



# Contrats saisonniers : pas de requalification en CDI

publié le **20/10/2015**, vu **7395 fois**, Auteur : [Maître Valérie Augros](#)

**La Cour de Cassation refuse la requalification en CDI de contrats saisonniers malgré l'existence de convention prévoyant les conditions de renouvellement pour la saison suivante.**

Dans deux décisions récentes, la Cour de Cassation a refusé de requalifier des contrats saisonniers en CDI alors que des convention ou accord de nature collective laissaient à penser que l'employeur devait considérer qu'une relation de travail à durée indéterminée s'était établie ou à tout le moins qu'il devait proposer de renouveler ces contrats pour la saison suivante.

Dans la première affaire (**Cass. Soc. 24 juin 2015, n°13-25761 et 13-25762**) une société qui exploitait deux établissements hôteliers dans la station de ski de Courchevel avait employé chacun des époux par contrats saisonniers sur une période de trois années.

Le couple qui s'était vu refusé de nouveaux contrats pour la saison de l'été 2010 a saisi les juridictions prud'homales.

Les époux faisaient valoir que l'article 14 2° de la convention collective nationale des hôtels, cafés, restaurants qui prévoyait que *«les contrats saisonniers conclus pendant trois 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»* devait s'appliquer et qu'en conséquence leurs contrats devaient être requalifiés en CDI.

La Cour de Cassation confirme la décision des juridictions du fond qui avaient rejeté leurs demandes. Elle relève que *«cette disposition, qui ne saurait créer un contrat de travail intermittent ne répondant pas aux conditions légales, n'ouvre qu'une simple faculté dépourvue de force obligatoire»*.

En d'autres termes, la requalification de contrats saisonniers en CDI ne peut être admise sur ce fondement.

Dans la seconde affaire (**Cass. Soc. 8 juillet 2015, n°14-16330 et autres**) des salariés du Centre technique interprofessionnel de la canne et du sucre de la Réunion (CTICS) employés lors des précédentes saisons sous CDD de nature saisonnière avaient saisi le Conseil des Prud'hommes pour voir requalifier leur contrats en CDI.

Ils se prévalaient quant à eux des dispositions de l'article L.1244-2 du code du travail ainsi que de l'article 10 de la convention d'établissement du CTICS de la Réunion.

Pour la Haute juridiction, *«si, aux termes du premier de ces textes, une convention ou un accord collectif peut prévoir que tout employeur ayant occupé un salarié dans un emploi à caractère saisonnier doit lui proposer, sauf motif réel et sérieux, un emploi de même nature, pour la même saison de l'année suivante, une telle clause, qui a seulement pour effet d'imposer à l'employeur une priorité d'emploi en faveur du salarié, ne peut être assimilée à la clause contractuelle prévoyant la reconduction automatique du contrat de travail pour la saison suivante et n'a pas, en*

*toute hypothèse, pour effet de transformer la relation de travail à durée déterminée en une relation à durée indéterminée».*

Une fois encore, il n'y a ici qu'une faculté pour l'employeur de proposer de renouveler le contrat la saison suivante (à moins d'une clause expresse dans le contrat de travail). Le non exercice de cette faculté ne peut dès lors dégénérer en requalification du contrat saisonnier en CDI.

V.A.