

1207

Le contrat de travail à durée déterminée saisonnier

Nathalie DAUXERRE,
docteur en droit, avocat associé,
cabinet Eonomie Avocats



Le contrat de travail à durée déterminée saisonnier a été façonné par le juge et l'Administration avant d'être consacré par le législateur. Le propos vaut d'abord en ce qui concerne la notion d'emploi saisonnier qui en subordonne le recours ; il trouve également prolongement dans l'analyse des conditions de conclusion, de succession, de rupture et de reconduction d'un tel contrat de travail. L'appréhension du statut du travailleur saisonnier atteste du constat ainsi établi.

Une consécration légale tardive. – La consécration légale de l'emploi saisonnier est intervenue avec la loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 reprenant pour l'essentiel le corpus normatif élaboré par la jurisprudence et l'Administration (*C. trav., art. L. 1242-2, L. 1242-7 et L. 1244-1 à L. 1244-2-2*).

Une consécration légale conforme à la Constitution et à la convention OIT n° 158. – Les dispositions du Code du travail autorisant le recours au contrat de travail à durée déterminée pour des emplois à caractère saisonnier sont conformes à la Constitution et ne méconnaissent pas le principe d'égalité devant la loi (*Cons. const., 13 juin 2014, n° 2014-402 QPC : JurisData n° 2014-014842 ; RJS 2014, n° 612*). L'instauration de régimes spécifiques en fonction de secteurs d'activité ne crée pas de différences illégitimes entre travailleurs. Au contraire, selon le Conseil constitutionnel, en organisant le recours au contrat de travail à durée déterminée pour des emplois saisonniers, le législateur a établi une différence de situation en rapport direct avec l'objet de la loi. L'instauration d'un CDD saisonnier, y compris par voie d'accord collectif, n'est pas davantage contraire à la convention n° 158 de l'OIT (*Cass. soc., 20 févr. 2019, n° 17-16.450 : JurisData n° 2019-002456 ; RJS 2019, n° 277*).

1. Un travail saisonnier

Notion. – Les emplois saisonniers autorisant le recours au contrat de travail à durée déterminée portent sur des 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 (*C. trav., art. L. 1242-2, 3° et L. 1251-6, 3°*. – *Adde, Cass. soc., 12 oct. 1999,*

n° 97-40.915 : JurisData n° 1999-003400 ; Dr. soc. 1999, p. 1097, obs. C. Roy-Loustaunau ; RJS 1999, n° 1352). Sous réserve des dispositions de l'article L. 1242-3 du Code du travail, un contrat de travail à durée déterminée ne peut être conclu que pour l'exécution d'une tâche précise et temporaire, dans des cas précis parmi lesquels l'exécution d'une tâche à caractère saisonnier.

Variations d'activité et rythme des saisons. – Afin de pouvoir être qualifiées de saisonnières, les variations d'activité doivent être régulières, prévisibles, cycliques et, en tout état de cause, indépendantes de la volonté des employeurs ou des salariés (*Circ. DRT 90-18, 30 oct. 1990, n° 1-3-1 : BOMT n° 90-24*). Plus précisément, le travail saisonnier se caractérise par l'exécution de tâches normalement appelées à se répéter chaque année, à des dates à peu près fixes, en fonction du rythme des saisons (récolte, cueillette...) ou des modes de vie collectifs (tourisme, par exemple) (*C. trav., art. L. 1242-2*).

Activité saisonnière de l'employeur. – Le caractère saisonnier d'un emploi doit être apprécié au regard de l'activité de l'entreprise employeur et non de celle des entreprises clientes de celui-ci (*Cass. soc., 18 juin 2002, n° 99-42.003 : JurisData n° 2002-015020*).

Le recours au CDD saisonnier suppose l'existence d'une correspondance entre les tâches offertes et l'activité saisonnière de l'entreprise. Ainsi l'affectation d'un salarié « à des tâches multiples, diverses, sans corrélation avec le rythme des saisons » ou à des tâches « accomplies à toutes époques de l'année » ne saurait s'opérer par le biais de contrats à durée déterminée ou de contrats de travail temporaire saisonniers. De même, l'embauche pour des périodes ne coïncidant pas avec une ou plusieurs saisons exclut le recours à de tels contrats.

