

Le contrat de travail saisonnier

Principe

Le contrat de travail saisonnier permet de faire effectuer par des salariés un travail qui est appelé à se reproduire chaque année à date à peu près fixe dans le cadre d'une saison touristique, thermale, etc ...

↳ *Le caractère saisonnier d'un emploi concerne des tâches normalement appelées à se répéter chaque année à des dates à peu près fixes, en fonction du rythme des saisons ou des modes de vie collectifs (Cass. Soc. 12/10/99 Dalloz I.R. 99 P.256).*

↳ *Une entreprise qui fabrique des produits plastiques correspondant à divers et multiples usages, en toutes saisons, n'a pas d'activité saisonnière (Cass.Soc 26/10/99 Bull.99 - V - n° 400).*

Définition donnée par la circulaire DRT n°18/90 du Ministère du travail en date du 30 octobre 1990

Il s'agit de travaux qui sont normalement appelés à se répéter chaque année, à date à peu près fixe, en fonction du rythme des saisons ou des modes de vie collectifs, et qui sont effectués pour le compte d'une entreprise exerçant des activités obéissant aux mêmes variations.

La distinction entre le travail saisonnier et le simple accroissement d'activité repose sur le caractère régulier, prévisible, cyclique de la répétition de l'activité ou du travail en question.

■ Une entreprise, dont l'activité de vente se poursuit sans interruption pendant toute l'année, qui voit sa demande augmenter durant certaines périodes de l'année à la suite de campagnes publicitaires ou promotionnelles (telles que le "blanc") ne saurait à bon droit, pour faire face à cette augmentation de la demande de la clientèle, conclure des contrats saisonniers. Seuls des contrats pour le motif d'accroissement temporaire d'activité peuvent être conclus.

■ Les branches d'activité où certains travaux ont un caractère saisonnier sont surtout l'agriculture, les industries agro-alimentaires et le tourisme. Dans l'agriculture et les industries agro-alimentaires, il s'agit principalement des travaux liés à la récolte (cueillette des fruits et légumes, moisson, vendanges, etc.) et au conditionnement des produits ainsi récoltés.

Dans, le tourisme, les travaux saisonniers sont le fait à la fois d'entreprise dont l'activité est étroitement liée aux saisons (par exemple, centres de loisirs) et d'entreprises dont l'activité est simplement accrue du fait de la saison (commerces des stations touristiques, hôtellerie, entreprises de transport urbain des stations touristiques, etc.).

Les contrats de travail à durée déterminée conclus pour des travaux saisonniers peuvent comporter une clause de reconduction pour la saison suivante.

Par ailleurs, une convention ou un accord collectif peut prévoir qu'un employeur ayant occupé un salarié dans un emploi à caractère saisonnier doit lui proposer, sauf motif réel et sérieux, un emploi de même nature pour la même saison de l'année suivante.

La convention ou l'accord doit alors fixer le délai dans lequel cette proposition doit être faite au salarié et le montant de l'indemnité qu'il perçoit s'il n'a pas reçu de proposition de réemploi.

Ne peuvent justifier la conclusion d'un contrat à durée déterminée saisonnier

✧ les surcroûts d'activité liés au lancement ou à la promotion d'un produit ;

✧ l'augmentation des ventes, intervenant à l'occasion de la campagne du blanc, dans une entreprise dont l'activité se poursuit sans interruption pendant toute l'année (Circ. DRT no 90-18, 30 oct. 1990) ;

✧ la fabrication et la commercialisation d'une gamme d'articles de camping, en relation directe avec le tourisme, qui se concentre sur les six premiers mois de l'année, alors que l'entreprise commercialise une grande diversité de produits en toute saison (Cass. soc., 26 oct. 1999, no 97-42.776, Bull. civ. V, no 400, p. 294) ;

✧ les tâches multiples et diverses, sans corrélation avec le rythme des saisons, accomplies dans une entreprise obéissant par ailleurs à des variations saisonnières d'activité ;

