



Chambéry, juin 2010

## **SAISONNIERS DE MONTAGNE DANS LES HOTELS, CAFES, RESTAURANTS : POSITIONS DE LA FAGIHT**

### **PREAMBULE**

La saisonnalité est un phénomène incontournable, inéluctable lorsqu'elle est liée aux conditions climatiques (l'enneigement en hiver, le soleil, la température de l'eau en été ...)

De ce fait, la saisonnalité nécessite des solutions adaptées, souvent dérogoires aux règles générales.

Depuis 1979, **une entreprise est considérée comme saisonnière lorsque sa durée totale d'ouverture n'excède pas 9 mois par an.**

**Ces entreprises, pour répondre aux exigences de la saisonnalité, recourent à du personnel embauché par contrat de travail à durée déterminée sur le fondement de l'article L 1242-2 3° du code du travail.**

Ces salariés, que l'on appelle « saisonniers », constituent une catégorie de personnel à part entière dont le statut a été aménagé pour tenir compte de leurs spécificités.

Le sort des entreprises saisonnières et celui des salariés saisonniers sont immanquablement liés, l'un n'existant pas sans l'autre.

La FAGIHT, la plus importante Organisation Syndicale Patronale de l'Hôtellerie Saisonnière Française et 1<sup>er</sup> Syndicat de l'Hôtellerie de Tourisme des Stations classées, défend depuis sa création en 1968 les intérêts des entreprises indépendantes et en particulier les entreprises saisonnières de sports d'hiver.

**De part son positionnement, la FAGIHT connaît parfaitement les problématiques liées au travail saisonnier.**

## **I : Les apports de l'avenant n°6 à la Convention Collective Nationale des Hôtels Cafés Restaurants à la situation des saisonniers de la branche.**

A la suite de la baisse de la TVA dans la Restauration, un accord a été signé afin de concrétiser les engagements souscrits par la Profession en matière sociale.

L'avenant n° 6, accord sans précédent dans la branche des Hôtels, Cafés, Restaurants, a été signé par les 5 organisations syndicales de salariés (FO, CFTC, CFDT, CGC, CGT) et par la FAGIHT, la CPIH et le SYNHORCAT.

Par cet accord, la situation sociale des salariés saisonniers de la branche a été considérablement améliorée :

- Les salariés saisonniers bénéficient des jours fériés dès lors qu'ils justifient de 9 mois d'ancienneté dans l'entreprise (contre 12 mois pour les autres catégories de salariés)
- La prime TVA instituée par l'article 5 leur est ouverte dès 4 mois d'ancienneté et en tout état de cause à l'issue de la 2<sup>ème</sup> saison consécutive (contre 12 mois pour les autres catégories de salariés).
- Il est prévu la mise en place d'une mutuelle au niveau de la branche : comme elle s'y était engagée, la FAGIHT a veillé au cours des travaux préparatoires à la mise en place de cette mesure à ce que les salariés saisonniers bénéficient pleinement de la prise en charge de leur frais de santé au niveau de la branche.

Cet ensemble de mesures constitue de fortes avancées sociales pour les salariés saisonniers.

Ces dernières s'ajoutent aux mesures d'ores et déjà existantes dans la Convention Collective Nationale des Hôtels, Cafés, Restaurants.

## **II : Embauche et recrutement : les expériences menées par la FAGIHT**

Depuis des années, la FAGIHT mène des expériences tendant à faciliter le recrutement des salariés saisonniers notamment en organisant des échanges entre les zones littorales et les zones de montagne.

A titre d'exemple, des expériences ont été menées entre les Savoie et la Bretagne.

Une autre consistait à faire venir des salariés réunionnais en métropole pour la saison d'hiver.

Ces échanges répondent à un double objectif :

- 1- Garantir une durée d'emploi la plus large possible pour les salariés ;
- 2- Fidéliser ces salariés auprès des entreprises qui les embauchent.

