

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.

1) Définition

Le contrat de travail saisonnier fait partie de la catégorie des contrats 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, moissons, 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.

2) Forme

Il doit obligatoirement être établi par écrit.

A défaut, il serait automatiquement considéré comme un contrat à durée indéterminée, donc de permanent. Cela signifie que, l'employeur ne pourrait, 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 :

- la définition précise de **son motif** en l'occurrence la nature des travaux nécessitant l'embauchage,
- **sa durée**
- la durée de la période d'essai s'il en existe une (celle-ci est calculée à raison de 1 jour ouvré par semaine civile. Le calcul est effectué en fonction :
 - o du nombre total de semaines prévues pour les contrats de date à date
 - o du nombre de semaines comprises dans la durée minimale pour les contrats de tâches
- o

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 ou du mois** s'il s'agit d'un temps partiel (35 heures/semaine ou alternance de périodes travaillées et non travaillées)

- **le poste occupé**
- 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 versés 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.

3) Durée

Si le contrat de saisonnier peut :

- soit être conclu de date à date
- soit ne pas comporter de terme précis

Dans ce deuxième cas, il doit systématiquement prévoir 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, faire la durée minimale le contrat s'exécute normalement jusqu'à la réalisation des tâches pour l'exécution desquelles 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.

4) Suspension

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

La suspension du contrat est sans effet sur la survenance du terme. Elle n'autorise pas l'employeur à rompre prématurément et elle ne fait pas obstacle à l'échéance fixée lors de l'embauche.

5) 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 5 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
- lorsque le salarié titulaire du contrat justifie d'une embauche, à durée indéterminée, chez un autre employeur.

6) La Démission du salarié

Le cinquième cas de rupture n'est envisageable que pour les contrats conclus à compter du 20 janvier 2002 c'est-à-dire 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 qui 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 un jour par semaine sur la base de la durée totale du contrat pour les contrats de date à date)

Elle est fixée à 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.

7) Particularités

Droit à congé

Il est ouvert quelle que soit 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

Elle n'est pas due aux titulaires de contrats saisonniers (sauf en viticulture) alors qu'elle l'est, pour tous les autres CDD, quel que soit leur objet.

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 perçu jusqu'à l'expiration du contrat.

Délai de carence

Il n'existe pas de délai de carence à respecter entre deux contrats saisonniers chez le même employeur.

En Conclusion

Il convient de ne pas confondre la notion de saisonnier et celle de travailleur occasionnel. Celle d'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 de cotisations sociales