

Le contrat de travail saisonnier

Il n'existe que **deux** types de contrats de travail :

- le contrat à durée **déterminée**
- le contrat à durée **indéterminée**.

L'horaire de travail, qu'il soit à temps plein ou à temps partiel est sans incidence sur la nature du contrat.

Définition

Le contrat de travail saisonnier est un contrat à durée déterminée.

Il est conclu pour faire face aux variations d'activités inhérentes à la production. Il ne peut concerner que l'exécution de tâches appelées à se répéter chaque année à dates à peu près fixes en fonction du rythme des saisons.

Pratiquement, il s'agira de travaux de récoltes tels que : fenaison, moisson, cueillette de fruits, vendanges, arrachage de pommes de terre et de betteraves....

Comme pour tout contrat à durée déterminée, le contrat de saisonnier ne peut être conclu que pour l'exécution d'une tâche précise et temporaire et ne peut, en aucun cas, avoir pour objet de pourvoir durablement un emploi ayant trait à l'activité normale et permanente de l'exploitation.

Forme

Il doit obligatoirement être établi par écrit.

A défaut, en cas de saisine du Conseil des Prud'hommes par le salarié, il sera automatiquement requalifié en un contrat à durée indéterminée, donc de permanent.

Le salarié aura, alors, droit à des dommages intérêts dont le montant est égal à 1 mois de salaire.

En outre, cela signifie que, l'employeur ne pourra, en conséquence, le rompre unilatéralement, que dans le cadre d'un licenciement et à la condition qu'il puisse arguer d'un motif réel et sérieux.

Ce contrat doit impérativement comporter un certain nombre de mentions :

son motif, c'est-à-dire la définition précise des travaux nécessitant l'embauchage,

sa durée, qui peut être fixée de date à date ou sans terme précis.

la période d'essai, qui est facultative.

S'il en existe une, elle est calculée à raison de 1 jour ouvré par semaine civile. Le calcul est effectué en fonction :

- du nombre total de semaines prévues pour les contrats de date à date,

- du nombre de semaines comprises dans la durée minimale pour les contrats sans terme précis.

La durée de la période d'essai est plafonnée à 2 semaines lorsque la durée du contrat ou de la période minimale est inférieure à 6 mois.

- **la durée du travail** : (temps plein ou partiel)

- **la répartition de la durée du travail à l'intérieur de la semaine** s'il s'agit d'un temps plein.

- **la répartition de la durée du travail au cours de la semaine ou du mois** s'il s'agit d'un temps partiel ainsi qu'éventuellement l'alternance de périodes travaillées et de périodes non travaillées.

- **le poste occupé**, à savoir la description de la besogne à accomplir,

- **le niveau, l'échelon et la rémunération**,

- **l'intitulé de la Convention Collective** de travail applicable,

- **le nom et l'adresse des établissements** où sont **versées** les cotisations de sécurité sociale et de retraite complémentaire.

Le contrat doit être transmis au salarié au plus tard dans les 2 jours suivant l'embauche.

Durée

Elle est limitée à 8 mois par an, dans les usages.

Le contrat de saisonnier peut soit :

- être conclu de date à date,

- ne pas prévoir de terme précis. Il s'agit du contrat dit : «de tâche».

Dans ce deuxième cas, il doit systématiquement comporter une durée minimale durant laquelle le salarié bénéficie d'une garantie d'emploi ou à défaut de salaire (cette garantie jouerait également dans l'hypothèse où les travaux seraient achevés avant l'expiration de la durée minimale).

Bien évidemment, au delà de la durée minimale, le contrat se poursuit normalement, jusqu'à la réalisation des travaux pour l'exécution desquels il est conclu.

Logiquement, le renouvellement d'un contrat de saisonnier, sans terme précis, n'est pas envisagé puisque la durée s'adapte à celle de la tâche.

En revanche, le contrat de saisonnier conclu de date à date, peut être renouvelé, une fois, pour une durée inférieure, égale ou supérieure à la durée initiale.

Suspension

Sauf dans les cas limitativement énumérés ci-dessous, l'employeur et le salarié, sont l'un et l'autre, **tenus de mener le contrat à son terme**.

La suspension du contrat, quel qu'en soit le motif (maladie, accident du travail,...) est sans effet sur la survenance du terme. Elle n'autorise pas l'employeur à le rompre prématurément et elle ne fait pas obstacle à l'échéance fixée lors de l'embauche.

Cessation

Elle est automatique :

- à la survenance du terme pour les contrats de date à date,
- dès la fin des travaux pour les contrats de tâche.

Elle peut être anticipée dans 6 cas :

- l'accord express des signataires,
- la faute grave,
- la force majeure,
- la résolution judiciaire prononcée par le conseil des prud'hommes à la demande de l'une ou l'autre des deux parties,
- la démission du salarié lorsque ce dernier justifie d'une embauche, à durée indéterminée, chez un autre employeur,
- le décès du salarié.

Démission du salarié

Ce cas de rupture n'est envisageable que pour les contrats conclus à compter du 20 janvier 2002, depuis la date d'entrée en vigueur de la loi de modernisation sociale du 17 janvier 2002

En effet, antérieurement, un salarié titulaire d'un C.D.D. ne pouvait quitter son emploi pour occuper un poste de permanent ailleurs, sans s'exposer à des poursuites possibles de la part de l'employeur, lequel était en droit d'exiger : soit l'exécution du contrat, soit l'attribution de dommages.

