



embauche et convention collective

Par **bv25**, le **04/11/2020** à **13:36**

Information importante concernant le droit à réembauche

il n'y a plus de cdi ni de protection salariale. On peut être viré du jour au lendemain moyennant indemnités calculées suivant le barème loi travail.

Jugement du tribunal des prud'hommes

Sur la demande de reconduction du contrat de travail et de délivrance du contrat de travail

La reconduction des contrats saisonniers en application de la convention collective, n'a pas pour effet d'entraîner la requalification de la relation de travail en contrat de travail à durée indéterminée. Il en résulte qu'en cas de non reconduction par l'employeur du contrat saisonnier sans motif réel et sérieux, seuls des dommages et intérêts réparant le préjudice subi par le salarié peuvent être octroyés par le juge. Si XXXX disposait d'un droit de reconduction de son contrat saisonnier, auquel la YYYY n'a pas fait droit, ce refus n'entraînait pas la création d'un droit pour le salarié à voir son contrat, qui n'a pas été renouvelé, produire ses effets juridiques avec notamment les obligations de l'employeur concernant le paiement d'un salaire et la délivrance d'un contrat de travail.

Il y a lieu de débouter XXXX de ses demandes tenant à la reconduction de son contrat de travail et à la délivrance du contrat de travail.

Par **P.M.**, le **04/11/2020** à **13:49**

Bonjour,

Je ne comprends pas ce que vous indiquez comme devant être tiré de ce Jugement prud'Homal que vous reproduisez partiellement puisque cela s'applique à un contrat saisonnier...

Par **bv25**, le **04/11/2020** à **14:33**

L'essentiel est dans le fait que ce jugement considère que les conventions collectives sont inférieures au droit du travail. Que se croire protéger par de telles conventions est illusoire. Bien que définissant clairement la réembauche pour le cas d'un travail saisonnier (convention remontées mécaniques), l'employeur, en refusant de transmettre le contrat de travail s'est vu accorder le licenciement; celui-ci avait dans un premier temps accepté la reconduction du contrat de travail. En somme, un salarié pensant être reconduit chaque année grâce à sa convention n'est pas à l'abri d'un licenciement .

Par **P.M.**, le **04/11/2020** à **15:46**

S'il y a reconduction d'un contrat de travail, il n'y a pas lieu en effet d'un nouveau contrat et je ne vois pas non plus en quoi en l'occurrence le Code du Travail serait inférieur à [l'art. 16 de la Convention collective nationale des remontées mécaniques et domaines skiables](#) auquel a dû se référer le Conseil de Prud'Hommes...

Aucun salarié, en dehors d'une protection particulière et encore, n'est à l'abri d'un licenciement, en revanche, il peut être sans cause réelle et sérieuse donc abusif...

Je pense plutôt que vous avez été mal conseillé...

Par **bv25**, le **04/11/2020** à **15:54**

Bonjour,

Vous n'avez pas compris car ce n'est pas un conseil que je mets en avant mais une décision prud'homale et que ce tribunal a d'ailleurs suivi l'avocate adverse. La reconduction d'un contrat saisonnier s'appuie sur la convention collective et stipule clairement le droit à reconduction lié à la manifestation des deux parties. Hors les deux parties avaient validé la reconduction mais l'employeur a estimé que le non renvoi du contrat le libérait de son obligation. Le fait de valider un contrat donc une embauche ne donnait aucun droit à la reprise du salarié tant que le contrat n'était pas signé par les deux parties.

Par **P.M.**, le **04/11/2020** à **16:08**

Quand j'indique que je pense que vous avez été mal conseillé c'est lors de votre saisine du conseil de Prud'Hommes pour formuler vos demandes et rédiger vos conclusions...

Je ne connais pas la totalité du Jugement et pas plus les conclusions adverses ni sous quelle forme la manifestation des deux parties avait été formulée et ce que prévoyait le contrat, je ne poursuivrai donc pas plus loin ma réaction mais vous avez la possibilité de faire Appel si

toutefois il y a matière après vous être fait mieux conseiller cette fois...

Par **bv25**, le **04/11/2020** à **17:44**

Merci

J'ai bien noté.

Je n'ai pas l'intention de faire appel et pour info c'est l'inspection du travail qui m'a aidé dans la rédaction. Je voulais simplement par l'intermédiaire de votre site, avertir qu'il n'est plus nécessaire de prendre un avocat et que la réintégration n'existe plus aujourd'hui. Cela se termine par une indemnité déjà fixée dans les textes et d'un grand coup de pied pour aller circuler plus loin.

Le plus important n'est pas dans la discussion mais dans la teneur du jugement rendu.

A quoi sert de signer une convention si elle ne peut s'appliquer.

Cordialement

Par **P.M.**, le **04/11/2020** à **18:11**

Vos déductions semblent abusives et donc votre avertissement ne tient pas car la réintégration existe bien toujours mais dans des situations déterminées...

Comme vous dites à quoi servirait de négocier et de conclure une Convention Collective protectrice si elle ne pouvait pas s'appliquer...

Si vous n'avez pas commencé à travailler lors de la reconduction du contrat, il était illusoire d'espérer être payé jusqu'à son terme mais vous pouviez obtenir des dommages-intérêts si l'employeur n'avait pas respecté son engagement...

Par **bv25**, le **04/11/2020** à **18:57**

Oui c'est exactement ce que j'ai voulu dire.

Comment intégrer son poste de travail quand l'employeur ne reconnaît pas sa parole ?

