



DROITS DES SALARIES SUITE A LA FIN D'UN CONTRAT SAISONNIER

publié le **15/09/2016**, vu **5628 fois**, Auteur : [Murielle Cahen](#)

Dans le secteur agricole ou dans le secteur du tourisme (hôtellerie, restauration..), les contrats saisonniers fleurissent pendant la période estivale. En effet, certains secteurs d'activité connaissent un pic d'activité pendant les mois de juillet et août et embauchent des salariés qui vont travailler quelques semaines voire quelques mois, souvent en Contrat à Durée Déterminé (CDD).

L'article L.1221-2 du code du travail donne un caractère dérogatoire aux situations dans lesquelles un employeur peut recourir au CDD. Le contrat à durée déterminée doit correspondre à une tâche précise et temporaire et « quel que soit son motif, ne peut avoir pour objet ni pour effet de pourvoir durablement un emploi lié à l'activité normale et permanente de l'entreprise ».

Le CDD s'achève soit parce qu'il arrive à son terme, soit parce qu'il fait l'objet d'une rupture anticipée. La fin du CDD peut entraîner le versement d'indemnités.

En dehors de la période d'essai, le CDD ne peut être rompu avant le terme prévu uniquement dans certains cas : accord entre l'employeur et le salarié, demande du salarié qui justifie d'une embauche en contrat à durée indéterminée (CDI), faute grave (ou faute lourde) du salarié ou de l'employeur, force majeure, inaptitude constatée par le médecin du travail.

Au même titre que tout CDD, le contrat saisonnier est régi par les règles générales du droit du travail, mais également par la jurisprudence qui est devenue constante.

C'est le contrat de travail saisonnier qui régit les rapports individuels entre le saisonnier et son employeur. Il établit les règles relatives à la relation de travail entre l'employeur et le salarié saisonnier.

Un CDD saisonnier peut également être requalifié en CDI s'il est reconduit chaque année le temps de la saison, correspondant à la durée d'ouverture et de fonctionnement de l'entreprise. La relation de travail est alors à durée indéterminée

Selon [l'article 23 bis de l'avenant du 27 novembre 1987](#) relatif à l'emploi saisonnier, la rupture d'un contrat saisonnier en cours d'exécution peut être effectuée aussi bien à l'initiative de l'employé que de l'employeur.

Le contrat saisonnier peut donc aussi bien prendre fin de manière automatique, à l'échéance de son terme (I), ou faire l'objet d'une rupture anticipée (II).

I. Échéance du terme du contrat saisonnier

A. Droit de salariés

Le contrat de travail saisonnier doit être écrit et contenir des informations obligatoires comme la durée minimale de l'activité, montant du salaire, la durée du congé payé et du préavis ou durée de la période d'essai.

Il n'y a pas de durée maximale pour le contrat saisonnier, toutefois il ne faut pas que le contrat ait pour objet ni pour effet de pourvoir durablement un emploi lié à l'activité normale et permanente de l'entreprise.

Renouveler un contrat saisonnier avec le même salarié est possible s'il est conclu afin de pourvoir un emploi effectivement saisonnier (non permanent) et dans le respect des règles relatives aux CDD.

Le contrat de travail peut également comporter une clause prévoyant sa reconduction d'une saison à l'autre. En outre, sauf convention ou accord collectif contraire, l'indemnité de fin de contrat (ou « indemnité de précarité ») versée en principe à la fin du CDD n'est pas due dans le cadre des contrats saisonniers.

B. Procédure

Sauf si le contrat prévoit le contraire, l'employeur n'a pas à rappeler au salarié que son CDD prendra fin à la date prévue.

À la fin d'un CDD avec terme précis, sans clause de renouvellement : un mois avant l'arrivée du terme du CDD, l'employeur doit saisir l'inspecteur du travail.

En revanche, au non-renouvellement d'un CDD avec terme précis qui comporte une clause de report : l'employeur doit suivre la même procédure qu'en cas de licenciement d'un délégué du personnel. En outre, à la fin d'un CDD conclu sans terme précis : l'employeur doit également saisir l'inspecteur du travail.

