



La réaction du GNI,
Le Groupement National des Indépendants
de l'Hôtellerie & de la Restauration,
Au projet réforme de l'assurance chômage

A l'occasion de cette note :

Le GNI établit que les entreprises du secteur HCR sont tenues en raison de la nature de leur activité de recourir aux CDDU ;

Le GNI soulève la perversité de ce système pour les entreprises qui ne peuvent pas faire autrement que d'avoir recours aux CDDU et aux contrats saisonniers ;

Le GNI démontre qu'il n'existe pas de solutions alternatives sécurisées pour ces entreprises ;

Le GNI prouve que le cout de la taxe forfaitaire de 10€ par CDDU va mettre en péril l'activité de milliers d'entreprises en pesant sur leur compétitivité et leur marge ;

En conséquence, le GNI demande l'exclusion des entreprises du secteur HCR de la taxe forfaitaire de 10€ sur les CDDU ainsi que l'exclusion du malus sur les contrats saisonniers ;

En contrepartie de cette mesure, le GNI prend l'engagement de travailler à la mise en œuvre de solutions (nouvelles dispositions conventionnelles, Groupements d'employeurs) visant à sécuriser le recours aux CDDU et à lutter contre la précarité des CDD au sein de la branche en privilégiant la pédagogie et le recours aux CDI.

Le Premier Ministre a annoncé le 18 juin 2019 la mise en œuvre d'un système de bonus-malus sur les contrats courts à compter du 1er janvier 2020.

Le secteur de l'hébergement et de la restauration est visé.

Les Traiteurs Organisateurs de Réceptions (TOR) répertoriés au code NAF 5621Z sont au sein de ce secteur, particulièrement impactés par le projet de réforme.

Le principe de la réforme :

Plus le nombre de salariés qui s'inscrivent à Pôle emploi après avoir travaillé pour une entreprise est important par rapport à son effectif moyen, plus cette entreprise paiera de cotisations patronales à l'assurance chômage.

L'objectif selon le gouvernement : pousser les entreprises à faire des efforts pour réduire le nombre de personnes qui s'inscrivent à Pôle Emploi, c'est-à-dire moins de fins de CDD, de fins de mission d'intérim, de licenciements, de ruptures conventionnelles...

Ses modalités :

-A compter du 1er janvier 2020, une variation de la cotisation d'assurance chômage entre 3 et 5 % au lieu de 4.05 % à ce jour (soit une possible augmentation de la cotisation de 0.95 point).

-A compter du 1er janvier 2020, une taxe de 10 € sur chaque CDDU.

Les professionnels de la branche des hôtels, cafés et restaurants ne peuvent accepter que la taxation des CDDU ne soit abordée que sous une approche statistique ne prenant pas en considération les fluctuations imprévisibles de l'activité les impératifs d'organisation des professionnels.

Le GNI fait des propositions pour contenir le coût du travail dans le secteur des HCR, un secteur à forte intensité de main d'œuvre, pour sécuriser le recours au CDDU et assurer à tous les acteurs du marché une concurrence équitable.

I-État des lieux :

A. Quelques chiffres disponibles :

->D'après les données fournies par l'ACOSS sur la base des DADS, le CDDU a représenté en 2014, **3,7 millions d'embauches** (soit 39% des embauches du secteur tertiaire où il est cantonné) concernant **1,2 millions de salariés** et 126.000 ETP sur l'ensemble des secteurs éligibles au CDDU. Il représente 6,9 % du stock des contrats de travail **dans le secteur tertiaire.**

->Dans la branche des hôtels, cafés, restaurants, les contrats courts se décomposent ainsi :

- dans la restauration de type traditionnel

En 2016, ils représentent 1 350 000 d'embauches.

- dans l'hôtellerie

En 2016, ils représentent 1 000 000 d'embauches.

Source Unédic

->Pour un secteur dont la photographie est la suivante :

Activités	Nombre d'établissements	Nombre de salariés
Restauration traditionnelle	110 000	360 000
Hôtels et Hôtels-restaurants	29 500	173 000
Traiteurs	15 000	19 000
Cafés, bars	37 000	47 000
Totaux	191 500	599 000

Source FAFIH : connaître le secteur, Portrait national 2018

->**ces chiffres concernent donc ou le secteur tertiaire ou le secteur des HCR au sens usuel du champ d'application de sa CCN du 30 avril 1997. Or le projet de réforme est organisé en référence à l'hébergement et l'hôtellerie.**

Le GNI demande que les chiffres retenus à l'occasion de la préparation de ce projet de réforme soient produits.

