

Tourisme

entreprises commerciales et associatives des besoins, des emplois, des aides : **j'embauche !**

Le tourisme et les loisirs : une opportunité pour la croissance et pour l'emploi.

Les temps de loisirs augmentent et les activités économiques qui y sont rattachées sont globalement en progression.

Le tourisme en France représente 1,5 milliard de nuitées, 75 millions de touristes étrangers par an et 100 milliards d'euros de chiffre d'affaires. C'est un des secteurs les plus dynamiques de l'économie française. C'est aussi et avant tout une activité qui crée de la rencontre, des échanges et du bien être.

Le tourisme est reconnu comme un secteur d'insertion des jeunes. Il a su régulièrement se mobiliser pour contribuer aux efforts nationaux visant l'emploi, la résorption du chômage, l'insertion et la cohésion sociale.

Les employeurs du secteur marchand sont nombreux et ont besoin de recruter. Certains secteurs comme l'hôtellerie manquent de collaborateurs.

La politique de l'emploi à laquelle le Ministère Délégué au Tourisme apporte tout son appui permet à l'Etat et aux collectivités d'aider les employeurs à dépasser les difficultés immédiates de l'embauche. En engageant de nouveaux collaborateurs, les entreprises pourront conforter la qualité de leurs services et augmenter leur chiffre d'affaires.

Le Plan de cohésion sociale et la bataille pour l'emploi que mène le Gouvernement proposent 7 dispositifs différents pour bien correspondre aux besoins spécifiques de chaque contexte local, territorial, professionnel et de filière.

Les entreprises (commerciales et associatives) du tourisme marchand ont des besoins, nous vous aidons à créer les emplois qui les satisferont, nous vous aidons à embaucher.

Léon BERTRAND
ministre délégué au Tourisme



- ▶ le contrat d'insertion-revenu minimum d'activité
- ▶ le contrat Initiative-emploi
- ▶ le contrat Jeune en entreprise
- ▶ le contrat Nouvelle Embauche

- ▶ le contrat d'Apprentissage
- ▶ le contrat de professionnalisation
- ▶ le chèque Emploi

Quels sont les employeurs concernés ?

- ▶ Les sociétés commerciales : SA, SAS, SARL, EURL...
- ▶ Les entreprises individuelles (indépendants : hôteliers, prestataires d'activités...)
- ▶ Associations
- ▶ Régies, SEM... (transport, remontées mécaniques, équipements sportifs, nautiques, culturels, ports...)
- ▶ Groupements d'employeurs

Pour quelles fonctions ou emplois ?

Exemples non exhaustif : sont concernées toutes les fonctions relevant du secteur marchand

- ▶ Service hôtelier (cuisine, service, ménage...)
- ▶ Encadrement sportif, animation...
- ▶ Administration de l'entreprise, secrétariat...
- ▶ Entretien, gestion des espaces...
- ▶ Vente, promotion commerciale...
- ▶ Boutique et produits dérivés...
- ▶ Guichetterie, accueil...
- ▶ Contrôle des flux et surveillance
- ▶ Transport, stationnement...

Les Chèques Emploi

Un dispositif administratif facile et rapide

Vous ne voulez pas supporter la paperasserie qu'il faut remplir lorsqu'on recrute ! Les déclarations trimestrielles aux organismes sociaux sont trop compliquées, on risque toujours de se tromper... ! Le "Chèque Emploi pour les TPE" et le "Titre Emploi Entreprise occasionnels" sont faits pour vous ! Aucun souci administratif : un Centre de gestion s'occupe de tout. Vous n'avez plus qu'un seul document à remplir (et à faire cosigner au salarié). Ces 2 facilités administratives concernent aussi l'emploi saisonnier.

☀ Le "Chèque Emploi Très Petite Entreprise"

- ▶ Il concerne les entreprises (hors agriculture) de 5 salariés au plus et tous les contrats de travail CDD, CDI, Contrat "Nouvelle Embauche". Le chèque emploi n'est pas un contrat particulier mais une facilité administrative

Je m'adresse :

- ▶ sur www.emploipte.fr ou à votre URSSAF.