À la date d'échéance du contrat, l'employeur doit verser au salarié en même temps que le dernier salaire et en les faisant figurer sur le bulletin de paye : l'indemnité de fin de contrat quand elle est due ; l'indemnité compensatrice de congés payés pour les congés acquis et non pris.

L'indemnité de fin de contrat quant à elle, est normalement égale à 10 % de la rémunération totale brute due au salarié pendant la durée du contrat.

L'indemnité de fin de contrat est due à l'échéance du CDD, sauf dans certains cas, comme les contrats saisonniers ou d'usage, les contrats conclus dans le cadre de la politique de l'emploi ou en cas de poursuite de la relation de travail sous CDI à l'issue du CDD.

II. La rupture anticipé du contrat saisonnier

A. Les droits du salarié

En théorie, un CDD ne doit pas être rompu avant son terme, ni par l'employeur, ni par le salarié. Il existe cependant des exceptions pouvant justifier la rupture du contrat.

Le contrat saisonnier peut ainsi être rompu dans certains cas : l'accord des parties, la force majeure, la faute grave, l'embauche à durée indéterminée, la période d'essai.

Si les deux parties arrivent à un commun accord sur la rupture du contrat à durée déterminée, alors la démission d'un CDD peut être réalisée sans risques pour l'employé. L'employeur doit donner son accord par écrit.

Dans les autres cas, le salarié peut invoquer un cas de force majeure, qui désigne un événement imprévisible, irrésistible et extérieur à la personne de l'employeur, tel qu'une explosion, un incendie ou une inondation, pour justifier sa démission. La démission peut aussi être justifiée par un CDI trouvé par le salarié dans une autre entreprise. Ce dernier devra tout de même respecter une période de préavis de CDD. En cas de faute grave de l'employeur, le salarié peut également justifier la démission d'un CDD.

Soit l'employeur donne son accord à la démission par écrit, soit le salarié doit signifier à son employeur son intention de démissionner.

En cas de faute grave ou lourde de l'employeur, ou lors d'un cas de force majeure, la rupture du contrat ne pourra être admise que par un tribunal, qui prononcera le versement de dommages-intérêts.

La rupture peut également être décidée d'un commun accord entre l'employeur et le salarié. Cette procédure, contrairement à la procédure de rupture conventionnelle d'un CDI, est mise en œuvre librement. On parle de licenciement à l'amiable.

B. Procédure

Il y a rupture anticipée du CDD dès lors que la rupture intervient avant la date prévue ou avant la réalisation de l'objet pour lequel il a été conclu.

La rupture anticipée doit être motivée (accompagné d'un justificatif de l'embauche sous CDI lorsque ce motif est invoqué par le salarié). En cas de faute grave ou lourde, l'employeur doit respecter la procédure disciplinaire et respecter la procédure spéciale s'il est délégué du personnel.

Le salarié aura ou non droit aux paiements de l'indemnité de fin de contrat, et de l'indemnité compensatrice de congés payés, en fonction du motif de rupture de contrat.

Ainsi, l'indemnité de fin de contrat ne peut plus être due, lorsque la rupture anticipée a pour motif une faute grave ou lourde du salarié, une embauche sous CDI ou une force majeure. Le paiement de l'indemnité compensatrice de congés payés, elle sera toujours due, sauf en cas de faute lourde du salarié, s'agissant des congés en cours d'acquisition.

La requalification d'un CDD en CDI entraîne également le paiement au salarié de l'indemnité de requalification, ainsi que des indemnités de rupture d'un CDI si le salarié a quitté l'entreprise.

Sources

http://www.planete-patrimoine.com/Gestion-de-Patrimoine/Chef-Entreprise/rfconsgu20091_0400_30758D.html

<http://www.journaldunet.com/management/pratique/contrats/322/la-rupture-du-cdd-contrat-de-travail-a-duree-determinee.html>