

Travail saisonnier : les règles du jeu



© 2024 Les Echos Publishing

Principalement utilisé dans l'agriculture et le tourisme, le contrat de travail saisonnier est soumis à plusieurs impératifs. À ce titre, quelles sont les règles qui s'imposent aux employeurs ?

Quand conclure un contrat saisonnier ?

Les employeurs peuvent recruter des travailleurs saisonniers en contrat à durée déterminée (CDD) pour l'exécution de tâches 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.

Ainsi, ce contrat est particulièrement adapté, par exemple, au recrutement d'un serveur dans un café situé dans une station balnéaire durant la période estivale ou de salariés agricoles pour la cueillette de fruits ou les vendanges.

Le contrat de travail saisonnier doit obligatoirement être conclu par écrit et comporter notamment la définition précise de son motif et le cas légal de recours auquel il correspond, le poste de travail concerné ainsi que, le cas échéant, la durée de la période d'essai.

Attention : ce contrat doit être transmis au salarié dans les

2 jours ouvrables suivant l'embauche.

Quelle est la durée du contrat saisonnier ?

Le contrat saisonnier peut être conclu sans terme précis. Il mentionne alors une durée minimale et prend fin lors de l'achèvement de la saison. Attention toutefois car, selon l'administration, un CDD saisonnier ne doit pas excéder 8 mois par an ou 6 mois pour un travailleur étranger. Lorsqu'il est conclu pour une durée précise, c'est-à-dire de date à date, il peut être renouvelé 2 fois, dans la limite de 6 ou 8 mois.

À noter : l'indemnité de fin de contrat généralement versée aux salariés en CDD n'est pas due aux travailleurs saisonniers, sauf dispositions conventionnelles plus favorables.

Quels sont les droits du travailleur saisonnier ?

Pour calculer l'ancienneté d'un travailleur saisonnier, il convient d'additionner la durée de l'ensemble des contrats de travail saisonniers dont il a bénéficié auprès d'un même employeur, y compris lorsqu'ils ont été interrompus par des périodes sans activité dans l'entreprise. Par exemple, le travailleur qui exécute un CDD de 3 mois et qui, la saison suivante, signe un nouveau CDD de 2 mois chez le même employeur, cumule une ancienneté de 5 mois dans l'entreprise.

Par ailleurs, une convention ou un accord collectif, ou bien encore le contrat de travail lui-même, peut prévoir une clause de reconduction du contrat de travail saisonnier pour la saison suivante.

Dans les branches professionnelles au sein desquelles l'emploi

saisonnier est particulièrement développé (transports, loisirs, hôtellerie, jardinerie, commerce des articles de sport...), sous réserve des dispositions déjà prévues en la matière par un accord collectif de branche ou d'entreprise, un travailleur qui a effectué au moins 2 mêmes saisons dans une entreprise sur 2 années consécutives a droit à la reconduction de son contrat de travail, dès lors qu'un emploi saisonnier compatible avec sa qualification est disponible dans cette entreprise. L'employeur doit, sauf motif dûment fondé, informer le salarié du droit à la reconduction de son contrat par tout moyen permettant de dater avec certitude cette information, idéalement par lettre recommandée avec accusé de réception.

© 2024 Les Echos Publishing