Image not found or type unknown

Contrats de travail saisonnier : intégrer les nouvelles obligations en vue de la saison estivale

publié le **04/05/2017**, vu **3446 fois**, Auteur : Maître Valérie Augros

L'ordonnance du 27 avril 2017 vient préciser les conditions de prise en compte de l'ancienneté ainsi que de reconduction du contrat de travail saisonnier.

La loi n°2016-1088 du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels s'était penchée à travers quelques dispositions sur le travail saisonnier. Elle visait essentiellement à renforcer les droits des salariés saisonniers et à sécuriser leurs parcours professionnels.

Soulignons qu'à cette occasion le travail saisonnier a été défini dans le code du travail. Jusqu'alors aucune définition n'y figurait en sorte que la Cour de Cassation avait été amenée à définir le travail saisonnier (notamment Cass. Soc. 12 octobre 1999 n°97-40915).

La loi de 2016 s'est inspirée de la définition jurisprudentielle puisqu'elle précise que l'emploi à caractère saisonnier est celui « dont les tâches sont 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 ou emplois pour lesquels, dans certains secteurs d'activité définis par décret ou par convention ou accord collectif de travail étendu, 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 ces emplois » (art. L.1242-2 3° du code du travail).

Une négociation au niveau des branches devait alors être engagée dans les 6 mois de sa promulgation pour définir les modalités de reconduction du contrat de travail saisonnier et de prise en compte de l'ancienneté du salarié. Néanmoins, en l'absence de stipulations conventionnelles au niveau de la branche ou de l'entreprise sur ces deux points, le gouvernement a été autorisé à y suppléer par voie d'ordonnance (art. 86 de la loi du 8 août 2016).

L'**ordonnance n°2017-647 du 27 avril 2017** a ainsi été adoptée pour mettre en place un dispositif supplétif applicable à défaut de stipulations conventionnelles au niveau de la branche ou de l'entreprise.

1. Prise en compte de l'ancienneté sur les saisons

Le code du travail est complété par un nouvel article L.1244-2-1 lequel dispose :

"*Dans les branches où l'emploi saisonnier est particulièrement développé définies par un arrêté du ministre chargé du travail, à défaut de stipulations conventionnelles au niveau de la branche ou de l'entreprise, les contrats de travail à caractère saisonnier dans une même entreprise sont considérés comme successifs, pour l'application de l'article L.1244-2, lorsqu'ils sont conclus sur une ou plusieurs saisons, y compris lorsqu'ils ont été interrompus par des périodes sans activité dans cette entreprise*

."

Il en résulte que pour calculer l’ancienneté du salarié, les durées des contrats de travail saisonnier effectués dans une même entreprise, lorsque ces contrats ont été conclus sur une ou plusieurs saisons, seront alors cumulées. L’interruption par des périodes d’inactivité n’empêchera pas de considérer les contrats de travail saisonnier comme étant successifs.

2. Introduction d’un droit à reconduction

Désormais, l’employeur est tenu d’informer son salarié, et ce par tout moyen permettant de de conférer date certaine à cette information, des conditions de reconduction de son contrat de travail saisonnier avant l’échéance de celui-ci (art. L.1244-2-2 I du code du travail).

? ? Pour la prochaine saison estivale, les employeurs seront alors avisés de prendre les mesures adéquates pour communiquer cette information en le faisant avant l’échéance du contrat à la fin de la saison.

Par ailleurs, le salarié bénéficie d’un droit à reconduction lorsque deux conditions sont réunies (art. L.1244-2-2 II du code du travail) :

(i) Le salarié doit avoir effectué au moins deux mêmes saisons dans l’entreprise sur deux années consécutives.
(ii) L’employeur dispose d’un emploi à caractère saisonnier compatible avec la qualification du salarié.

Ici aussi l’employeur devra informer son salarié, par tout moyen permettant de conférer date certaine à cette information, de son droit à reconduction du contrat de travail saisonnier, dès lors que les deux conditions susvisées sont réunies, sauf motif dûment fondé.

? ? Les employeurs seront donc amenés à se conformer à ces nouvelles dispositions dès la prochaine saison, à moins que des stipulations conventionnelles ne prévoient déjà des mesures différentes.

Conclusion

Ces nouvelles dispositions profitent aux salariés saisonniers qui bénéficient alors d’une sécurisation de leurs emplois de nature à faciliter leur insertion sociale et à améliorer leurs conditions de travail, même si elles alourdissent les obligations des employeurs vis-à-vis de leurs salariés.

Il est vrai que dans la pratique, le contrat de travail saisonnier est le plus souvent conclu avec le même salarié pendant plusieurs années de suite. Ces nouvelles dispositions renforcent en réalité une pratique ayant déjà cours dans l’emploi saisonnier.

V.A.

Copyright © 2025 Légavox.fr - Tous droits réservés