✧ les activités d'animation culturelle ou périscolaire organisées pendant la durée de l'année scolaire, sans autres interruptions que la période des congés scolaires (Cass. soc., 10 avr. 1991, no 87-42.884, Bull. civ. V, no 173 ; Circ. DRT no 92-14, 29 août 1992), les activités assurées par un professeur de danse dans un tel centre pour toute la durée de l'année scolaire (Cass. soc., 18 janv. 1995, no 91-47.772) ;

✧ les emplois liés à l'organisation de l'enseignement (Cass. soc., 13 nov. 1990, no 87-44.964, Bull. civ. V, no 541 ; voir en revanche les contrats d'usage no 521), ou ayant une relation lointaine avec l'enseignement (conducteur de car scolaire : Cass. soc., 13 nov. 1990, no 87-44.964,) ;

✧ un accroissement périodique de production alors que la société fabrique des produits en toutes saisons (Cass. soc., 17 janv. 2002, no 00-14.709, Bull. civ. V, no 19).

✧ Une entreprise qui fabrique et commercialise des pizzas surgelées tout au long de l'année avec seulement des accroissements périodiques de production n'a pas d'activité saisonnière au sens de l'article L.122-1-1 3° du code du travail.

Doit être en conséquence censuré l'arrêt qui juge justifié le recours à des contrats saisonniers alors qu'il résultait de ses constatations que le salarié, alternativement recruté par contrats à durée déterminée saisonniers ou pour faire face à des surcroûts temporaires d'activité, travaillait selon les années à des périodes variables. (Soc. - 5 décembre 2007. N° 06-41.313 BICC 679 du 01/04/08 N°496)

Forme

Le contrat saisonnier doit être **établi par écrit**, en deux originaux. A défaut, il est **réputé conclu pour une durée indéterminée**.

Durée

Le contrat peut être conclu :

☛ **soit de date à date** (celles-ci sont inscrites dans le contrat) ;

☛ **soit pour la durée de la saison**. Dans ce cas, il convient de préciser la nature de la saison. Une période minimale doit être fixée dans le contrat. La durée maximum est celle de la saison.

Selon le Ministère du Travail, le contrat saisonnier ne peut excéder huit mois.

(Dans une station de ski, la saison pourra être fixée sur la durée de fonctionnement des remontées mécaniques).

↳ *Lorsqu'un contrat à durée déterminée a pour objet de pourvoir un emploi à caractère saisonnier, il peut ne pas comporter de terme précis mais doit alors indiquer la durée minimale pour laquelle il est conclu. Ne caractérise pas cette durée, la mention stipulant que le contrat arrivera à son terme « avec la fin de la campagne de luzerne », car celle-ci se rattache à un événement tributaire de circonstances extérieures dont l'issue et la durée ne peuvent être connues par avance et, à défaut de terme précis le contrat est alors réputé avoir été conclu à durée indéterminée. (Cass. soc., 11 déc. 2002, no 01-40.100, no 3630 F-D - Jurisp.Soc.Lamy n° 119 du 11/03/03).*

↳ *Une association dont la mission est générale et continue peut valablement recourir à des contrats saisonniers pour la période des classes de mer. Les salariés embauchés dans le cadre de la saison ne bénéficient donc pas de l'indemnité de fin de contrat (Cass. soc., 24 mars 1999, no 97-40.927, no 1442 D - Jurisp.Soc.Lamy n°36 du 18/05/99).*

Exclusion

➤ L'emploi saisonnier concerne des tâches normalement appelées à se répéter chaque année à des dates à peu près fixes, en fonction du rythme des saisons ou des modes de vie collectifs. Aussi, c'est à juste titre que l'activité de prises de photographies aériennes, bien que soumises aux aléas climatiques, n'a pas été qualifiée par les juges du fond d'emploi saisonnier. (Cass. soc., 27 févr. 2002, no 99-46.066, no 800 F-D - Jurisp.Soc.Lamy n°98 du 26/03/02).