Il faut toutefois noter que, bien que réussies, ces expériences ont montré leurs limites :

- Certains saisonniers ne souhaitent pas se fixer ni auprès d'une entreprise ni dans un espace géographique. Au gré des saisons, ils réalisent une sorte de tour de France afin de découvrir et d'acquérir différentes techniques de travail et ainsi perfectionner leur pratique

- D'autres salariés mettent fin à l'échange afin de se stabiliser dans une région, souvent en lien avec des considérations d'ordre personnel et familial

En effet, nous constatons que les jeunes représentent une part prépondérante des saisonniers qui, par ce mode de travail, font différentes expériences tout en parcourant l'Hexagone.

Avec l'âge, ils aspirent à une plus grande stabilité et recherchent un emploi à l'année.

**Afin de mettre en contact les salariés saisonniers et les entreprises offrant des postes pour la saison, la FAGIHT considère que la création au niveau national d'une banque de données regroupant ces offres et ces demandes permettront de faciliter les questions de recrutement des saisonniers.**

### **III : les points de blocage et les solutions proposées par la FAGIHT**

Depuis de nombreuses années, la FAGIHT se bat afin que les spécificités de la saisonnalité soient intégrées à tous les niveaux et en particulier au niveau de la médecine du travail et de la formation.

En effet, dans ces différents domaines, les textes et le code du travail en particulier fixent les règles de manière uniformes sans tenir compte des contraintes intrinsèques à la saisonnalité.

#### ***a) La médecine du travail***

Comme pour tout salarié, l'embauche d'un salarié saisonnier implique de le soumettre à une visite médicale d'embauche auprès des services de la médecine du travail dont dépend l'entreprise.

Il faut souligner que, de ce fait, les salariés effectuant régulièrement des saisons subissent plusieurs visites auprès d'un médecin du travail au cours d'une même année pour des postes similaires.

Dans les faits, il est extrêmement difficile pour les employeurs de satisfaire à cette obligation pour les raisons suivantes :

- les milliers de salariés saisonniers de toutes les branches d'activité arrivent dans les stations en même temps, sur une période de 1 à 2 semaines.

Selon le code du travail, la visite doit avoir lieu dans les 8 jours de l'embauche.

Or, compte tenu de la masse de salariés à visiter, et du nombre insuffisant de médecins du travail, beaucoup de saisonniers ne sont pas vus par un médecin.

Très souvent, les services de la médecine du travail se déplacent en station et consacrent une à deux journées à visiter les salariés du site.

Ce laps de temps est généralement insuffisant pour voir toutes les personnes concernées.

Quant aux salariés arrivant après, il est quasi impossible de prévoir un rendez vous d'une part, compte tenu du manque de disponibilité des médecins du travail à cette période et d'autre part, du fait de l'éloignement des sites par rapport aux services de médecine du travail

Pour autant, l'entreprise se voit facturer les visites en fonction non pas des personnes effectivement examinées mais en fonction de son effectif. L'entreprise est donc pénalisée financièrement.

- Il existe presque toujours un décalage entre les salariés déclarés en début de saison (moment auquel la médecine du travail fait ses appels de cotisations, avec liste nominative des salariés) et les salariés qui vont effectivement se présenter pour occuper le poste.  
Dès lors, l'entreprise se trouve contrainte d'acquitter une visite pour des personnes qui, en définitive, ne sont pas présentés et doit également payer cette même somme pour les personnes recrutées afin de compléter les effectifs.  
Là encore, l'entreprise est pénalisée au plan financier.

**La FAGIHT déplore cette situation qui est préjudiciable aux entreprises et aux salariés.**

**Depuis très longtemps, la FAGIHT souhaite la mise en place au niveau national d'un carnet de santé du saisonnier qui permettrait de lui garantir une visite médicale annuelle. Le contenu de cette visite serait adapté à la situation du saisonnier pour évaluer globalement son aptitude à occuper un emploi saisonnier.**

**Permettre aux médecins généralistes de réaliser de telles visites pourrait également solutionner les problèmes. Ces derniers sont d'ailleurs très au fait des problématiques liés à la saisonnalité puisqu'ils exercent au sein d'une population globalement concernée par le phénomène saisonnier (qui ne touche bien évidemment pas que les salariés).**

#### ***b) La formation professionnelle et l'apprentissage***

Les entreprises saisonnières et celles embauchant du personnel saisonnier sont soumises aux cotisations relatives à la formation professionnelle pour les salariés embauchés en CDD.