☀ Le "Titre Emploi Entreprise"

- ▶ Il concerne les entreprises, quelque soit leur effectif, qui souhaitent recruter des salariés occasionnels. L'activité de ces salariés ne doit pas excéder 700 h par an dans la même entreprise (ou 100 jours pour les salariés rémunérés au forfait jour comme les cadres par exemple).
- ▶ Le "Titre Emploi Entreprise" se développe progressivement, il existe déjà pour une trentaine de branches dont l'hôtellerie restauration, les commerces, la boulangerie...



Je m'adresse :

- ▶ sur www.letee.fr ou à votre URSSAF.

- ▶ Le centre national "chèque emploi" établit également le bulletin de paie, les déclarations sociales annuelles, l'attestation fiscale pour les salariés.

Attention : n'oubliez jamais que l'employeur reste soumis aux obligations classiques du droit du travail et de la Convention Collective vis-à-vis de ses salariés : les droits à la formation, les règles de licenciement... etc. restent les mêmes quelques soient la forme administrative et le règlement du contrat de travail.

Les contrats en alternance



Proposer à un jeune de travailler et de se former en même temps, en alternance, c'est lui donner une formation très adaptée à votre métier et à vos activités : c'est concret et cela permet à un jeune de mettre le "pied à l'étrier". Rajeunir les effectifs est un souci important du chef d'entreprise !

Quelque soit l'âge du salarié, l'alternance permet aussi de démarrer un nouveau poste, une nouvelle activité en minimisant le risque lié à la charge salariale. Enfin, l'alternance c'est le meilleur moyen de transmettre les savoirs faire de l'entreprise des salariés les plus anciens aux salariés les plus récents.

☀ Le Contrat d'apprentissage

- ▶ Concerne les jeunes de 16-25 ans.
- ▶ Je signe un CDD de 1 à 3 ans à temps plein. Le contrat d'apprentissage peut concerner tous les niveaux de qualification (CAP, BEP, BTS...) et tous les postes de mon entreprise.
- ▶ Je rémunère le salarié entre 25 et 78 % du SMIC horaire selon l'âge de l'apprenti. Exonérations variables des cotisations sociales (patronales et salariales pour les structures privées de moins de 11 salariés, uniquement patronales pour les autres). L'apprenti suit sa formation (minimum 400 h) une semaine sur deux ou 2 jours par semaine ou sur les périodes creuses (selon les types de formation).

Je m'adresse :

- ▶ à l'organisme qui collecte mon assurance formation, la mission locale jeune, la DDTEFP, les centres de formation d'apprentis (CFA).

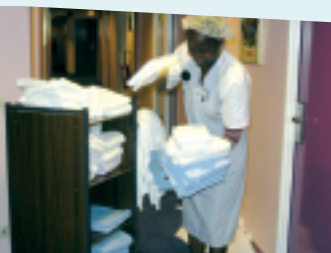
☀ Le Contrat de Professionnalisation

- ▶ concerne tout public souhaitant concilier formation et travail en alternance pour retrouver un emploi.
- ▶ Je signe un CDD de 6 mois à 1 an ou CDI. La formation que je propose au salarié doit représenter 15 à 25 % de la durée du contrat de travail. Je rémunère le salarié entre 55 et 80 % du SMIC horaire pour les moins de 26 ans et selon la Convention collective pour les + de 26 ans.
- ▶ Exonérations des cotisations patronales pour les 16-25 et les demandeurs d'emploi de + de 45 ans.

Je m'adresse :

- ▶ à l'organisme qui collecte mon assurance formation, la mission locale jeune, la DDTEFP...

Le Contrat Initiative Emploi



La formation et la professionnalisation des salariés sont finançables sur les dispositifs de droit commun (assurance formation et plan de formation notamment). Elles sont de la responsabilité des employeurs et de leurs organisations professionnelles. Le montant de la subvention peut varier selon les efforts de formation réalisés par l'employeur.

