



## Contrats saisonniers

En raison de leur nature temporaire, les emplois saisonniers peuvent faire l'objet de contrats de travail à durée déterminée. Plusieurs modalités contractuelles existent pour recruter un salarié saisonnier : CDD de droit commun, CDD saisonnier, contrat de vendange, CDD d'usage, contrat de mission d'intérim ou CDI intermittent.

### **I. Définition et conditions de validité du contrat saisonnier**

Le code du travail ainsi que la jurisprudence posent une définition du travail saisonnier et déterminent ses conditions de validité.

#### **A) Définition du travail saisonnier**

Le code du travail, dans son article L1242-2, 3° donne une définition du travail saisonnier. Il s'agit du travail dont les tâches sont appelées à se répéter chaque année selon une périodicité à peu près fixe, en fonction du rythme des saisons ou des modes de vie collectifs. Donc, l'activité saisonnière correspond à des travaux ayant une périodicité régulière qui ne résulte pas de la volonté de l'employeur mais qui tient à des contraintes extérieures, naturelles, techniques ou socio-économiques (habitudes de la clientèle...).

Pour pouvoir être qualifiées de saisonnières, les variations d'activité doivent être régulières, prévisibles et cycliques, tout en étant indépendantes de la volonté des employeurs et des salariés. Il ne doit pas s'agir d'un simple accroissement périodique de production au sein d'une entreprise travaillant à l'année (Cass. soc., 5 déc. 2007, n° 06-41.313).

Dans le secteur du transport sanitaire, l'amplitude des salariés ambulanciers est limitée à 12 heures. Toutefois, un dépassement d'amplitude est possible dans la limite de 15 heures maximales, pour les activités saisonnières jusqu'à 75 fois par année civile.

#### **B) Conditions de validité du contrat saisonnier**

Dès lors que l'activité saisonnière est caractérisée, le recours au CDD ou à l'intérim suppose qu'il y ait une correspondance entre l'emploi du salarié et la variation d'activité.



Si le salarié est affecté à des tâches qui relèvent de l'activité normale de l'entreprise pendant toute l'année, serait-ce pendant une période saisonnière, le contrat de travail doit être requalifié en CDI (Cass. soc., 21 janv. 1987, n° 85-41.941).

Par ailleurs, le contrat saisonnier doit être conclu pour une durée inférieure à celle de l'ouverture de l'entreprise.

N'est pas un saisonnier :

- Le salarié affecté à la fabrication d'articles de camping concentrée sur les six premiers mois de l'année, alors que la société commercialise lesdits produits toute l'année (Cass. soc., 26 oct. 1999, n° 97-42.776) ;
- Le salarié qui a travaillé durant toute l'année, à l'exception du mois de décembre. Il n'y avait dès lors aucun lien entre l'exécution du contrat de travail et le rythme des saisons (Cass. soc., 18 mai 2011, n° 09-68.017).

En revanche, une caissière de la Tour Eiffel embauchée pendant les six mois de la période touristique est bien un salarié saisonnier (Cass. soc., 12 oct. 1999, no 97-40.915).

## **II. Spécificités du contrat saisonnier**

La législation en matière de contrat saisonnier offre à l'employeur une certaine souplesse telles que la possibilité de conclure plusieurs contrats successivement, ainsi que la possibilité de prévoir une clause de reconduction.

### **A) La possibilité de conclure des contrats saisonniers successifs**

La loi permet à un employeur de conclure des contrats saisonniers successifs avec le même salarié. Cette faculté n'est assortie d'aucune limite au-delà de laquelle la relation de travail serait requalifiée en CDI.

L'employeur peut donc employer le même salarié durant plusieurs saisons successives sous CDD, dès lors que l'activité est bien saisonnière (Cass. soc., 15 oct. 2002, n° 00-41.759 ; Cass. soc., 16 nov. 2004, n° 02-46.777).

Selon les articles L1244-1 et L1251-37 du code du travail, des contrats saisonniers successifs peuvent être conclus avec le même salarié sans avoir à respecter un délai de carence.



Par ailleurs, pour le calcul de l'ancienneté, les durées des CDD saisonniers successifs accomplis dans la même entreprise sont cumulées (art. L. 1244-2 du code du travail ; Cass. soc., 30 sept. 2014, n° 13-21.115).

Selon l'arrêté du 5 mai 2017, dans les branches où l'emploi saisonnier est particulièrement développé, en l'absence de dispositions conventionnelles au niveau de la branche ou de l'entreprise, les CDD saisonniers dans une même entreprise sont considérés comme successifs lorsqu'ils sont conclus sur une ou plusieurs saisons, y compris lorsqu'ils ont été interrompus par des périodes sans activité dans cette entreprise (art. L. 1244-2-2 du code du travail).

#### **B) Clause de reconduction et droit à la reconduction.**

Le contrat de travail peut comporter une clause de reconduction automatique pour la saison suivante (art L. 1244-2 du code du travail). Dans ce cas l'employeur doit proposer la reconduction aux mêmes conditions que pour la saison précédente. Il ne peut les modifier sans l'accord du salarié.

En revanche, s'il n'y a pas reconduction, l'ensemble des contrats de travail conclus est rétrospectivement considéré comme étant « d'une durée globale indéterminée » (Cass. soc., 29 oct. 2002, n° 00-42.211). La qualification ainsi retenue est hybride : il ne s'agit ni tout à fait d'un CDD, ni tout à fait d'un CDI. Chaque période considérée isolément est traitée comme un CDD. Mais l'absence de conclusion d'un nouveau contrat saisonnier est sanctionnée comme peut l'être toute rupture d'un CDI : elle équivaut à un licenciement.

En conséquence, l'employeur qui ne souhaite pas reconduire un contrat saisonnier doit pouvoir justifier d'un motif réel et sérieux. À défaut, il devra verser une indemnité pour licenciement sans cause réelle et sérieuse.

Dans les branches où l'emploi saisonnier est particulièrement développé définies par l'arrêté du 5 mai 2017, en l'absence de dispositions conventionnelles au niveau de la branche ou de l'entreprise, le salarié bénéficie d'un droit à la reconduction de son contrat de travail saisonnier dans la même entreprise dès lors que :

- Le salarié a effectué au moins deux mêmes saisons dans cette entreprise sur deux années consécutives ;



- L'employeur dispose d'un emploi saisonnier à pourvoir, compatible avec la qualification du salarié (art. L. 1244-2-2).

L'employeur a l'obligation d'informer le travailleur saisonnier des conditions de reconduction de son contrat de travail avant le terme de celui-ci. Cette information s'effectue par tout moyen permettant de lui conférer date certaine (art. L. 1244-2-2, I).

Lorsque ces conditions sont réunies, l'employeur informe le salarié de son droit à la reconduction de son CDD saisonnier. Cette information s'effectue par tout moyen permettant de lui conférer date certaine. L'employeur peut néanmoins être dispensé de cette obligation s'il dispose d'un motif légitime (art. L. 1244-2-2, II).