

Surcroît d'activité:

comment adapter ses effectifs ?

Les fêtes de fin d'année arrivent, mais comment recruter de nouveaux collaborateurs pour adapter ses équipes à l'activité du salon ? À quel statut recourir ? Tous nos conseils...

« Le salaire particulier pour en compenser la précarité. » La rémunération totale brute perçue durant l'exécution de son contrat ne peut pas, en principe, être inférieure à 10 % de la somme perçue par un salarié en contrat à durée déterminée. Le salaire particulier doit être pris en compte dans le calcul de l'effectif de l'entreprise proportionnellement à son temps de présence dans l'entreprise au cours des 12 mois précédents. » Il convient donc de totaliser toutes les heures d'intérim effectuées pendant ces 12 mois et de les transformer en équivalent temps plein. Cependant, les contrats d'intérim, conclus pour remplacer un salarié absent ou dont le contrat est suspendu, ne sont pas pris en compte dans l'effectif de l'entreprise utilisatrice », précise la juriste. Dans les entreprises de coiffure qui comptent en moyenne 2,9 à 3 salariés et alors qu'un salon sur quatre ne compte qu'un seul salarié, le recours à ces collaborateurs temporaires peut donc avoir un impact significatif.

**L'intérim :
une solution
sécurisante,
mais onéreuse.**

L'approche des fêtes de fin d'année, une question se pose dans les salons : « Réussirons-nous à faire face ou serons-nous débordés par un surcroît d'activité ? » L'adaptation des effectifs représente un défi d'autant plus crucial que, bien souvent, les salons fonctionnent en sous-effectif. La tendance, depuis plusieurs années, consistant, en effet, à accompagner le recul de l'activité lié à la crise par des mesures d'économie en matière de masse salariale, la réduction des effectifs du panel permettant de maintenir la productivité et le taux d'occupation des salons (1).

LES ATOUTS DU CDD

En cas d'accroissement temporaire d'activité, il est possible d'embaucher via un CDD. Une solution qui est relativement coûteuse, même si ce type de contrat reste privilégié à l'année (2). Un CDD s'accompagne, en effet, d'indemnités et de me-

Dans la majeure partie des cas, les collaborateurs présents quelques jours dans l'année doivent être comptabilisés dans les effectifs de l'entreprise. Or, de multiples obligations dépendent du calcul de ces effectifs, qu'il s'agisse de la mise en place de représentants du personnel, de l'établissement d'un règlement intérieur, etc. « Le salarié embauché par contrat à durée déterminée est pris en compte dans le calcul de l'effectif de l'entreprise proportionnellement à son temps de présence dans l'entreprise au cours des 12 mois précédents, sauf lorsqu'il remplace un salarié absent ou dont le contrat de travail est suspendu, comme pour un congé maternité par exemple », explique Sandra Vizzavona, avocate spécialisée en droit social.

FAUT-IL COMPTABILISER LES COLLABORATEURS TEMPORAIRES DANS LES DÉCOMPTES ?

Autre possibilité pour le patron d'un salon : recourir aux chercheurs de collaborateurs des agences d'interim. « *L'interim dans le secteur de la coiffure marche très bien, explique Valérie Soufflard, technico-commerciale chez Alex Interim, un des spécialistes de la coiffure et de l'esthétique. Nous recevons des demandes toute l'année, avec un pic d'activité en décembre et en juillet.* » Avantage principal pour le salon : la grande réactivité des agences. La force de ces dernières est leur vaste fichier de candidats, dont elles connaissent bien les profils. « *Si certains salons s'organisent et font appel à nous deux ou trois semaines à l'avance, ils sont très nombreux à nous appeler la veille pour le lendemain, notamment le vendredi pour le samedi, lorsqu'ils ont une vision optimale de leur carnet de commandes et du planning de leurs équipes* », ajoute Valérie Soufflard. Une solution sécurisante, mais qui n'est pas à la portée de toutes les

FAIRE APPEL A L'INTERIM

ment pour les mois à éte, témoigne Pascal, manager d'un salon Dessange à Paris dans le XI^e arrondissement. Je me fais aider par mon expert-comptable pour la rédaction du contrat et pour les fiches de paye. Pour recruter, je fais appel au bouche-à-oreille, en informant en amont mes équipes de ma recherche.

 L'avis de **PAOLA**, fondatrice des salons Jenny et Paola dans les V^e et XVII^e arrondissements de Paris : « Pour nous qui pratiquons beaucoup de soins du cheveu, le pic d'activité se situe vers juin-juillet et au début de l'automne. Posséder deux établissements nous permet de travailler avec une plus grande souplesse. En août, nous fermons notre salon du XVII^e, et les équipes renforcent celles du salon du V^e. Il nous est difficile de recourir aux agences d'intérim, car les coiffeurs n'y sont formés ni à nos techniques, ni à nos produits. Embaucher en amont pour avoir le temps de former notre personnel avant un pic d'activité reste idéal. »

(1) Source : dossier chiffres business FNC, septembre 2013.
(2) Source : Institut Supérieur des Métiers, septembre 2013.

bourses. A la différence d'un contrat de travail classique, la salarité intérimaire est sous contrat avec l'entreprise de travail temporaire, qui le rémunère et se charge de toutes les formalités liées à la gestion du personnel. Le salon n'a pas à faire le recrutement, ni à rédiger le contrat de travail ou à éditer les fiches de paye. « *Nous nous chargeons de tout l'aspect administratif* », résume Valérie Soufflard. Seul bémol, cette solution alourdit bien plus les charges du salon qu'un recrutement en direct !