Ne relève pas d'une activité saisonnière, l'entreprise :

– qui fabrique et commercialise des pizzas surgelées en toutes saisons et qui doit faire face à un accroissement périodique de

NdA : La présente étude n'aborde pas la possibilité, à titre expérimental, pour les branches de pourvoir les emplois saisonniers par contrat de travail intermittent prévue par la loi n° 2016-1088 du 8 août 2016.

production (*Cass. soc.*, 5 déc. 2007 n° 06-41.313 : *JurisData* n° 2007-041790 ; *JCP S* 2008, 1149, note F. Bousez ; *RJS* 2008, n° 145) ;

– qui fabrique des produits glacés en toutes saisons et qui connaît uniquement un accroissement périodique de production (*Cass. soc.*, 17 janv. 2002, n° 00-14.709 : *JurisData* n° 2002-012683 ; *RJS* 2002, n° 483) ;

– de produits surgelés qui propose une gamme diversifiée de denrées de longue conservation dont les points de vente implantés non pas dans des stations touristiques, connaissant d'importantes fluctuations de clientèle en fonction des saisons mais dans des zones urbaines dans lesquelles la clientèle demeure sensiblement stable à toute époque de l'année (*CA Aix-en-Provence*, 7 févr. 1995, *Delay c/Sté Vik Surgelés* : *RJS* 1995, n° 603) ;

– dont l'activité, bien que liée à des productions agricoles saisonnières, consiste en l'exécution de tâches dont la diversité rend nécessaire une exploitation étalée sur toute l'année (*CA Dijon*, 10 mai 1995, *SA Sté de transformation de légumes (STL) c/ Da Silva Aves* : *RJS* 1995, n° 1199) ;

– qui assure la gestion de thermes ouverts toute l'année dans un camp naturiste, l'activité ne pouvant être considérée comme soumise à un mode de vie particulier des adeptes du naturisme ; peu importe que l'employeur n'ouvre cette activité qu'une partie de l'année alors que l'activité thermale peut être pratiquée toute l'année (*Cass. soc.*, 26 avr. 2017, n° 16-15.282 : *JurisData* n° 2017-007861 ; *RJS* 2017, n° 460) ;

– qui gère des centres de vacances fonctionnant tous les mois de l'année et dont le chiffre d'affaires n'est pas intégralement réalisé pendant les périodes de vacances (*Cass. soc.*, 13 oct. 2011, n° 10-10.367) ;

– qui exerce une activité de transport aérien s'étendant sur l'année entière et emploie des salariés en qualité d'hôtesse de l'air et de steward pouvant également être appelés à effectuer des « réserves à domicile » correspondant à des journées d'astreinte à domicile dans l'attente d'un déclenchement de vol (*Cass. soc.*, 7 avr. 1998, n° 95-43.091 : *JurisData* n° 1998-001656).

Enfin, si le propre des activités saisonnières est de se répéter chaque année, voire plusieurs fois au cours d'une même année, la conclusion systématique chaque année d'un nouveau contrat saisonnier avec un salarié est de nature à caractériser une relation de travail d'une durée globale indéterminée, notamment lorsque l'intéressé a été embauché pendant toute la période d'ouverture de l'entreprise (*Circ. DRT 92-14*, 29 août 1992, n° 5 : *BOMT* n° 92-21). Tel est le cas lorsqu'un CDD saisonnier a été conclu avec un salarié :

– engagé en qualité d'ouvrier agricole puis de tractoriste durant la période de juillet 2012 à mai 2013 à l'exception de 17 jours en juillet et de 4 jours en août 2012 (*Cass. soc.*, 18 déc. 2019, n° 18-21.870 : *JurisData* n° 2019-023443 ; *Dr. rural* 2020, *comm.* 57, note Th. Tauran) ;

– pendant plus de 20 ans de manière quasiment ininterrompue, à des périodes correspondant à l'ouverture de l'établissement au public, à un emploi d'assistant-concierge puis de voiturier, relevant de l'activité normale et permanente de la structure hôtelière (*Cass. soc.*, 18 janv. 2018, n° 16-23.836 : *JurisData* n° 2018-000421 ; *RJS* 2018, n° 163) ;

– ayant travaillé pendant toute la durée ou quasiment toute la durée de fonctionnement d'un centre thermal sur une période de 12 ans (*Cass. soc.*, 6 nov. 2013, n° 12-19.877 : *JurisData* n° 2013-025192 ; *RJS* 2014, n° 13).