Vos besoins de personnel sont structurels et durables.
Vous savez que "le diplôme ne fait pas tout". Vous recherchez du personnel local, stable, disponible, dynamique pour occuper les postes de travail classiques dans votre entreprise.
Vous êtes prêt à former sur le tas un demandeur d'emploi motivé.

Le Contrat Initiative Emploi, cela m'engage à quoi ?

- ▶ Je signe un CDI ou CDD (écrit) de 24 mois maximum, d'une durée hebdomadaire minimale de 20 h.
- ▶ J'embauche une personne sans emploi, rencontrant des difficultés sociales et professionnelles d'accès à l'emploi. Les critères plus précis sont fixés, par la Préfecture de Région (cf l'ANPE). Attention, cette personne ne peut pas avoir été employée en CDI dans l'entreprise dans les 12 mois précédant son embauche.
- ▶ Je n'ai procédé à aucun licenciement économique dans les 6 mois précédents, je n'ai pas licencié un salarié en CDI sur le même poste, je suis à jour de mes cotisations sociales.
- ▶ Je rémunère le salarié selon le poste et la convention collective (SMIC horaire à minima selon l'âge du salarié).
- ▶ Je suis prêt à faire un effort de formation pour permettre au salarié d'acquérir les compétences nécessaires (adaptation au poste, nouvelle qualification, validation des acquis de l'expérience – VAE –... constituent des actions recommandées).

Le CIE, quelles aides ?

Je bénéficie de :

- ▶ une aide de l'Etat versée mensuellement de 15 à 47 % du SMIC : le montant est fixé régionalement en fonction des caractéristiques du salarié et des efforts de l'employeur pour sa formation (cf ANPE),
- ▶ cumul possible avec certains dispositifs d'allègement ou d'exonération de cotisations (allègement Fillon par exemple).

Je m'adresse :

- ▶ A l'ANPE, à la DDTEFP.

Le Contrat insertion

Revenu minimum d'activité



Une personne, à côté de chez vous, peut percevoir les minima sociaux et disposer des compétences dont votre entreprise a besoin ! Le CI RMA, c'est le moyen de provoquer votre rencontre, prendre le temps d'une reconnaissance mutuelle des compétences... et de régler ainsi les problèmes de logement et de turn over que votre entreprise connaissait en recrutant du personnel éloigné.

Le Contrat insertion revenu minimum d'activité, cela m'engage à quoi ?

- ▶ Je signe un CDD écrit (6 mois minimum) à temps plein ou partiel (20 h hebdo minimum) avec une période d'essai de 1 mois.
- ▶ J'embauche une personne qui a perçu les minima sociaux (RMI, ASS, API) pendant au moins 6 mois dans les 12 derniers mois.
- ▶ Avant l'embauche effective, je signe une convention avec le conseil général (service RMI) ou l'ANPE. Cette convention désigne un référent (un membre du service public de l'emploi ou son représentant...). Elle définit le projet professionnel du salarié et le cadre de son parcours d'insertion : actions de formation, validation de ses savoir faire, reconnaissance de ses qualifications...
- ▶ Je rémunère le salarié selon le poste et la convention collective (SMIC horaire à minima).
- ▶ J'accepte de suspendre le CDD pour permettre au salarié d'effectuer une période d'essai chez un autre employeur si l'occasion se présente (si cette période d'essai est positive, mon contrat est alors rompu sans préavis).

Le CI-RMA, quelles aides ?

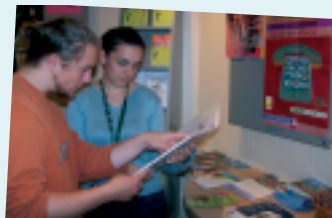
- ▶ une exonération générale de droit commun des charges patronales de sécurité sociale.
- ▶ une aide forfaitaire mensuelle de 425 €.

Je m'adresse :

- ▶ A l'ANPE, au conseil général, à la DDTEFP.

La formation et la professionnalisation des salariés sont finançables sur les dispositifs de droit commun (assurance formation et plan de formation notamment). Elles sont de la responsabilité des employeurs et de leurs organisations professionnelles. Des appuis sont possibles dans le cadre de la convention signée avec le conseil général ou l'ANPE.