B- Quelques éléments qualitatifs :

Les profils des personnes embauchés en CDDU sont les suivants :

- Des étudiants qui financent ainsi leur formation,
- Des salariés travaillant déjà à temps plein et souhaitant arrondir leur fin de mois (ex : salariés de la restauration collective),
- Des seniors souhaitant former la jeune génération,
- Des personnes ayant fait le choix de travailler sous CDDU afin de :
 - o Disposer de la possibilité d'accepter ou de refuser les propositions de contrats d'extra selon leur vie privée,
 - o Recevoir une rémunération plus importante que les autres salariés de l'entreprise au titre de la « précarité » inhérente à tout CDD.
 - o De profiter de la même protection sociale (Couverture frais de santé et prévoyance) que les salariés embauchés en CDI.
 - o Bénéficier d'une prise en charge « pôle emploi » entre 2 vacations,

-> Certains collaborateurs choisissent même de quitter un emploi en CDI afin de bénéficier de tous les avantages des salariés embauchés en contrat d'extra.

II-Sources juridiques :

Le recours aux « extras » est une nécessité absolue dans la branche des HCR.

Il est ainsi admis tant par le code du travail que par les dispositions conventionnelles.

->Il s'agit pour nos entreprises de faire face à une activité économique fluctuante en fonction des contrats commerciaux décrochés. Ces contrats commerciaux constituent les éléments objectifs justifiant le caractère par nature temporaire de l'activité à laquelle il s'agit de faire face.

Par exemple pour un TOR dont l'activité consiste à organiser des mariages, des séminaires d'entreprise, des congrès pour lesquels une offre de restauration est demandée.

->Il ne s'agit pas de faire face à un surcroît d'activité : le contrat d'extra est utilisé pour faire face à une activité ponctuelle relevant de l'activité même de l'entreprise, de son mode de fonctionnement.

->Il ne s'agit pas non plus d'une activité saisonnière, c'est-à-dire d'une augmentation d'activité cyclique, régulière et prévisible tenant à la saison ou aux comportements de la clientèle.

->ces contrats se distinguent des CDD :

- par l'**absence de délai de carence** entre 2 CDDU
- par l'**absence de prime de précarité.**

Pour répondre à cette activité productive très spécifique où l'emploi est assuré par une succession d'emplois à durée déterminée, l'ordonnance du 5 février 1982 a créé un CDD dit d'usage ou CDDU.

A- Le contrat d'extra est organisé par la loi :

L'article L.1242-2 du Code du travail indique :

« Un contrat de travail à durée déterminée ne peut être conclu que pour l'exécution d'une tâche précise et temporaire, et seulement dans les cas suivants :

*[...]3° **Emplois [...]** pour lesquels, dans certains secteurs d'activité définis par décret ou par convention ou accord collectif de travail étendu, **il est d'usage constant de ne pas recourir au contrat de travail à durée indéterminée en raison de la nature de l'activité exercée et du caractère par nature temporaire de ces emplois ;[...]**»*

Et, l'article D.1242-1 du Code du travail précise :

« Les secteurs d'activité dans lesquels des contrats à durée déterminée peuvent être conclus pour les emplois pour lesquels il est d'usage constant de ne pas recourir au contrat à durée indéterminée en raison de la nature de l'activité exercée et du caractère par nature temporaire de ces emplois sont les suivants

: [...]

4° L'hôtellerie et la restauration, les centres de loisirs et de vacances ;

[...]

B- La CCN des HCR vient préciser le statut de l'extra dans les HCR (article 14-1) :

*« **L'emploi d'extra** qui, **par nature est temporaire**, est régi par les dispositions légales en vigueur.*

***Un extra est engagé pour la durée nécessaire à la réalisation de la mission.** Il peut être appelé à être occupé dans un établissement quelques heures, une journée entière ou plusieurs journées consécutives dans les limites des durées définies par l'article 21-2c.*

Un extra qui se verrait confier par le même établissement des missions pendant plus de 60 jours dans un trimestre civil pourra demander la requalification de son contrat en contrat à durée indéterminée.

