



# Emplois saisonniers successifs : le terme doit être précisé dès le premier contrat

publié le **08/07/2014**, vu **3452 fois**, Auteur : [Maître Valérie Augros](#)

**Quand bien même l'employeur exercerait une activité réputée être saisonnière, l'intégralité de la relation de travail entre l'employeur et le salarié doit être requalifiée en contrat à durée indéterminée rompu sans cause réelle et sérieuse, dès lors que le premier des contrats saisonniers ne respectait pas les dispositions légales en la matière. Illustration...**

Un arrêt récent de la Cour de Cassation (**Cass. Soc. 25 juin 2014, n°11-26446**) illustre parfaitement la sanction (requalification en CDI) en cas de recours inadéquat à des emplois saisonniers. Le pourvoi ne portait pas tant sur le caractère véritablement saisonnier ou non de l'emploi mais bien sur le terme précis (ou non) du contrat de travail à durée déterminée à caractère saisonnier.

L'employeur avait conclu entre 2005 et 2008 sept contrats de travail faisant tous référence au caractère saisonnier de l'emploi, avec une salariée employée en qualité de serveuse dans un restaurant. Cependant, le premier de ces contrats ne comportait aucun terme précis ni même durée minimale de l'emploi contrairement aux dispositions légales.

Pour les juges du fond, qui ont été approuvés par la Cour de Cassation, cette absence de terme précis (ou à tout le moins de durée minimale) dans le premier contrat entache l'ensemble de la relation de travail et entraîne par conséquent la requalification de tous les CDD en CDI.

Or, du point de vue de l'employeur, seul le premier contrat de travail qui ne précisait pas de terme pouvait être requalifié en CDI ; tous les contrats subséquents précisaient quant à eux valablement un terme.

Pour la Cour, peu importe la rédaction conforme des contrats subséquents. Cela était insuffisant pour « sauver » le premier contrat. Dès lors que le premier contrat n'avait pu prendre fin légalement, faute de terme précis, les contrats suivants ne pouvaient quant à eux venir remédier ce vice. Ainsi, la relation de travail s'étant étalée sur plusieurs années au moyen de divers CDD, c'est au jour du dernier des contrats que l'on considère que le CDI prend fin – aux torts de l'employeur, et non au premier.

Le recours à des emplois saisonniers doit donc se faire avec prudence, tout comme l'indication du terme du contrat qui devra être clairement précisé.

Pour en savoir un peu plus : <http://www.legavox.fr/blog/maitre-valerie-augros/emploi-saisonnier-prudence-embauche-14724.htm#.U7wPASyKBMt>