Cependant, il est dans les faits très difficile de former les salariés saisonniers :

- en raison d'une offre inadaptée
- les mécanismes juridiques sont inappropriés

**Concernant l'apprentissage**, il n'est pas possible aux entreprises saisonnières d'accueillir des apprentis. Les textes actuels privent ces jeunes en formation d'un vivier d'entreprises qui pourraient leur transmettre leur savoir et leurs pratiques.

Dans le cadre de la mission de Régis MARCON sur l'apprentissage, il a été proposé en Rhône Alpes sous l'impulsion de la FAGIHT la mise en place d'une formation propre aux saisonniers afin de répondre positivement aux entreprises demandeuses d'apprentis et d'offrir aux jeunes cette expérience notamment grâce à l'implication des CFA (calendrier aménagé).

**La FAGIHT demande une réflexion approfondie sur la formation des saisonniers ainsi que sur l'organisation juridique du contrat de travail pour les salariés saisonniers qui se formeraient en début de saison.**

#### **IV : Le logement du personnel saisonnier**

L'attribution à un salarié d'un logement en vue de l'exécution de son contrat de travail ne constitue par une obligation pour les employeurs.

Toutefois, bon nombre d'employeurs, en particulier dans l'hôtellerie saisonnière, logent leur personnel et cela pour plusieurs raisons :

- les communes n'offrent pas un nombre de logements suffisants pour accueillir des salariés saisonniers
- les logements locatifs ont très souvent un coût prohibitif pour les salariés notamment dans les grandes stations de sports d'hiver

Les employeurs qui logent leur personnel sont confrontés à un régime fiscal défavorable et à un régime social pénalisant.

##### ***a) un régime fiscal défavorable***

###### **➤ *Non déductibilité de la TVA afférente aux travaux réalisés pour le logement du personnel***

La réglementation fiscale actuelle permet aux entreprises de récupérer la TVA lorsqu'elles procèdent à des travaux en lien avec l'activité commerciale.

Mais, elle n'autorise pas une telle récupération lorsque l'entreprise construit des logements pour héberger son personnel.

**La FAGIHT demande depuis toujours un régime fiscal favorisant les entreprises qui construisent ou achètent des logements pour héberger leur personnel.**

**Les mesures de défiscalisation actuelle à destination des acquéreurs dans des résidences de tourisme ne solutionnent nullement la question du manque de logement dans les stations qui constituent une préoccupation uniquement pour les employeurs et les collectivités locales**

###### **➤ *Discrimination concernant la Taxe Locale d'Équipement (TLE)***

La TLE est due sur les opérations de construction, reconstruction et agrandissement des bâtiments de toute nature.

Elle est applicable de plein droit dans les communes de plus de 10 000 habitants et de manière facultative, sur décision du conseil municipal dans les autres communes.

La TLE est assise sur la valeur de l'ensemble immobilier (terrains et bâtiments.) Cette valeur est déterminée forfaitairement en appliquant à la surface nette hors œuvre (Shon) une valeur au mètre carré, variable selon la catégorie de l'immeuble. C'est à cette valeur qu'est appliqué le taux fixé par la commune au titre de la TLE.

Les valeurs forfaitaires applicables aux différentes catégories de constructions (9 au total) sont revalorisées annuellement en fonction de l'indice du coût de la construction.

Concernant l'hôtellerie, chambres de clients et locaux destinés au logement du personnel ne sont pas rangés dans la même catégorie :

➤ Les parties de bâtiments hôteliers destinées à l'hébergement de clients relèvent de la catégorie 6 : valeur forfaitaire pour 2010 = 518 € par m<sup>2</sup>

➤ Les locaux affectés au logement du personnel relèvent de la catégorie 9 : valeur forfaitaire pour 2010 = 702 € par m<sup>2</sup>

**Là encore, la réglementation fiscale pénalise lourdement les entreprises qui procèdent à des constructions en faveur de l'hébergement de son personnel.**

**Afin de répondre à la question de l'hébergement du personnel, en particulier dans les stations de sports d'hiver, la FAGIHT préconise de rendre inapplicables toutes les mesures fiscales pénalisantes au profit d'un régime fiscal incitatif.**

#### ***b) Un régime social pénalisant***

##### ***➤ assujettissement à charges sociales de l'avantage en nature logement***

En application de l'article R 242-1 alinéa 1, les avantages en nature accordés aux salariés en complément de leurs salaires doivent être soumis à cotisations sociales.