En outre, une entreprise dont l'activité de vente se poursuit sans interruption pendant toute l'année mais qui voit la demande augmenter durant certaines périodes à la suite de campagnes publicitaires ou promotionnelles ne saurait, pour faire face à cette augmentation de la demande, conclure des contrats saisonniers. Dans ce cas, seuls des contrats fondés sur le motif d'accroissement

temporaire d'activité peuvent être conclus (*Circ. DRT 90-18*, 30 oct. 1990 : *BOMT* n° 90-24).

Secteurs concernés par une activité saisonnière. – Les secteurs d'activité à variation saisonnière sont essentiellement l'agriculture, les industries agro-alimentaires et le tourisme (*Circ. DRT 92-14*, 29 août 1992, n° 5 : *BOMT* n° 92-21) ; mais cette liste n'est pas limitative (*Cass. soc.*, 10 janv. 1991, n° 87-45.059 : *JurisData* n° 1991-001702). Au sein de ces secteurs d'activité, tous les emplois n'ont pas nécessairement un caractère saisonnier. Le recours à un CDD saisonnier doit porter sur une activité saisonnière :

Secteurs	Activités saisonnières
1°) Agriculture	Culture, récolte (cueillette des fruits et légumes, moissons, vendanges, etc.), conditionnement de différents produits issus de l'agriculture (<i>Circ. DRT 90-18</i> , 30 oct. 1990, n° 1-3-1 : <i>BOMT</i> n° 90-24). Concrètement, doivent être considérés comme saisonniers les travaux qui doivent, par suite des contraintes inhérentes à l'évolution du cycle végétal, être menés à terme dans un temps limité.
2°) Industries agro-alimentaires	Fabrication et distribution de denrées
3°) Tourisme	Activités étroitement liées aux saisons concourant au déroulement d'une saison touristique, des vacances, c'est-à-dire aussi bien des activités dont l'exercice est étroitement lié aux saisons (ex. : centre de loisirs, moniteur de ski, moniteur de surf, planche à voile...) que des activités commerciales accrues du fait de la saison (par exemple, commerces des stations touristiques, hôtellerie, entreprises de transport urbain des stations touristiques, etc.) (<i>Circ. DRT 90-18</i> , 30 oct. 1990, n° 1-3-1 : <i>BOMT</i> n° 90-24).

Au-delà, il a été admis qu'un CDD saisonnier pouvait être conclu dans le secteur relevant de la convention collective de la métallurgie pour un emploi à caractère saisonnier, d'une part, et pour lequel, en vertu de la convention collective étendue, il est d'usage constant de ne pas recourir au contrat de travail à durée indéterminée en raison de la nature de l'activité exercée et du caractère par nature temporaire de cet emploi, d'autre part (*Cass. soc.*, 17 janv. 1996, n° 92-43.172 : *JurisData* n° 1996-000127 ; *RJS* 1996, n° 100). Tel n'est pas le cas, en revanche, dans les secteurs du périscolaire (*Circ. DRT 92-14*, 29 août 1992, n° 6 : *BOMT* n° 92-21) et de l'enseignement (*Cass. soc.*, 13 nov. 1990, n° 87-44.964 : *JurisData* n° 1990-703617 ; *RJS* 1990, n° 949).

Contrôle et encadrement de l'Administration. – L'inspection du travail procède à un examen minutieux des tableaux concernant l'effectif du personnel d'une entreprise lorsqu'il s'agit d'apprécier le caractère saisonnier ou non de tout ou partie de son activité. Sur sa proposition, le préfet du département, dans lequel se trouve l'entreprise, peut être conduit à définir les périodes d'activité des entreprises saisonnières (*CSS*, art. R. 434-30. – *Adde*, *Circ. DRT 92-14*, 29 août 1992, n° 5 : *BOMT* n° 92-21).