Le salaire de l'extra ne pourra être inférieur ni au minimum conventionnel de la catégorie professionnelle à laquelle il appartient, ni au montant de la rémunération que percevrait dans la même entreprise, après période d'essai, un salarié sous contrat à durée indéterminée de qualification équivalente et occupant les mêmes fonctions.

Les modalités de rémunération d'extras seront définies d'un commun accord à l'embauche.

En outre, à la fin du contrat le salarié perçoit une indemnité de congés payés égale à 10% de la rémunération totale brute perçue quelle que soit la durée du contrat.

Un contrat devra être établi pour chaque vacation. Toutefois, si plusieurs vacations sont effectuées au cours d'un mois civil, l'employeur pourra établir un seul bulletin de paie récapitulatif qui devra ventiler toutes les vacations sans que la nature juridique du contrat s'en trouve modifiée. Le bordereau individuel d'accès à la formation lui sera remis conformément à la législation en vigueur. »

III-Impact sur la branche et plus particulièrement sur les TOR et les entreprises ayant une activité saisonnière :

Ces mesures entraînent nécessairement un effet pervers entre nos entreprises.

En effet, les TOR, comme les entreprises ayant une activité saisonnière, n'ont pas d'autres choix que d'avoir recours aux CDDU ou aux contrats saisonniers de par la forme de leurs activités.

Elles seront donc de facto contraintes de subir le malus et le paiement de la taxe forfaitaire.

A titre d'exemple, une activité saisonnière nécessite forcément un gros volume de contrats saisonniers pendant la période de haute activité. Ces entreprises seront de facto redevable du Malus, alors même que ces entreprises n'abusent pas des contrats saisonniers qui sont des contrats indispensables au bon fonctionnement de ces entreprises.

Pénaliser ces entreprises en complément du durcissement de l'accès au chômage reviendrait à mettre en péril tout un pan de l'activité touristique et générer une pénurie de main d'œuvre.

A- Une hausse globale de la masse salariale des HCR et tout particulièrement du recours aux extras (de 5 à près de 40%).

1. Exemple de la répercussion de la mise en œuvre de la réforme de l'assurance chômage sur un TOR

Synthèse Données Chiffrées des Traiteurs De France base 2018 (arrondis) :

Effectif fixe	1100 CDI
Nombre de contrats extra	200 000
Nombre de prestations	27 000
Masse salariale totale	62 M€
Masse salariale Extra	16 M€
Frais de personnel Intérim	6.9 M€
Poids des contrats courts sur la masse salariale globale	37%
Masse salariale extras / CA total	15%
Impact possible / taxe 10€	2 M€

Un surcout extra de près de 12.5% sans compter le bonus malus.

10 situations concrètes de TOR (calculs arrondis)

TDF	CA	Masse salariale fixe	Masse salariale extra	Nbre contrats courts	Impact réforme	Augmentation coût extra
1	3.5 M€	700K€	600K€	3840	50 750 €	+8.4%
2	7.9 M€	1.6 M€	830 K€	7800	101 000 €	+12.1%
3	6.9 M€	1.3 M €	350 K€	6100	76 675 €	+21.9%
4	1.6 M€	270 K€	68 K€	900	12 211 €	+18%
5	13 M€	1,9 M€	940 K€	11 000	136 980 €	+14.5%
6	3.7 M€	1 M€	645 K€	3190	47 527 €	+7.4%
7	3 M€	613 K€	145 K€	940	16 601 €	+11.4%
8	5.6 M€	1.1 M€	869 K€	5563	74 335 €	+8.5%
9	2.4 M€	616 K€	630 K€	3100	42 837 €	+6.8%
10	4 M€	1.4 M€	285 K€	2160	37 607 €	+13.2%

Un surcout extra qui varie de de près de plus de 7% à près de 22%.