➤ Le caractère saisonnier d'un emploi doit s'apprécier au regard de l'activité de l'entreprise employeur et non de celles des entreprises clientes de celle-ci. Il en résulte que les contrats à durée déterminée successifs conclus entre une société de gardiennage et un agent de surveillance pendant quatre années sur la même période de onze mois avaient pour but de pourvoir durablement un emploi lié à l'activité normale et permanente de l'entreprise et, ainsi dépourvus de caractère saisonnier devaient être requalifiés en contrat à durée déterminée (Cass. soc., 18 juin 2002, no 99-42.003, no 2048 F-D - Jurisp.Soc.Lamy n°109 du 08/10/02).

➤ La conclusion successive, avec le même salarié, d'un contrat à durée déterminée n'est autorisée aux termes de l'article L. 122-3-10 du Code du travail que pour remplacer un salarié absent ou dont le contrat est suspendu et en cas d'activité saisonnière. Aussi doivent être requalifiés en un contrat à durée indéterminée des contrats à durée déterminée conclus successivement pour activité saisonnière et pour surcroît d'activité (Cass. soc., 28 mars 2001, no 99-40.150, no 1436 F-D - Jurisp.Soc.Lamy n°81 du 12/06/01).

➤ Conformément aux articles L. 122-3-4 et L. 121-1-1 du Code du travail, lorsque, à l'issue d'un contrat de travail à durée déterminée, les relations contractuelles ne se poursuivent pas par un CDI, le salarié a droit, à titre de complément de salaire, à une indemnité destinée à compenser la précarité de sa situation, sauf dans le cas d'emplois à caractère saisonnier. Aussi, une société qui fabrique des produits glacés en toutes saisons, avec un accroissement périodique de production, n'a pas d'activité saisonnière, de sorte qu'elle est tenue de verser aux salariés concernés une indemnité de précarité rendant exigibles les cotisations recouvrées par l'Urssaf (Cass. soc., 17 janv. 2002, no 00-14.709 P - Sem.Soc.Lamy n°1061 du 04/02/02).

➤ Un Conseil de prud'hommes qui constate que l'entreprise était productrice de produits plastiques correspondant à divers et multiples usages, en toute saison, décide exactement que l'entreprise n'avait pas d'activité saisonnière. Dès lors, il ne peut lui être reproché d'avoir alloué à un salarié engagé par CDD « jusqu'à la fin de la saison » une indemnité de précarité d'emploi (Cass. soc., 26 oct. 1999, no 97-42.776 P - Sem.Soc.Lamy n°955 du 08/11/99).

Reconduction

Le contrat peut comporter une clause de reconduction pour l'année suivante. Cette clause est librement décidée par les parties.

➤ Aux termes de l'article L. 122-3-15, alinéa 2, du Code du travail, une convention ou un accord collectif peut prévoir que tout employeur ayant occupé un salarié dans un emploi de caractère saisonnier doit lui proposer, sauf motif réel et sérieux, un emploi de même nature, pour la saison de l'année suivante.

Une telle clause, qui a seulement pour effet d'imposer à l'employeur une priorité d'emploi en faveur du salarié, ne peut être assimilée à une clause contractuelle prévoyant la reconduction automatique du contrat de travail pour la saison suivante et n'a pas, en toute hypothèse, pour effet de transformer la relation de travail à durée déterminée en relation à durée indéterminée. (Cass. soc., 30 mai 2000, n° 97-45.068 P. - Sem. Soc. Lamy n° 985 p.14).

➤ La faculté pour un employeur de conclure des contrats à durée déterminée successifs avec le même salarié afin de pourvoir un emploi saisonnier n'est assortie d'aucune limite au-delà de laquelle s'instaurerait entre les parties une relation de travail globale à durée indéterminée. En l'absence de clause de reconduction, le refus de l'employeur de renouveler le dernier contrat ne peut donc s'analyser en un licenciement. (Cass. soc., 15 oct. 2002, n° 00-41.759 P - Sem. Soc. Lamy n° 1095 p.15).