Contrôle du juge. – Les juges appelés à se prononcer sur la régularité d'un CDD saisonnier et sur son éventuelle requalification en un contrat à durée indéterminée doivent préciser la nature et la date des différents emplois ayant donné lieu à la conclusion du contrat litigieux et s'assurer que le salarié a été affecté à l'accomplis-

sement de tâches à caractère strictement saisonnier et non durable, appelées à se répéter chaque année à une époque voisine, en fonction du rythme des saisons (*Cass. soc.*, 30 sept. 2014, n° 13-21.115 :

JurisData n° 2014-022661 ; *JCP S* 2014, 1469, note F. Bousez. – *Adde, Cass. soc.*, 16 déc. 2015, n° 14-20.687 : *JurisData* n° 2015-028328. – *Cass. soc.*, 28 janv. 2016, n° 14-25.833).

2. Conclusion d'un contrat saisonnier

Écrit. – Le CDD saisonnier doit être conclu par écrit et être remis par l'employeur dans les deux jours ouvrables suivant l'embauche. À défaut, s'il n'est pas requalifié en contrat de travail à durée indéterminée, le salarié est en droit de percevoir une indemnité, à la charge de l'employeur, qui ne peut être supérieure à un mois de salaire (*Ord. n° 2017-1387*, 22 sept. 2017 : *JO* 23 sept. 2017).

Période d'essai. – Un contrat saisonnier peut comporter une période d'essai. La durée de la période d'essai est fonction de la durée du CDD saisonnier sans pouvoir excéder, pour un contrat dont la durée est inférieure à 6 mois, 1 jour par semaine de travail dans la limite de 2 semaines ; pour un contrat dont la durée est supérieure à 6 mois, la période d'essai peut atteindre 1 mois maximum.

La rupture de la période d'essai suppose que soit respecté un délai de prévenance qui est fonction de l'auteur de la rupture :

Rupture à l'initiative de l'employeur	
Temps de présence du salarié	Délai de prévenance
Inférieur à 8 jours	24 heures
Entre 8 jours et 1 mois	48 heures

Rupture à l'initiative du salarié	
Temps de présence du salarié	Délai de prévenance
Inférieur à 8 jours	24 heures
Au moins 8 jours	48 heures

La rupture de la période d'essai n'a pas à être motivée. Si l'employeur entend faire état des motifs de sa décision, il ne peut la motiver en précisant qu'il a dû fermer l'hôtel en raison de l'absence de neige. Une telle rupture est abusive puisqu'elle est justifiée par un motif non inhérent à la personne du salarié (*Cass. soc.*, 15 déc. 2010, n° 09-42.273 : *JurisData* n° 2010-023928 ; *JCP S* 2011, 1282, note F. Bousez).

Durée du CDD saisonnier : fixation du terme. – L'employeur et le salarié peuvent fixer un terme précis mais ils peuvent également faire le choix de ne pas en fixer un. En cas de terme imprécis, le contrat de travail doit prévoir une durée minimale (*C. trav.*, art. L. 1242-7 et L. 1251-11). À défaut de terme précis ou de durée minimale, le contrat saisonnier est requalifié en contrat de travail à durée indéterminée. Tel est le cas lorsqu'il y est indiqué uniquement qu'il se terminera « à la fin » de certains travaux et, « au plus tard », à une certaine date (*Cass. soc.*, 30 sept. 2014, n° 13-13.522 : *JurisData* n° 2014-022651 ; *JCP S* 2014, 1460, note F. Bousez).

Durée du CDD saisonnier : durée maximale. – Le législateur n'a pas fixé de durée maximale au contrat saisonnier. Toutefois, l'Administration ayant estimé que la durée d'une saison ne pouvait excéder 8 mois par an, un contrat saisonnier ne doit pas en principe dépasser cette durée. Des emplois d'une durée supérieure se répétant sur plusieurs années doivent être, en cas de litige, requalifiés en contrat de travail à durée indéterminée (*Rép. min.*, *JO AN* 11 juill. 1983, p. 3059). Une précision doit être apportée lorsque les salariés embauchés en contrat de travail à durée déterminée sont des travailleurs étrangers. Dans ce cas, la durée totale du ou des contrats

saisonniers ne doit pas excéder 6 mois sur 12 mois consécutifs (*CESEDA*, art. L. 421-34).

