



Emploi saisonnier : prudence à l'embauche

publié le **23/04/2014**, vu **3690 fois**, Auteur : [Maître Valérie Augros](#)

Emploi saisonnier : prudence à l'embauche

Dans le secteur agricole comme celui du tourisme, il est d'usage de recourir aux emplois saisonniers. L'employeur souhaitant y recourir devra alors se montrer particulièrement vigilant. Le plus souvent sous forme de CDD, le recours à un contrat saisonnier est strictement encadré.

L'employeur veillera tout particulièrement au moment de l'embauche si la conclusion d'un contrat de travail saisonnier est adaptée à la situation et donc légitime.

Quand bien même un accord collectif le permettrait, le recours à un contrat saisonnier ne sera pas pour autant automatiquement approuvé. En cas de contestation (en pratique à l'occasion d'une demande de requalification du contrat par le salarié), les juges pourront toujours rechercher si l'emploi en question a bien un caractère saisonnier.

Rappelons que la Cour de Cassation a défini le caractère saisonnier d'un emploi comme portant sur *des tâches normalement appelées à se répéter chaque année à des dates à peu près fixes, en fonction du rythme des saisons ou des modes de vie collectifs* (Cass. Soc. 12 octobre 1999, pourvoi n°97-40915).

Les conditions suivantes doivent donc être réunies lors de la conclusion du contrat saisonnier afin d'éviter tout risque de requalification en CDI :

Même si cela paraît évident, la conclusion d'un contrat saisonnier intervient dans le cadre d'une activité saisonnière. Il est entendu par là qu'il doit s'agir d'une activité ayant un caractère régulier, prévisible et cyclique. Peu importe en principe le secteur d'activité pourvu qu'il soit sujet à une variation saisonnière.

La variation de cette activité est par nature répétitive, à des dates plus ou moins identiques de l'année. Elle se traduit le plus souvent par un accroissement annuel récurrent de l'activité de l'entreprise. Les tâches confiées au salarié saisonnier sont liées à l'accroissement d'activité saisonnière.

Par exemple, le caractère saisonnier a été tout récemment refusé par les juges qui ont requalifié le contrat en CDI ; les juges avaient notamment constaté que l'employeur (un centre de cure thermale) ne démontrait pas un quelconque accroissement de clientèle à certaines dates (Cass. Soc. 6 novembre 2013, pourvoi n°12-19877).

Dans une autre affaire, les juges ont au contraire reconnu le caractère saisonnier de l'emploi de capitaine après avoir constaté l'accroissement important du nombre de passagers d'une entreprise de transport fluvial à peu près aux mêmes dates chaque année et observé que la durée du contrat saisonnier couvrait la saison (Cass. Soc. 19 septembre 2013, pourvoi n°12-18001).

L'accroissement d'activité dépend du *rythme des saisons* ou des *modes de vie collectifs*. Cela

peut être lié à des contraintes naturelles ou météorologiques ou encore sociologiques. En conséquence, cet accroissement est extérieur à la volonté de l'employeur.

Le contrat saisonnier est limité dans le temps et couvre la saison. Son terme peut être précisément fixé dans le contrat ou bien être défini en fonction de la durée de la saison. En aucun cas, la durée du contrat ne saurait déborder de la durée de la saison (Cass. Soc. 13 octobre 2011, pourvoi n°10-10367).

En bref :

1. Le contrat saisonnier sera limité dans le temps et couvrira au plus la durée de la saison;
2. Les tâches confiées au salarié sont liées à l'accroissement d'activité régulier et cyclique lequel est indépendant de la volonté de l'employeur.

Initialement publié le 30/01/2014