Le Contrat Jeune en Entreprise



Le tourisme a toujours eu besoin des jeunes pour rester dans l'air du temps : profitez en ! Les jeunes ont du potentiel... même s'ils n'ont pas forcément un diplôme reconnu. Donnez leur une chance, pendant 3 ans, pour se former sur le tas, dans votre entreprise, en fonction de vos besoins. Vous disposez ainsi de collaborateurs, pas forcément bardés de diplômes mais efficaces et attachés à leur poste.

Le Contrat Jeune en Entreprise, cela m'engage à quoi ?

- ▶ Je signe un CDI écrit au moins à mi-temps.
- ▶ J'embauche un jeune (de 16 à moins de 23 ans) dont le niveau de formation est inférieur au niveau bac. (attention, ce jeune ne peut pas avoir été employé en CDI dans l'entreprise dans les 12 mois précédant son embauche).
- ▶ Je n'ai procédé à aucun licenciement économique dans les 6 mois précédents, je suis à jour de mes cotisations sociales.
- ▶ Je rémunère le salarié selon le poste et la convention collective (SMIC horaire à minima selon l'âge du salarié).

Le CJE, quelles aides ?

- ▶ une exonération générale de droit commun des charges patronales de sécurité sociale (allégement Fillon),
- ▶ une aide forfaitaire mensuelle de 150 € accordée pour une durée de 2 ans puis encore 50 % de cette aide forfaitaire mensuelle pendant la 3^e année. Si le jeune dispose d'un niveau très faible de formation (V^{bis} ou VI équivalent à pas de formation du tout), cette aide mensuelle est portée à 300 €.

Je m'adresse :

- ▶ A l'ANPE, à la mission locale Jeune, à la DDTEFP.

La formation et la professionnalisation des salariés sont finançables sur les dispositifs de droit commun (assurance formation et plan de formation notamment). Elles sont de la responsabilité des employeurs et de leurs organisations professionnelles.

Le Contrat Nouvelle Embauche (CNE)



Sans salarié pas d'augmentation de l'activité possible. Sans augmentation de l'activité, pas de possibilité de recruter !

Le CNE a été créé en août 2005 pour casser ce cercle vicieux qui étouffe les petites entreprises, nombreuses dans le tourisme.

Le CNE, cela m'engage à quoi ?

- ▶ Je signe un CDI (écrit) à temps plein ou temps partiel. Cette nouvelle forme de contrat me soumet aux mêmes obligations que le CDI classique, à l'exception des règles de ruptures qui sont aménagées durant les 24 premiers mois. Le contrat doit faire mention qu'il s'agit d'un CNE.
- ▶ J'embauche toute personne acceptant ce contrat sans qu'aucune caractéristique particulière soit imposée (âge, qualification...).
- ▶ Si mon entreprise rencontre des difficultés pendant les 24 premiers mois, je peux me séparer du salarié par une simple lettre recommandée AR, en respectant le préavis et les compensations habituelles (selon la convention collective de ma branche) : le préavis est de 2 semaines (si la présence du salarié dans l'entreprise est comprise entre 1 mois et 6 mois) et de 1 mois ensuite ; l'indemnité de licenciement est de 8 % du montant de la rémunération brute depuis le début du contrat (indemnité non soumise ni à l'impôt ni aux cotisations sociales). En outre, je verse une contribution de 2 % du montant total de la rémunération brute aux services de l'emploi pour financer le reclassement du salarié. (Après 24 mois de CNE, les règles de rupture redeviennent communes au CDI classique).
- ▶ Si du fait d'un nouveau pic d'activité, je souhaite conclure un nouveau CNE, avec le même salarié, je dois respecter un délai de 3 mois à compter de la rupture du précédent contrat.
- ▶ Je rémunère le salarié selon le poste et la convention collective.