Spécificité du secteur des hôtels, des cafés et des restaurants. – Dans ce secteur, la durée du contrat de travail à durée déterminée peut ne pas coïncider avec la durée totale de la saison. Les contrats de travail peuvent être conclus pour : 1°) toute la durée de la saison correspondant aux dates d'ouverture et de fermeture de l'entreprise ; 2°) une période comprise dans le cadre d'une saison avec une durée minimum d'1 mois ; 3°) une période correspondant à un complément d'activité saisonnière en précisant les dates de début et de fin de la période. Toutefois, le contrat saisonnier ne peut pas être inférieur à 1 mois, ni excéder 8 mois.

3. Statut du travailleur saisonnier

Exclusion de la mensualisation – Les saisonniers ne bénéficient pas des avantages liés à la mensualisation (*C. trav.*, art. L. 1226-1), à l'exclusion du maintien de la rémunération en cas de jours fériés chômés. Ils peuvent en effet y prétendre à la condition d'avoir une ancienneté totale d'au moins 3 mois dans l'entreprise, compte tenu de leurs divers contrats, successifs ou non (*C. trav.*, art. L. 3133-3).

Heures supplémentaires et repos compensateur – Dans les seules branches d'activité à caractère saisonnier, une dérogation aux dispositions légales relatives à la détermination des périodes de référence pour le décompte des heures supplémentaires et des repos compensateurs (*C. trav.*, art. L. 3121-34) peut être prévue par une convention ou un accord d'entreprise ou d'établissement organisant la reconduction des contrats saisonniers (*C. trav.*, art. L. 1244-2) ou, à défaut, par une convention de branche ou un accord professionnel ou interprofessionnel.

Formation. – Lorsqu'une disposition conventionnelle ou contractuelle prévoit la reconduction du contrat saisonnier pour la saison suivante, l'employeur peut conclure un contrat de travail à durée déterminée avec le salarié afin de lui permettre de bénéficier du plan de développement des compétences, le motif du contrat étant l'accès à un complément de formation professionnelle (*C. trav.*, art. L. 1242-3). Sa durée est celle de la formation ; la rémunération est celle qui correspond aux fonctions prévues pour le salarié au titre de la saison suivante (*C. trav.*, art. L. 6321-9). Le salarié peut refuser cette formation, sans que cette décision remette en cause la reconduction de son contrat saisonnier pour la saison suivante : l'employeur reste tenu par son engagement d'embauche (*C. trav.*, art. L. 6321-11).

Ancienneté. – Les contrats saisonniers passés avec une même entreprise sont considérés comme successifs lorsqu'ils sont conclus sur une ou plusieurs saisons, y compris lorsqu'ils sont interrompus par des périodes sans activité dans cette entreprise. L'ancienneté est alors fonction de la durée des contrats de travail successifs (*C. trav.*, art. L. 1244-2-2).

4. Rupture du contrat saisonnier

Réalisation de l'objet du CDD saisonnier – Le contrat cesse à l'arrivée du terme fixé au contrat ou lorsque l'objet pour lequel il a été conclu est réalisé.

Motifs de la rupture. – À l'instar de tout contrat de travail à durée déterminée, la rupture du contrat saisonnier peut intervenir en cas : 1°) d'accord des parties ; 2°) de faute grave de l'employeur ou du salarié ; 3°) de force majeure ; 4°) d'incapacité constatée par le médecin du travail.

Indemnité de fin de contrat. – L'indemnité de fin de contrat n'est pas due. Rien n'exclut toutefois que des conventions ou accords collectifs aient prévu le versement d'une telle indemnité, voire que l'employeur décide spontanément d'en verser une à la fin du CDD.

Sommes versées. – Au terme de son contrat saisonnier, le salarié reçoit le solde des salaires dus ainsi que l'indemnité compensatrice de congés payés qui est égale à 1/10^e des salaires perçus, sans pouvoir être inférieure au salaire que le salarié aurait perçu s'il avait continué à travailler.

Documents de fin de contrat. – Comme pour tout salarié, doivent être remis au salarié saisonnier un certificat de travail et une attestation Pôle emploi remplie par l'employeur à partir d'un formulaire fourni par lui.