S'agissant des sept plus grands traiteurs en France, les répercussions sont les suivantes :

- Incidence de l'augmentation des charges patronales à hauteur de 0,95% : l'impact sera de 798 022 €
- Incidence de la taxe de 10€ net par CDDU : l'impact sera de 1 657 870 € (Soit 165 787 contrats passés en 2018)

Total cumulé des 2 mesures = 2 455 892 €

2. Exemple de la répercussion de la mise en œuvre de la réforme de l'assurance chômage sur un hôtel 5* organisant des réceptions :

CA annuel	1 127 900 €
Masse salariale fixe	331 100 €
Masse salariale extra	120 000 €
Nombre de CDDU par an	1305
Coût de la taxe forfaitaire	13 050 €
Coût du malus 0,95 %	4 285 €
Coût total	17 335 €

- Un surcout extra de près de 15%
- Du pour 3/4 à la taxe de 10€

3. Exemple de la répercussion de la mise en œuvre de la réforme de l'assurance chômage sur un restaurant :

CA annuel	€
Masse salariale fixe	702 069,68€
Masse salariale extra	22 277,32 €
Nombre de CDDU par an	282
Coût de la taxe forfaitaire	2 820 €
Coût du malus 0,95 %	6 881 €
Coût total	9 701 €

- Un surcout extra de près de 15%
- Du pour près d'1/3 à la taxe de 10€

L'augmentation du cout du recours aux CDDU va fragiliser, mettre en péril et conduire à la disparition de milliers d'entreprises et de leurs emplois.

B- Une répercussion de la hausse du cout du travail pour les entreprises :

-sur la compétitivité des entreprises

La hausse du cout du travail dans nos entreprises risque d'être répercutée sur les prix organisant un problème de compétitivité :

-dans le tourisme mondial car si l'essentiel de nos entreprises ne sont pas délocalisables, leurs clients le sont.

-dans la compétition mondiale autour d'évènements internationaux :

Par exemple, lors du salon du Bourget, près de 50% du marché a été emporté par des TOR étrangers Anglais, Belges, Allemands, Autrichiens et Espagnols qui viennent avec des salariés détachés soumis au droit du travail de leur pays d'origine.

-sur les marges des entreprises :

Nombre d'entreprises ne pourront pas répercuter la hausse de la masse salariale sur leurs prix en raison de contrats commerciaux déjà signés sur plusieurs années avec leurs clients !

Ces entreprises vont devoir prendre sur leur marge pour financer cette hausse du coût du travail et peut être même travailler à perte.

L'impact du projet de réforme de l'assurance chômage sur les TOR : une diminution de leur résultat net entre 1.25 % et 1.50% quand le résultat net moyen d'un TOR est compris entre 0 et 2% de son CA.

A titre confidentiel, le GNI a été informé que sur les 7 plus grands TOR, 3 exploiteraient à perte sous l'effet d'une telle réforme.

C- Une incitation pour les entreprises et leurs clients à recourir à des pratiques « inappropriées » voire illégales telles que :

1-le recours au CESU

Des entreprises pourraient encourager leurs clients à utiliser le chèque emploi service universel pour ne plus avoir à supporter directement de lien contractuel avec du personnel malgré un risque certain de requalification et de redressement.

La pratique est déjà identifiée.

2-le recours à des autoentrepreneurs

Une pratique qui d'ores et déjà se développe dans le cadre de l'abandon par des « salariés » du statut d'extra au bénéfice du statut d'autoentrepreneur, notamment sous l'influence de plateformes numériques de mises en relation...

...alors même que les juridictions, civiles ou pénales, ainsi que les services de contrôle (URSSAF, administration du travail et fiscale) sont libres de décider qu'une situation juridiquement présentée comme du travail indépendant relève en réalité d'un travail salariat déguisé et peuvent requalifier le lien contractuel.

Dès le 15 décembre 2015, la chambre criminelle de la cour de cassation avait admis le délit de travail dissimulé lorsqu'une entreprise a recours à des auto-entrepreneurs qui effectuent leur prestation dans des conditions de relation salariée. (Cour de cassation, chambre criminelle, 15 décembre 2015, n° 14-85638).

Il est important de souligner que le recours au CDDU intervient en conséquence en l'absence de solutions alternatives sécurisées pour les entreprises.

D- Un frein à l'activité de nos hôtels, cafés et restaurants:

Face au coût du recours à des salariés employés sous CDDU et en l'absence de solutions alternatives sécurisées :

1-les professionnels vont systématiquement se poser la question de l'intérêt de réaliser une prestation au regard de son impact global sur la masse salariale annuelle. Plus l'entreprise sera petite, plus l'impact du recours à des extras sera important et plus elle sera taxée !

