Image not found or type unknown

Les contrats de travail saisonniers: Foire aux questions.

publié le **09/07/2014**, vu **3383 fois**, Auteur : Michèle BAUER,Avocat Bordeaux

L'été commence juste, certains partent en vacances et d'autres travaillent et profitent de la saison pour se faire un peu d'argent de poche (pour les étudiants) ou pour tout simplement gagner leur vie. A Bordeaux, le Bassin d'Arcachon est proche et en été la ville double sa population. Les vendeurs de crêpes, de glaces, de maillots de bains sont nombreux… Beaucoup concluent des contrats saisonniers. Mais qu'est-ce que c'est qu'un contrat saisonnier ? Il existe des abus lesquels ? Cette petite foire aux questions permettra aux employeurs et aux salariés d'y voir un peu plus clair.

Quelle est la définition du contrat saisonnier ?

Le contrat saisonnier est un contrat à durée déterminée mais un contrat à durée déterminée particulier à caractère saisonnier, il concerne des tâches qui sont appelées à se répéter chaque année à des dates à peu près fixes en fonction des rythmes des saisons.

Ainsi le moniteur de planche à voile est le plus souvent soumis à un contrat de travail saisonnier, comme la vendeuse ou le vendeur de glace.

Ces contrats existent surtout dans les secteurs comme l'agriculture et le tourisme.

Attention, un vendeur de pizza qui est engagé pour l'année et qui travaille à deux pas d'une plage n'est pas un travailleur saisonnier !

Un contrat saisonnier et un contrat d'usage c'est la même chose ?

Les contrats d'usage ne sont pas des contrats saisonniers. En effet, ces contrats d'usage peuvent être conclus hors saisons. Ce sont des contrats qui peuvent être conclus dans des secteurs d'activités particuliers (secteurs déterminés par décret). Dans ces secteurs, il est d'usage de recourir aux contrats à durée déterminée car les emplois y sont temporaires.

On retrouve ces contrats dans les secteurs de la restauration, du spectacle, de l'hôtellerie…

Attention, ces contrats d'usage ne peuvent être conclus que dans les secteurs d'activité mentionnés dans le code du travail, cependant l'emploi devra être temporaire. Ainsi les acteurs d'un théâtre pourront être soumis à ce contrat d'usage alors que l'ouvreuse du théâtre qui n'a pas d'emploi temporaire ne pourra être soumis à ce type de contrat et devra être engagée dans le cadre d'un contrat à durée déterminée.

Quels sont les mentions obligatoires de ce contrat saisonnier ?

Un contrat saisonnier est un contrat à durée déterminée, il doit être obligatoirement écrit et l'employeur devra mentionner que le contrat est saisonnier.

La durée minimum de ce contrat devra être précisée, de même qu'une date de fin de contrat pourra être précisée. En tout état de cause, la fin du contrat devra correspondre à la fin de la saison. C'est pour cette raison qu'il n'est pas obligatoire de mentionner une date précise: la saison peut être raccourcie pour intempéries ou prolongée pour cause de très beau temps ! De même qu'une récolte suivant le temps pourra être repoussée et ne pas se terminer à la même date que l'année précédente.

Quels sont les avantages et les inconvénients du contrat saisonnier pour l'employeur ?

Pour l'employeur, un avantage évident, LA FLEXIBILITE. L'employeur n'aura pas besoin d'engager un salarié ou des salariés à l'année avec toutes les contraintes que cela comporte: mise en œuvre d'une procédure de licenciement dans le cadre d'un contrat à durée indéterminée et risque de procès si la procédure est considérée comme abusive par le salarié.

En outre, l'employeur n'aura pas à payer l'indemnité de précarité dans le cadre de ce contrat à durée déterminée saisonnier.

Que faire si mon employeur avec qui j'ai signé un contrat de travail saisonnier ne me paie pas ?

Si votre employeur ne vous paie pas alors que vous avez signé un contrat saisonnier, vous avez la possibilité d'agir devant le Conseil de Prud'hommes. Vous pouvez agir en urgence même en été : venez consulter un avocat qui déposera une demande en référés et en urgence pour solliciter le règlement des salaires non payés.

Attention: si vous n'avez pas de contrat de travail et que vous n'avez pas encore réuni de preuves de la relation de travail (instructions données par l'employeur, témoignages de clients…), il sera difficile d'obtenir cette procédure d'urgence, car le juge des référés est le juge de l'évidence. Or, dans l'hypothèse où il vous sera difficile de démontrer la relation de travail, votre dossier ne sera pas évident. Il est préférable de saisir le Conseil de Prud'hommes au fond, c'est-à-dire pas en urgence, il statuera un peu (voir même beaucoup) plus tard (dans les 9 à 15 mois à Bordeaux).

Que faire si mon salarié que j'ai engagé par un contrat saisonnier ne me convient pas ?

Avant toute chose, dans un contrat saisonnier il est possible d'insérer une période d'essai courte pour évaluer le travail de votre futur salarié, utilisez cette faculté pour éviter toutes difficultés.

Une période d'essai se rompt sans motif alors que le contrat à durée déterminée saisonnier ne peut se rompre que dans des cas très limités:

- dans l'hypothèse d'une faute grave de l'une ou l'autre partie

- dans l'hypothèse d'un cas de force majeure

- dans l'hypothèse où le salarié a trouvé un contrat à durée indéterminée

Or, si votre salarié ne convient pas, il faudra mettre fin à la relation de travail pour faute grave et la faute grave est une faute qu'il est difficile de prouver pour l'employeur sur lequel repose la charge de la preuve.

Copyright © 2024 Légavox.fr - Tous droits réservés

Le seul fait que le salarié ne convient pas, qu'il effectue les tâches qu'on lui donne lentement par exemple (il ne vend pas assez de glaces et son débit trop lent, impatiente les clients qui s'en vont) ne suffit pas à constituer une faute grave.

Un salarié qui volera une forte somme d'argent dans la caisse pourra être considéré « en faute » et « en faute grave ».

Contact: cabinet@michelebaueravocate.com

Blog: http://michelebaueravocatbordeaux.fr

Copyright © 2024 Légavox.fr - Tous droits réservés