5. Succession de contrats saisonniers

Contrats successifs. – Sont considérés comme successifs les contrats à caractère saisonnier conclus dans une même entreprise lorsqu'ils le sont sur une ou plusieurs saisons, y compris lorsqu'ils ont été interrompus par des périodes sans activité dans l'entreprise concernée (C. trav., art. L. 1244-2-1). L'employeur peut conclure des contrats saisonniers successifs avec le même salarié sans prendre le risque d'une requalification en contrat de travail à durée indéterminée dès lors que l'emploi est saisonnier et que la durée de chaque contrat correspond à une saison. Ainsi, un salarié employé chaque année pendant 16 ans durant la période de mi-juillet à mi-septembre en qualité de saisonnier pour le conditionnement du maïs ne peut obtenir la requalification de sa relation contractuelle en un contrat de travail à durée indéterminée en raison de la succession de contrats saisonniers renouvelés systématiquement jusqu'à ce que

l'employeur y mette fin (Cass. soc., 26 oct. 2011, n° 09-43.205 ; *JurisData* n° 2011-023242 ; JCP S 2012, 1206, note F. Bousez).

Particularisme de certaines branches d'activité – Des dispositifs spécifiques relatifs tant à la succession qu'à la reconduction des CDD saisonniers existent notamment dans les branches d'activité suivantes : sociétés d'assistance ; casinos ; détaillants et détaillants-fabricants de confiserie, chocolaterie, biscuiterie ; activités de production des eaux embouteillées, boissons rafraîchissantes sans alcool et de bière ; espaces de loisirs, d'attractions et culturels ; hôtellerie de plein air ; hôtels, cafés, restaurants ; personnels des ports de plaisance ; remontées mécaniques et domaines skiables ; commerce des articles de sport et d'équipements de loisirs ; thermalisme, etc. (A. n° ETST1713866A, 5 mai 2017 ; JO 6 mai 2017).

6. Reconduction

Clause contractuelle ou conventionnelle. – Une clause de reconduction pour la saison suivante peut être prévue soit dans le contrat saisonnier soit dans une convention ou un accord collectif de branche (C. trav., art. L. 1244-2). Une convention ou un accord collectif peut ainsi prévoir que l'employeur ayant occupé un salarié dans un emploi saisonnier lui propose un emploi de même nature pour la même saison de l'année suivante. Doivent être déterminées les modalités de cette proposition notamment :

- le délai dans lequel elle est faite au salarié avant le début de la saison suivante ;
- le délai de réponse du salarié et la forme qu'elle doit revêtir ;
- le montant minimum de l'indemnité de non-reconduction lorsque le salarié ne reçoit pas de proposition de réemploi.

Article 14 de la CCN des Hôtels-Cafés-Restaurants

« 2. Saisonniers

Le travailleur saisonnier est un salarié employé conformément aux dispositions légales en vigueur, notamment aux articles L. 122-1-1 (3^e), L. 122-3-4, D. 121-2, dans les établissements permanents ou saisonniers pour des tâches normalement appelées à se répéter chaque année à dates à peu près fixes en fonction du rythme des saisons ou des modes de vie collectifs.

L'emploi saisonnier peut ne pas coïncider avec la durée totale de la saison. Le contrat saisonnier ne pourra être ni inférieur à 1 mois, ni excéder 9 mois, sous réserve de la définition qui sera donnée par les commissions décentralisées lorsque celles-ci seront mises en place.

Les contrats de travail à caractère saisonnier peuvent être conclus :

- a) Pour toute la durée de la saison correspondant aux dates d'ouverture et de fermeture de l'entreprise ;*
- b) Pour une période comprise dans le cadre d'une saison avec une durée minimum de 1 mois ;*
- c) Pour une période correspondant à un complément d'activité saisonnière en précisant les dates de début et de fin de la période.*

Les contrats à caractère saisonnier peuvent comporter une clause de reconduction pour la saison suivante.

S'ils la comportent, et seulement dans ce cas, l'une ou l'autre des parties (ou les deux parties) devra confirmer par lettre recommandée sa volonté de renouvellement du contrat au moins 2 mois à l'avance. En cas de non-confirmation, la clause de reconduction devient caduque.

Les contrats saisonniers conclus pendant 3 années consécutives à partir de la date d'application de la convention collective et couvrant toute la période d'ouverture de l'établissement pourront être considérés comme établissant avec le salarié une relation de travail d'une durée indéterminée sur la base des périodes effectives de travail ».