2-leurs clients risquent d'être tentés, afin d'éviter tout surcout consécutif à ces taxes, d'exiger d'eux qu'ils recourent à des solutions non sécurisées et même illégale : Cette taxe est un vrai encouragement au travail illégal.

E- Un frein enfin à l'emploi :

-Les entreprises vont renoncer à recourir à un CDD court pour remplacer un salarié absent ou pour faire face à un « petit surcroît d'activité », les CDD courts vont être bannis au détriment de ceux qui les occupaient ! Et les salariés en poste devront faire avec...

-Les entreprises vont également renoncer à nombre de contrats jusqu'à présent conclus avec des salariés voulant arrondir leur fin de mois en faisant des extras ou a des étudiants qui y trouvaient le moyen de payer leurs études.

Le Gouvernement oublie que la grande majorité de nos contrats courts et particulièrement des extras ne sont pas des contrats imposés mais voulus par les salariés !

->le GNI dénonce une mesure couteuse pour les entreprises et sans effet sur le chômage.

IV-Les propositions du GNI :

A- L'exclusion du dispositif de la taxe forfaitaire sur les CDDU

1-pour l'ensemble des entreprises couvertes par la CCN des HCR

En raison :

- du cout du CDDU dans un secteur d'activité ou le recours à ce contrat est un impératif absolu d'organisation et de fonctionnement lié à une activité spécifique
- et en l'absence de solutions alternatives sécurisées,

Le GNI demande que le secteur des HCR soit exclu du dispositif de la taxe forfaitaire sur les CDDU.

Au regard du champ d'application de la CCN des HCR négociée dans le respect des dispositions légales sur les CDDU, le GNI demande que cette exclusion concerne l'ensemble des entreprises du secteur HCR.

Hôteliers et restaurateurs mettent à aussi à disposition de leurs clients des mètres carrés (parfois au détriment d'autres services) afin d'y accueillir des événements, des « soirées », des séminaires, des conférences, des banquets.... qui ne ressortent pas de l'activité principale de l'entreprise et pour lesquels le recours au CDDU s'impose.

Le GNI ajoute que d'autres entreprises du secteur sont aussi très impactées par le bonus-malus comme **les entreprises saisonnières** pour lesquelles l'exclusion de la taxe forfaitaire sur les CDDU est vitale ; a défaut c'est leur modèle économique qui est menacé.

2-A tout le moins, une exclusion devrait concerner les TOR référencés au code NAF 56.21Z.

Pour rappel, le code NAF est déterminé par l'activité principale qui correspond à celle dont le chiffre d'affaires est le plus élevé.

Sous le code 56.21Z, sont référencés les « services des traiteurs », c'est-à-dire, **la fourniture de services de restauration sur la base de**

dispositions contractuelles conclues avec le client, à l'endroit précisé par celui-ci et pour une occasion particulière.

Cette sous-classe comprend aussi l'organisation de noces, banquets, cocktails, buffets, lunches et réceptions diverses à domicile ou dans des lieux choisis par le client.

Cette sous-classe ne comprend pas :

- la préparation d'aliments périssables destinés à la revente,
- le commerce de détail d'aliments périssables.

En contrepartie de cette exclusion, le GNI s'engage à mener des discussions avec les partenaires sociaux et l'administration afin de limiter le recours aux CDDU en évitant toute utilisation inappropriée :

B- D'autres solutions additionnelles sont envisagées au sein de la branche afin d'éviter tout recours inapproprié aux CCDU :

1-la possibilité d'adapter par la CCN les règles relatives aux CDD et aux contrats à temps partiel et ainsi limiter le recours aux CCDU en application notamment des ordonnances travail.

->Certains CCDU sont conclu de façon inappropriée (pour remplacement de salariés absents ou pour surcroît temporaire d'activité) pour la seule raison qu'il n'y a pas de délai de carence entre 2 CDD.

Or ces contrats pèsent sur l'indemnisation Pole Emploi.

Un avenant à la CCN des HCR pourrait éviter ces pratiques.

