectivement saisonnier (non permanent) et dans le respect des règles relatives aux CDD. Ne sont pas saisonniers, les contrats conclus pour une période coïncidant avec la durée d’ouverture ou de fonctionnement de l’entreprise (par exemple, contrat signé avec un serveur pendant les 6 mois d’ouverture d’un restaurant d’une station de ski).

**La clause de reconduction**

Le contrat de travail peut comporter une clause prévoyant sa reconduction d’une saison à l’autre. Il doit simplement prévoir une priorité d’emploi en faveur du salarié à la manière d’une promesse d’embauche. Si les contrats sont conclus pendant 3 années consécutives et couvrent toute la période d’ouverture de l’établissement, il est possible de demander la requalification en contrat à durée indéterminée. A noter que pour le calcul de l’ancienneté du salarié, il est fait cumul des durées des contrats de travail à caractère saisonnier successifs qu’il a effectué dans l’entreprise.

Réponses

**Travail à faire**

1. **Après avoir étudié les documents 1 et 2 faites en une synthèse puis donnez votre avis sur le choix le plus adapté à la situation.**
2. **Actuellement les salariés concernés travaillent dans l’entreprise du 1er mai au 31 octobre. Quel serait le nombre d’heures annuel qui pourrait être proposé dans le cadre d’un contrat annualisé si chaque salarié travaillait 44 heures par semaine (vous admettrez que chaque mois est composé de 4 semaines).**
3. **Les salariés concernés sont embauchés au 3e échelon de la grille salariale. Ce qui correspond à 380 points avec une valeur du point de 5,40 € brut. Chiffrez le salaire brut annuel et mensuel qui leur sera proposé à partir du travail réalisé précédemment sachant que la durée annuelle de travail est de 1 607 heures.**