Primauté du dispositif conventionnel de reconduction sur le dispositif légal. – Les dispositions relatives au droit à la reconduction figurant dans les conventions ou accords collectifs de branche priment sur le dispositif légal inscrit à l'article L. 1244-2-2 du Code du travail ; ce dernier n'a qu'une valeur supplétive.

En cas de mise en œuvre du dispositif légal, le salarié saisonnier bénéficie d'un droit à la reconduction de son contrat s'il a effectué au moins deux mêmes saisons dans la même entreprise sur deux années consécutives et si l'employeur a un emploi saisonnier à pourvoir compatible avec la qualification de l'intéressé. Cette dernière condition impose à l'employeur d'abord d'informer chaque saisonnier, par tout moyen permettant de donner date certaine à cette information, par exemple par lettre recommandée avec accusé de réception, des conditions de reconduction de son contrat avant l'échéance de ce dernier (*C. trav., art. L. 1244-2-2, I*). En outre, lorsque les conditions de la reconduction du contrat saisonnier sont réunies, l'employeur informe le salarié de l'existence de son droit à voir son contrat reconduit ; cette information est fournie par tout moyen permettant de lui donner date certaine (*C. trav., art. L. 1244-2-2, II*).

Non-requalification en contrat à durée indéterminée. – La reconduction de contrats saisonniers en application de dispositions conventionnelles n'emporte pas requalification en contrat de travail à durée indéterminée. Cette clause a pour seul effet d'imposer à l'employeur une priorité d'emploi en faveur du salarié saisonnier (*Cass. soc., 8 juill. 2015, n° 14-16.330 : JurisData n° 2015-016722 ; JCP S 2015, 1428, note F. Bousez. – Cass. soc., 20 nov. 2019, n° 18-14.118 : JurisData n° 2019-020583 ; JCP S 2019, 1371, note F. Bousez*). Ainsi la mise en œuvre de la clause de reconduction en application de la convention collective des hôtels-café-restaurants selon laquelle les contrats saisonniers conclus pendant trois années et couvrant toute la période d'ouverture de l'établissement pourront être considérés comme établissant avec le salarié une relation de travail d'une durée indéterminée sur la base des périodes effectives de travail, n'emporte pas requalification de la relation saisonnière en une relation de travail à durée indéterminée (*Cass. soc., 24 juin 2015, n° 13-25.761 : JurisData n° 2015-015365*).

7. Formule

CONTRAT DE TRAVAIL À DURÉE DÉTERMINÉE POUR UN EMPLOI À CARACTÈRE SAISONNIER

Entre les soussignés :

La société...

dont le siège social se situe à....., représentée par Mme/M....., agissant en qualité d'employeur.

D'une part,

Et,

Mme/M.....

Né(e) le....., à.....

Nationalité.....

Immatriculé(e) à la sécurité sociale sous le n°

Demeurant à.....

D'autre part,

Il a été convenu ce qui suit,

Article 1. Engagement

La société..... engage Mme/M....., sous contrat de travail déterminé saisonnier, à compter du....., sous réserve des résultats de la visite médicale d'embauche.

Mme/M..... est embauché(e) en qualité de....., au niveau....., coefficient.....

Le présent contrat est régi par les dispositions de la convention collective en vigueur dans l'entreprise soit..... et du règlement intérieur en vigueur dans l'entreprise dont Mme/M..... déclare avoir pris connaissance.

La déclaration préalable à l'embauche a été effectuée à l'Urssaf de..... le.....

Mme/M..... sera soumis(e) à une visite médicale d'embauche, avant l'expiration de sa période d'essai par les services de santé au travail en vigueur dans l'entreprise.

Article 2. Durée du contrat

En cas de terme imprécis :

Le présent contrat est conclu pour la durée minimale suivante.....

En cas de prolongation du contrat au-delà de cette période minimale, il aura pour terme la réalisation de la prestation demandée ou la fin de la saison.

En cas de terme précis :

Le présent contrat est conclu pour la durée suivante....