➤ Faisant application de l'article L. 122-3-15 du Code du travail, la CCN des organismes de tourisme social et familial et l'accord d'entreprise de l'association Villages vacances familles prévoient respectivement que : le personnel saisonnier ayant travaillé pendant deux saisons consécutives bénéficie, sauf motif dûment fondé, du renouvellement de son contrat dans sa qualification pour une même période d'activité sans garantie de durée identique ; le refus de renouvellement d'un nouveau contrat équivaut, de la part de l'employeur, à un licenciement. Il en résulte que, du fait des renouvellements intervenus sur le fondement d'une telle clause pendant plusieurs années de suite, les contrats successifs constituent un ensemble à durée indéterminée, même si chaque période de travail est garantie pour la saison, et que la rupture est soumise à l'exigence d'une cause réelle et sérieuse. Faute de motif, le non-renouvellement doit donc donner lieu à des dommages-intérêts. (Cass. soc., 29 oct. 2002, no 00-42.211 P+B - Sem.Soc.Lamy n°1097 du 12/11/02).

➤ En application de l'article L. 122-3-10 du Code du travail, l'employeur ne peut conclure avec le même salarié des contrats à durée déterminée successifs que dans trois hypothèses : pour remplacer des salariés absents, pour des emplois saisonniers ou pour des emplois pour lesquels il est d'usage de ne pas recourir aux contrats à durée indéterminée ;

Et attendu que la cour d'appel a constaté que la société Atlis avait conclu avec Madame Salingue huit contrats à durée déterminée successifs, le premier pour activité saisonnière, le deuxième pour surcroît d'activité, les suivants pour remplacement de salariés absents ; que la succession d'un contrat conclu pour activité saisonnière et d'un contrat conclu pour surcroît d'activité ne rentrant pas dans le champ d'application de l'article L. 122-3-10 du Code du travail, il en résulte que les différents contrats à durée déterminée conclus successivement avec cette salariée doivent être requalifiés en contrat à durée indéterminée ; Que, par ce motif de pur droit, substitué à ceux critiqués, la décision se trouve légalement justifiée ». (Cass. soc., 28 mars 2001, no 99-40.150 D - Sem.Soc.Lamy n°1026).

Contrats successifs

La succession de contrat de travail à durée déterminée sans interruption avec un même salarié est autorisée :

- ✧ sur des postes de travail différents, pour le remplacement de salariés absents, ou dans le cadre de contrats saisonniers ou d'usage ;
- ✧ sur un même poste de travail, en cas de nouvelle absence du salarié remplacé, ou pour l'exécution de travaux urgents nécessités par la sécurité, ou dans le cadre des contrats saisonniers ou d'usage.

Des contrats successifs avec le même salarié afin de pourvoir un emploi saisonnier ne créent pas une relation de travail globale à durée indéterminée

Il ressort des dispositions des articles L. 122-1-1, 3°, et L. 122-3-10, alinéa 2, du Code du travail que la faculté pour un employeur de conclure des contrats à durée déterminée successifs avec le même salarié afin de pourvoir un emploi saisonnier n'est assortie d'aucune limite au-delà de laquelle s'instaurerait entre les parties une relation de travail globale à durée indéterminée. C'est donc à tort qu'une cour d'appel conclut à la requalification s'agissant d'une salariée qui n'avait pas été engagée pour toutes les saisons ni pendant la durée totale de chaque saison et dont les contrats n'étaient pas assortis d'une clause de reconduction pour la saison suivante (Cass.soc., 16 nov.2004, n° 02-46.777 P+B Sem. Soc. Lamy n° 1192 p.15).

➤ Des contrats saisonniers successifs ne peuvent être requalifiés en relation de travail à durée indéterminée que dans des circonstances bien précises. L'article L. 122-1-1 du Code du travail autorise l'employeur à recourir au CDD pour pourvoir des emplois à caractère saisonnier, c'est-à-dire « concernant des tâches normalement appelées à se répéter chaque année à des dates à peu près fixes, en fonction du rythme des saisons ou des modes de vie collective » (Cass. soc., 12 oct. 1999, n° 97-40.915 Sem. Soc.Lamy n° 1209).