->Certains CCDU sont conclu en l'absence de la possibilité d'employer un salarié à temps partiel moins de 24 heures par semaine (ou de conclure des avenants augmentant temporairement la durée du travail),

Là encore, un avenant à la CCN des HCR pourrait éviter ces pratiques.

->enfin le GNI propose de discuter avec les partenaires sociaux de possibles **nouvelles dispositions conventionnelles visant à sécuriser** le recours aux contrats d'extra avec pour principe :

- une pédagogie lisible auprès des entreprises,
- une priorité donnée à l'emploi sous CDI,

2-le développement des Groupements d'Employeurs

Ces groupements d'employeurs auront pour ambition de contribuer à satisfaire :

-Les besoins de recrutement de TPE/PME dont la taille ne leur permet pas d'intégrer certaines compétences pourtant primordiales, notamment dans les fonctions support et qui peuvent être tentées de les pourvoir par des CDD courts.

-La sécurisation et la fidélisation de salariés compétents, aujourd'hui en statut précaire, en leur offrant un emploi à temps plein au sein du GE le plus souvent en CDI ;

-Le renforcement de la capacité des entreprises, via des services partagés, à développer leur fonction RH et à lutter contre les CDD courts.

Le GNI a d'ores et déjà développé un Groupement d'employeur sur Paris : Optim Partage.

En conclusion :

Le GNI établit que les entreprises du secteur HCR sont tenues en raison de la nature de leur activité de recourir aux CDDU et aux contrats saisonniers ;

Le GNI soulève la perversité de ce système pour les entreprises qui ne peuvent pas faire autrement que d'avoir recours aux CDDU et aux contrats saisonniers ;

Le GNI démontre qu'il n'existe pas de solutions alternatives sécurisées pour ces entreprises ;

Le GNI prouve que le coût de la taxe forfaitaire de 10€ par CDDU va mettre en péril l'activité de milliers d'entreprises en pesant sur leur compétitivité et leur marge ;

En conséquence, le GNI demande l'exclusion des entreprises du secteur HCR de la taxe forfaitaire de 10€ sur les CDDU ainsi que l'exclusion du malus sur les contrats saisonniers ;

En contrepartie de cette mesure, le GNI prend l'engagement de travailler à la mise en œuvre de solutions (nouvelles dispositions conventionnelles, Groupements d'employeurs) visant à sécuriser le recours aux CDDU et à lutter contre la précarité des CDD au sein de la branche en privilégiant la pédagogie et le recours aux CDI.

Annexe I : la jurisprudence relative au recours aux extras

Pour rappel, depuis deux arrêts du 23 janvier 2008, le juge doit vérifier si le recours à des CDD successifs est justifié par des raisons objectives c'est-à-dire par des éléments concrets établissant le caractère par nature temporaire de l'emploi.

(Cass. soc., 23 janv. 2008, n° 06-43.040, n° 153 FP - P + B + R, Cass. soc., 23 janv. 2008, n° 06-44.197, n° 152 FP - P + B).

La Cour de cassation (Cass. Soc. 24 septembre 2008, n° : 06-43529, 06-43530) juge dans notre secteur que la seule qualification conventionnelle de "contrat d'extra" impose de rechercher si pour l'emploi considéré :

- non seulement il est effectivement d'usage de ne pas recourir au contrat à durée indéterminée,
- mais également si le recours à des contrats successifs était justifié par des raisons objectives qui s'entendent de l'existence d'éléments concrets établissant le caractère par nature temporaire de l'emploi.

En d'autres termes, les juges considèrent, conformément à la jurisprudence européenne, que la qualification conventionnelle de "contrat d'extra" ne suffit pas. L'employeur doit établir :

-le caractère par nature temporaire de l'activité : facile : Il lui suffit de produire les contrats commerciaux pour l'essentiel...

-le caractère par nature temporaire de l'emploi lui-même : impossible au sens de la Cour de cassation !

En effet, le recours aux extras est une nécessité liée à un besoin temporaire de main d'œuvre résultant d'un événement particulier (réception, mariage ...).

Mais, les emplois pour lesquels ces salariés sont embauchés (serveur, maître d'hôtel...) ne sont évidemment pas par nature temporaire, puisque ces emplois sont utilisés par le secteur et par l'entreprise en cause en toute circonstance.