Article 3. Période d'essai

Il est convenu entre les parties au présent contrat une période d'essai d'une durée de..... au cours de laquelle chacune des parties pourra rompre le contrat à tout moment sans indemnité, sous réserve de respecter les délais de prévenance légalement prévus [À compléter en précisant les fonctions qui doivent être en adéquation avec les conditions légales en vigueur et permettre la reconnaissance d'une activité à caractère saisonnier].

**CONTRAT DE TRAVAIL À DURÉE DÉTERMINÉE
POUR UN EMPLOI À CARACTÈRE SAISONNIER**

Article 4. Fonctions et qualification

Mme/M..... est recruté(e) en qualité de..... au coefficient.....
Mme/M..... exercera les fonctions temporaires suivantes :.....
Ces fonctions sont susceptibles d'évolution.

Article 5. Durée du travail**Temps complet**

Mme/M..... exercera ses fonctions à temps complet, conformément à la durée du travail applicable dans l'entreprise, selon les horaires de travail suivants :....

Ces horaires sont susceptibles de modification ultérieure de la part de la direction, dans le respect d'un délai de prévenance de..... jours. Il pourra être demandé à Mme/M..... d'effectuer des heures supplémentaires qui seront rémunérées selon les conditions légales.

Temps partiel

Mme/M..... exercera ses fonctions à temps partiel pour une durée de..... hebdomadaires selon les modalités suivantes :....

Ces jours et horaires sont susceptibles de modification ultérieure de la part de la direction, dans le respect d'un délai de prévenance de..... jours.

Il pourra être demandé à Mme/M..... d'effectuer des heures supplémentaires qui seront rémunérées selon les conditions légales.

Article 6. Rémunération

Mme/M..... percevra à ce titre une rémunération brute mensuelle de..... €, correspondant à son salaire de base et à un taux horaire de..... [Ce paragraphe peut également prévoir l'octroi de primes ou d'avantages en nature. Si le salarié est logé et nourri, le contrat de travail doit préciser les avantages en nourriture et logement calculés selon les taux et la réglementation en vigueur].

Article 7. Lieu de travail

Le lieu de travail est situé à.....

Toutefois, en fonction des nécessités du service, la société se réserve le droit de demander à Mme/M..... d'effectuer des déplacements ponctuels n'entraînant pas de changement de résidence.

Article 8. Congés payés

Mme/M..... bénéficiera des droits à congés payés prévus par les articles L. 3141-1 et suivants du Code du travail.

La période de référence est fixée du.... au.... de l'année suivante.

Les dates de prise des congés seront déterminées en accord avec le chef d'entreprise, en fonction des nécessités du service.

Si au terme du contrat, la/le salarié(e) se trouve dans l'impossibilité d'utiliser la totalité des congés payés acquis, elle/il bénéficiera du paiement d'une indemnité compensatrice de congés payés lors de son départ de l'entreprise.

Article 9. Indemnité de fin contrat

La/le salarié(e) est informé(e) que le cas de recours « emploi à caractère saisonnier » ne permet pas le versement d'une indemnité de précarité.

Si la convention collective applicable le prévoit ou en cas de décision de l'employeur :

Au terme de son contrat, Mme/M..... percevra une indemnité de fin de contrat aux conditions légales en vigueur, soit un taux de 10 % appliqué à l'ensemble des rémunérations brutes versées durant le contrat.

Article 10. Renouvellement

Le présent contrat pourra faire l'objet d'un renouvellement formalisé par l'accord des parties, sous réserve de l'accord exprès du salarié.

Article 11. Clause de reconduction

Le présent contrat pourra être reconduit pour la saison prochaine, à la condition que le salarié informe l'entreprise par lettre recommandée de sa volonté de renouveler le contrat au moins..... mois avant son commencement.

Article 12. Affiliation à une caisse de retraite complémentaire

Mme/M..... sera affilié auprès de la (ou des) caisse(e) de retraite suivante(s) :....

Article 13. Prévoyance

Mme/M..... sera affilié au régime de prévoyance prévu par.... dont le nom est....

Fait en deux exemplaires à....., le.....

Signature du salarié

Signature de l'employeur

JURISCLASSEUR : *Travail Traité*, fasc. 5-70, par Michel Morand

AUTRES PUBLICATIONS LEXISNEXIS : *Lexis Pratique Social*, fasc. S-1140 et S-1150. – *Fiche pratique n° 353 : Conclure un contrat de travail saisonnier*