Vous êtes chef d'une entreprise de moins de 20 salariés. Vous seriez prêt à embaucher mais vous manquez de visibilité sur les perspectives de développement de vos activités. Le CNE vous permet de recruter sans risque et c'est grâce au(x) salarié(s) recruté(s) que vous allez pouvoir effectivement concrétiser le développement souhaité.

Le CNE, quelles aides ?

- ▶ Le CNE n'ouvre droit à aucune aide. Il apporte la grande souplesse que de nombreux employeurs et branches sollicitaient.

Le CNE, quel intérêt pour les salariés ?

- ▶ la durée de préavis et l'indemnité de rupture progressent avec l'ancienneté,
- ▶ le service public de l'emploi (assedic, anpe...) propose aux salariés licenciés dans les 24 premiers mois d'un CNE, un accompagnement renforcé.

Enfin, la souplesse du CNE vous permet de prendre des risques. Vous saurez, en contrepartie, associer le salarié à vos résultats en le fidélisant... Le CNE, c'est donc "gagnant, gagnant", si les 2 parties collaborent positivement.

Je m'adresse :

- ▶ Inutile de vous adresser à un service particulier, sauf pour avoir des renseignements complémentaires (ANPE ou Direction du travail).

Téléchargez un exemple de contrat sur le site www.cohesionsociale.gouv.fr

Ou sollicitez un conseiller ANPE ou APEC pour vous aider à monter le recrutement et le contrat.

Attention, l'esprit du CNE doit être respecté. En particulier, le CNE ne peut pas être utilisé pour des emplois saisonniers (recrutements récurrents) : cela constituerait un abus d'utilisation du CNE qui serait alors probablement requalifié en CDI classique par l'inspection du Travail et/ou à la demande des salariés dans une action prud'homale.

Engager une démarche de projet pour recruter plus facilement



Sites internet Ressources

Ministère délégué au Tourisme, les adresses des délégations régionales au Tourisme : www.tourisme.gouv.fr

Des informations sur les contrats aidés, la formation, les adresses des directions départementales de l'Emploi et de la Formation Professionnelle, des informations sur le Plan de Cohésion Sociale :

www.travail.gouv.fr
www.cohesion sociale.gouv.fr
Tél. 0825 347 347

Des outils et fiches techniques pour recruter, des informations, des adresses... et des offres et demandes d'emplois : www.anpe.fr
www.apec.asso.fr
www.apecita.fr

Des informations juridiques générales (Conventions collectives, droit du travail...) : www.legifrance.gouv.fr, des informations sur la formation professionnelle et l'emploi : www.centre-info.fr

Des facilités administratives à opérer en ligne : www.letee.fr (site du Titre Emploi Entreprise occasionnels) ; www.emploi tpe.fr (site du Chèque Emploi TPE) ; www.assedic.fr ; www.urssaf.fr

Les contrats aidés ne peuvent avoir comme finalité de se substituer aux emplois existants. Pour créer de nouveaux emplois, il faut créer de l'activité, enrichir les fonctions actuelles, innover et expérimenter, améliorer la qualité du service, créer de nouveaux produits...

Une démarche de projet rigoureuse et méthodique facilitera et sécurisera le recrutement.

- 1 Faire un diagnostic, analyser les besoins non ou mal satisfaits de la clientèle.
- 2 Formaliser un projet en conséquence : stratégie de votre entreprise, objectifs et cibles à atteindre, moyens à mettre en œuvre, budget à prévoir, création de produits...
- 3 Rédiger la fiche de poste pour les emplois qui s'avèrent nécessaire : mission centrale, mission périphérique, horaires et conditions de travail, qualification...
- 4 Sélectionner le dispositif le plus adapté à ses besoins et à ses choix : CI-RMA, CIE, Apprentissage, CJE...
- 5 Recruter : passer une annonce (média, ANPE, réseau, Missions locales...), sélectionner les candidats, signer le contrat avec le candidat retenu, conserver les CV des autres candidats en cas de désistement...
- 6 Accueillir le nouveau salarié dans la structure, nommer un tuteur, le former pour faciliter sa prise de poste... et procéder, ensuite, de façon régulière, à des entretiens ou évaluations mensuels.