Dorénavant, le salarié peut démissionner à la double condition :

- de pouvoir justifier d'une embauche en CDI,
- et, de signifier un préavis.

La durée du préavis est fixée à :

- 1 jour par semaine, sur la base de la durée **totale** du contrat pour les contrats de date à date,

- 1 jour par semaine sur la base de la durée **effectuée** pour les contrats ne comportant pas de terme précis.

Quelle que soit la situation, la durée du préavis est limitée à 2 semaines.

Particularités

- Droit à congé :

Il est systématiquement ouvert, peu importe la durée du contrat, même si la période travaillée est inférieure à 1 mois, 4 semaines ou 24 jours.

Le congé peut être pris pendant l'exécution du contrat.

- Indemnité de fin de contrat :

Egale à 10% des salaires bruts, elle **n'est pas due** aux titulaires de contrats saisonniers (excepté en viticulture).

En revanche, elle l'est, pour tous les CDD autres que ceux :

- de formation (apprentissage, stage, ...)
- institués dans le cadre des mesures pour l'emploi,
- élaborés avec des jeunes pendant les vacances scolaires.

- Salaire :

La rémunération d'un saisonnier doit être égale à celle que percevrait un salarié permanent occupé à un poste de travail identique.

En cas de force majeure résultant d'un sinistre, la rupture anticipée ouvre droit au versement d'une indemnité compensatrice dont le montant est égal aux rémunérations que le salarié aurait perçues jusqu'à l'expiration du contrat.

D'autre part, l'employeur ne peut, même en cas de motif économique, rompre prématurément le contrat. Dans cette hypothèse, il demeure redevable des salaires jusqu'à l'échéance initialement prévue.

- Délai de carence :

Contrairement à ce qui existe pour les autres contrats à durée déterminée, il n'y a pas de délai de carence à respecter entre deux contrats saisonniers, conclus successivement chez le même employeur.

En conclusion

Il convient de ne pas confondre :

- la notion de saisonnier et celle de travailleur occasionnel.

Celle de travailleur «occasionnel» n'a qu'une connotation de droit social ; elle est inexistante en droit du travail. Ce distinguo n'a d'incidence que pour le calcul de la part patronale des cotisations sociales.

- la notion de saisonnier et celle de titulaire d'un TESA.

Le Titre Emploi Simplifié Agricole est un document adminis-

tratif dont la vocation consiste uniquement à alléger les démarches que doit accomplir l'employeur lors de l'embauche. Il tient lieu de :

- contrat de travail,
- double de la déclaration préalable à l'embauche,
- bulletin de paye,
- attestation destinée à l'Assedic.

- certificat de travail

Son utilisation est réservée aux contrats :

- de saisonniers,
 - de remplacement,
- ou conclus en fonction d'un accroissement temporaire d'activité.

L'employeur peut renoncer à la commodité que représente l'utilisation du TESA et établir le contrat du salarié saisonnier de façon traditionnelle.

A l'inverse, ce n'est pas parce qu'un salarié détient un TESA qu'il est pour autant un travailleur saisonnier !

Marie Paule Baillet – ITEPSA - 03 23 26 21 46.

Les petites annonces emploi saisonnier

Vendanges

PA 1 - Région Charly-sur-Marne, cherche vendangeurs vers le 20 septembre pour 3 semaines - contact : après 20 h 30 - Tél. 03 23 82 11 26

PA 5 - Région Passy-sur-Marne, cherche vendangeurs pour septembre octobre - Contact : Tél. 03 23 70 36 85

PA 7 - Région Barzy-sur-Marne, cherche vendangeurs ou vendangeuses du 18 au 30 septembre - Contact : Tél. 03 23 70 21 44

PA 8 - Région Château-Thierry, cherche vendangeurs, nourris, non logés vers le 20 septembre - Contact : Tél. 03 23 83 08 45

PA 10 - Région Charly-sur-Marne, cherche vendangeurs, nourris, non logés vers le 20 septembre - Contact : Tél. 03.25.29.10.70

Cueillette de fruits

PA 2 - Région Vic-sur-Aisne, cherche cueilleurs ou cueilleuses pommes à partir du 20 septembre - Contact : Tél. 03 23 55 73 77

PA 4 - Région La Ferté Milon, cherche cueilleurs pomme, poires du 1er septembre au 30 octobre - Contacter «L'échardonnette» (offre saisonnière n° 4)

Tri de pommes de terre

PA 3 - Région Saint-Quentin, cherche 2 conducteurs de tracteur pour récolte de pommes de terre à partir du 25 juillet au 20 septembre - Contact : Tél. 03 23 60 51 02

Autres activités

PA 6 - Région Tergnier, cherche ouvrier en pépinière peuplier du 15 décembre au 15 mars - Contacter «L'échardonnette» (offre saisonnière n° 6)

PA 9 - Région Soissons, cherche conducteur de tracteur pour récolte de pommes de terre et betteraves du 1er septembre au 1er novembre - Contacter «L'échardonnette» (offre saisonnière n° 9)