Période d'essai	<p>Le contrat de travail peut comporter une période d'essai qui ne peut dépasser les durées suivantes:</p> <ul style="list-style-type: none"> - La durée de l'essai est limitée à 1 jour par semaine, - Elle est au maximum de 2 semaines lorsque la durée initiale est au plus égale à 6 mois, - Elle est limitée à un mois pour les contrats dont la durée dépasse six mois. <p>La période d'essai ne s'applique qu'à la période initiale. Lorsque le contrat ne comporte pas de terme précis (en cas de remplacement), la période d'essai est calculée par rapport à la durée minimale. En cas de rupture pendant la période d'essai, les règles protectrices ne s'appliquent pas.</p>
Salaire	<p>Le salaire ne peut être inférieur à celui d'un salarié qui a un contrat à durée indéterminée.</p> <p>☞ Un conseil de prud'hommes peut décider que l'attribution d'une prime d'embauchage au personnel saisonnier ne contrevient pas au principe d'égalité de rémunération entre les salariés en contrat à durée déterminée et ceux en contrat à durée indéterminée (C. trav., art. L. 122-3-3). Un employeur refusait en l'espèce de verser à un travailleur saisonnier les diverses primes de réembauche prévues par la convention collective. Il estimait que les stipulations conventionnelles, qui dataient de 1956, avaient été rendues caduques par l'article L. 122-3-3 (Cass. soc., 5 déc. 2001, no 99-45.321 D - Sem.Soc.Lamy n°1055- flash).</p>
Contenu	<p>Le contrat doit comporter la définition précise de son motif et doit mentionner notamment :</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ l'objet du recours au contrat à durée saisonnier, ■ la date de prise de fonctions, et la date d'échéance lorsqu'il comporte un terme précis, ■ la durée minimale pour laquelle il est conclu lorsqu'il ne comporte pas de terme précis, ■ les fonctions exercées, la désignation du poste de travail (emploi, obligations professionnelles), ■ la rémunération, et l'horaire (sauf pour les cadres qui ont un horaire forfaitaire), ■ la période d'essai, ■ - l'intitulé de la convention collective, ■ le nom et l'adresse de la caisse de retraite complémentaire ainsi que le cas échéant ceux de l'organisme de prévoyance.
Exécution	<p>Le contrat doit produire ses effets jusqu'à son terme, sauf accord des deux parties. Le contrat ne peut être rompu avant l'échéance du terme sauf faute grave ou cas de force majeure (un événement doit être imprévisible, insurmontable et extérieur à la personne du débiteur pour constituer un cas de force majeure).</p>
Fin de contrat Le contrat cesse de plein droit à l'échéance	<p>La rupture unilatérale du fait de l'employeur ouvre droit au salarié à des dommages-intérêts d'un montant au moins égal aux rémunérations qu'il aurait perçues jusqu'au terme du contrat. La loi impose une réparation forfaitaire minimum qui ne peut subir aucune réduction (Cass. Soc. 31.3.93 n° 1430).</p> <p>La rupture unilatérale du fait du salarié ouvre droit pour l'employeur à des dommages-intérêts correspondant au préjudice subi. Ne constitue pas un cas de force majeure justifiant la rupture le fait pour le salarié d'avoir trouvé un emploi définitif (Cass. Soc. 5.10.93 n° 3030).</p> <p>☞ Une Cour d'appel, qui constate que le contrat de travail à durée déterminée du salarié avait pour terme l'achèvement des travaux saisonniers pour l'accomplissement desquels il avait été engagé et que ces travaux s'étaient achevés le 30 novembre 1994, décide exactement que le contrat de travail à durée déterminée a pris fin à cette date et que l'arrêt de travail du salarié consécutif à un accident du travail n'a pas fait obstacle à l'échéance du contrat (Cass. soc., 9 déc. 1998, no 96-45.592 D- Sem.Soc.Lamy n°9146 - flash.)</p>
Requalification	<p>☞ Les contrats saisonniers conclus avec trois salariés de mai 1997 à octobre 2003. pour des périodes variant de deux mois à près de neuf mois sont requalifiés, par les juges du fond, en contrats à durée indéterminée. Décision confirmée, les contrats couvraient plus des trois quarts de l'année et ne se répétaient pas à des dates à peu près fixes. (Cass. soc., 20 déc. 2006, n°04-47.458, n° 3102 F-D - Jurisp.Soc.Lamy n°205).</p>