Il en résulte qu'un employeur qui loge son personnel doit acquitter des charges patronales sur le montant de cet avantage.

La mise à disposition à titre gratuit d'un logement s'analyse, au regard du droit de la sécurité sociale, en un avantage en nature soumis à cotisations et contributions sociales.

L'employeur, comme le salarié, s'acquittent donc de charges sur cette base.

Pour l'employeur, lorsqu'il loue les logements pour héberger ses salariés, ce montant s'ajoute à celui du loyer.

Pour le salarié, sa rémunération nette est diminuée du fait de l'avantage en nature.

##### ***➤ Impact de l'avantage en nature logement sur la réduction de charges sociales (Loi FILLON)***

La formule de calcul de la réduction de cotisations sociales, dite « allègement FILLON », repose sur la rémunération mensuelle brute, hors heures supplémentaires. Elle inclut donc les avantages en nature dont le logement.

Cette formule induit une dégressivité de l'allègement en fonction de la rémunération : plus la rémunération augmente, plus l'allègement diminue.

En conséquence, l'employeur qui loge son personnel et qui valorise l'avantage en nature correspondant voit la base salariale soumise à charges sociales augmentée réduisant le montant de

l'allègement. Il peut même se voir privé de l'allègement si, du fait de l'intégration de la valeur de l'avantage en nature, la rémunération dépasse le seuil maximum pour l'allègement.

**La FAGIHT préconise une exonération de charges sociales qui permettrait de réduire le cout du logement pour l'employeur et de ne pas diminuer la rémunération du salarié.**

*Au fil des années, plusieurs études et expériences ont été menées au sujet du logement des saisonniers.*

*Ainsi, la FAGIHT a participé à l'élaboration de la première convention expérimentale mise en œuvre en Savoie, relative au financement du logement des travailleurs saisonniers par la contribution dite du « 1% logement ». Sur la base du succès de cette convention, le dispositif a été étendu aux autres régions touristiques de France.*

*Au regard de ces études, la FAGIHT formule les recommandations suivantes :*

- *Eviter la « ghettoïsation » en concentrant les logements réservés aux saisonniers soit dans des zones territoriales, soit dans des immeubles entiers (du type de certaines maisons de saisonniers) : ce serait reproduire aux abords des stations le schéma de certaines zones urbaines où toutes sortes de prédateurs sévissent, en particulier en matière de trafic de stupéfiants.*

*Le logement diffus est de loin préférable pour éviter des concentrations de population souvent jeune qui constitue une proie pour toutes sortes de commerces illégaux.*

- *Encourager et inciter par des mesures fiscales la rénovation de logements anciens en faveur de salariés saisonniers :*
  - *Récupération de la TVA sur les travaux, comme vu plus haut*
  - *Amortissement comptable de l'investissement*
  - *Mise en place de prêts spéciaux à taux bonifié.*

## **V : Saisonnier et pluriactivité**

Certains salariés saisonniers sont des pluriactifs : salarié l'hiver et agriculteur l'été par exemple.

Afin de faciliter les démarches, notamment au plan social, des solutions ont été imaginées : sur le fondement du rapport de Monsieur Hervé GAYMARD relatif à la pluriactivité, l'article 43 de la loi n°95-95 du 1<sup>er</sup> février 1995 avait mis en place le système de la caisse-pivot. L'assujetti choisissait une caisse auprès de laquelle il cotisait pour l'ensemble des régimes.

En dépit de la publication de l'ensemble des textes réglementaires, cette solution innovante pour les pluriactifs n'a jamais été mise en œuvre.

**Le principe étant fixé par une loi, le mécanisme pourrait rapidement être mis en œuvre et servir ainsi les intérêts des pluriactifs et donc des saisonniers**