Cette position extrême de la Cour de Cassation a pour conséquence :

- de lourdes condamnations pour nos entreprises,

Pour preuve, plusieurs jugements du conseil des Prud'hommes ainsi que des arrêts de la cour d'appel condamnent des entreprises au paiement de sommes pouvant aller **jusqu'à plus de 165 000 euros hors charges sociales par salarié concerné par une requalification.**

En effet, la requalification du contrat d'extra en contrat à durée indéterminée entraîne à minima :

- l'indemnité de préavis de licenciement
- l'indemnité de licenciement
- des dommages-intérêts pour rupture abusive
- le paiement d'heures supplémentaires...

De plus, ces condamnations ne tiennent pas compte du fait :

- que les salariés refusent de justifier de leur situation entre deux contrats (ex : autre employeur, indemnisation par Pôle emploi, refus de produire leur déclaration impôt sur le revenu ...),
- ni que certains salariés refusent catégoriquement une embauche en contrat à durée indéterminée.

-entraînant une fragilisation de ces entreprises, certaines ne survivent pas à ces condamnations,

-une quasi-interdiction de fait de recourir à des contrats pourtant spécifiquement prévus par la loi pour notre secteur d'activité !

-une incitation à avoir recours à des solutions alternatives tout aussi voire plus risquées.

Annexe II : l'impact de la réforme sur l'hôtellerie

1^{er} exemple de l'impact pour un palace ayant une activité de banqueting, c'est à dire de réceptions dans ses murs (RP) :

CA annuel	89 000 000 €
Masse salariale fixe	35 000 000 €
Masse salariale extra	2 000 000 €
Nombre de CDDU par an	10.000
Coût de la taxe forfaitaire	100.000 €
Coût du malus	350.000 €
Coût total	450.000 €

Un surcout extra de 22.5% (BM et 10€)

Du pour 1/5 à la taxe de 10€

2^{ème} exemple d'un hôtel (SGL) :

CA annuel	K€
Masse salariale fixe	13 414 910 €
Masse salariale extra	767 825 €
Nombre de CDDU par an	6062
Coût de la taxe forfaitaire	60 620 €
Coût du malus	134 736 €
Coût total	195 356 €

Un surcout extra de 25%

Du pour 1/3 à la taxe de 10€

3^{ème} exemple d'un groupe hôtelier ayant une activité de banqueting :

CA annuel	198 235 000 €
Masse salariale fixe	47 308 474€
Masse salariale extra	4 612 085 €
Nombre de CDDU par an	38 951
Coût de la taxe forfaitaire	389 510 €
Coût du malus 0,95 %	493 245 €
Coût total	882 755 €

Un surcout extra de 20%

Du pour près de 45% à la taxe de 10€

Annexe III : exemples des conditions de recours aux services des TOR par leurs clients

1^{er} exemple : 6 Juin 2019, Festivités du 75^{ème} anniversaire du 6 Juin sur les côtes Normandes

Le calendrier officiel des cérémonies est annoncé 1 mois avant, le 6 mai. L'organisation tarde à être dévoilée, le secteur évènementiel est dans l'attente.

Des milliers de personnes sont attendus, des officiels, militaires, vétérans, délégations. La plupart ont traversé l'Atlantique ou la Manche et attendent un accueil à la hauteur.

-> Finalement 10 000 personnes seront restaurées sur la seule journée du 6 juin grâce à l'embauche de CDDU.

2^{ème} exemple : Inauguration d'un sous-marin le 12/07 à Cherbourg

La cérémonie officielle est entourée de nombreux à-côtés, gérés « sur le tard » et notamment le jeudi 04/07 où la demande est faite de prévoir des pauses continues pour 2000 personnes.

-> Sans contrat court, cette prestation n'aurait pas pu être réalisée.

3^{ème} exemple : L'essentiel des services administratifs (régions, départements, communes) ont choisi d'externaliser leur service protocole, fêtes, réceptions.

Ils font appel aux services de traiteurs pour des demandes ponctuelles, de 2 à 500 personnes, voire beaucoup plus. Et ce toute l'année.

Pourquoi ? Parce qu'ils ne peuvent pas payer du personnel compétent et qualifié sur de telles missions toute l'année.

-> Leur solution : recourir aux services d'un TOR qui emploie des CDDU