Le tribunal a retenu que l'acceptation ne vaut pas contrat et que même si la convention collective reconnaissait la réintégration pour un saisonnier des remontées mécaniques et donc son embauche, l'employeur avait parfaitement le droit de se dédire tant que le contrat n'était pas signé et remis et même si cela avait été le cas; ne pas reprendre le salarié le conduisait seulement à une indemnisation. Ce qui m'a fait écrire que même avec la protection d'une convention, la mise à la porte d'un salarié était parfaitement envisageable par

l'employeur.

Il ne sert à rien de signer une convention dès lors que le code du travail est au-dessus de celle-ci. Cela étant clairement édicté dans le jugement des prud'hommes lors de sa séance de départage.

Je trouvais très important de le préciser à vos lecteurs.

Meilleures salutations

Par **P.M.**, le **04/11/2020** à **20:38**

Excusez-moi mais vous faites des confusions sur les termes et notamment sur la notion de réintégration...

Il a toujours été prévu que lorsque l'employeur ne respectait pas sa promesse d'embauche, le salarié pouvait réclamer des dommages-intérêts et le Conseil de Prud'Hommes n'a fait que redire cela mais c'est ce que vous auriez dû faire plutôt que de réclamer des salaires...

La Convention Collective n'a pas dérogé à cette règle et ne peut pas obliger de force l'employeur à vous embaucher ou à reconduire le contrat saisonnier...

En plus, c'est un Juge professionnel qui a pris cette décision...

Il ne faudrait pas tromper le lecteur par de fausses analyses...

Par **bv25**, le **05/11/2020** à **10:21**

On est parfaitement d'accord.

Ce n'est absolument pas une analyse que je fais. C'est un exposé simple d'une situation.

Vous écrivez qu'un employeur peut ne pas respecter sa signature et être condamné à des indemnités. C'est bien cela qui est arrivé.

Je voulais avertir que la convention collective est un leurre qui n'engage que celui qui y croit. Le dernier mot revient à l'employeur qui peut s'asseoir sur la convention qu'il a acceptée et signée. Ca ne coûte pas cher. Le saisonnier avait un avantage pour une reconduction qui n'existe pas dans les faits. L'avis de l'inspection du travail est simple : **à quoi sert de signer une convention si elle n'est pas applicable.**

L'article 16 de la convention des remontées est très clair : **dès que l'acceptation est validée, le contrat est formé.** Cela ne veut rien dire puisque le tribunal a considéré que le contrat devait être signé par les deux parties pour être valable. Donc dans l'impossibilité de le faire par le salarié, puisque non présenté, il advient une facilité pour l'employeur de se débarrasser d'un salarié.

Loin de moi l'idée de tromper le lecteur. Je n'ai fait que rapporter une décision prud'homale de grande importance, il me semble.

Peut-etre ne comprenez-vous pas la portée de ce jugement qui rend fragile le travail des saisonniers.

Par **P.M.**, le **05/11/2020** à **10:34**

Bonjour,

La Convention Collective engage les parties à condition de savoir la lire mais il arrive que l'on croit savoir la lire...

Chaque employeur ne signe pas la Convention Collective mais suivant la branche d'activité, il doit la respecter tout comme le salarié au moins pour les dispositions en vigueur étendu par Arrêté ministériel...

La Convention Collective en l'occurrence donnait au salarié saisonnier un droit à reconduction, mais dans l'extrait du Jugement que vous reproduisez à aucun momet "le tribunal a considéré que le contrat devait etre signé par les deux parties pour etre valable." C'est donc faux...

En tout cas, le Juge qui lui avait ces éléments founis par les parties a pris sa décision en connaissance de cause...

Ce Jugement du Conseil de Prud'Hommes n'a l'importance que d'une décision de première instance et ne bouleverse pas les conditions d'emploi des saisonniers et la reconduction de leur contrat dans son principe conventionnel et légal...

C'est vous qui ne comprenez pas sa portée car vous vous êtes trompé dans la formulation de vos demandes en saisissant le Conseil de Prud'Hommes, j'espère que vous ne pensiez pas que l'employeur allait être condamné à vous payer vos salaires pour chaque saison jusqu'à la retraite ou même seulement pour la saison en question puisque la reconduction n'avait pas pris effet car vous aviez droit seulement à des dommages-intérêts pour rupture abusive...

Par **bv25**, le **05/11/2020** à **15:33**

La lecture du jugement est très limpide.

Vous dites : Chaque employeur ne signe pas la Convention Collective mais suivant la branche d'activité, il doit la respecter tout comme le salarié au moins pour les dispositions en vigueur étendu par Arrêté ministériel...

C'est exactement ce que n'a pas fait l'employeur.

La demande de réintégration pourtant approuvée par l'employeur n' a pas eu le resultat

souhaité. Le recours a des indemnités, parce que l'on ne respecte pas les termes d'une convention collective est un moyen commode de licenciement.

Vous avez parfaitement compris le tour de passe passe utilisé et vos lecteurs le comprendront aisément. Merci pour cette discussion passionnante.

Cordialement

Par **P.M.**, le **05/11/2020** à **16:04**

L'employeur n'a effectivement pas respecté la Convention Collective et le Conseil de Prud'Hommes le reconnaît...

Il serait étonnant que l'employeur ait accepté la réintégration suivant le peu que vous nous avez dit de sa défense pour un contrat saisonnier par définition non permanent alors qu'il contestait même l'obligation de la reconduction...

Mais en tout cas que vous le vouliez ou non le Conseil de Prud'Hommes applique la Convention Collective, la Loi et la Jurisprudence bien établie comme quoi vous ne pouviez pas réclamer des salaires mais des dommages-intérêts no, pas pour licenciement mais pour non respect de la reconduction du contrat saisonnier, ce n'est donc pas un tour de passe passe mais cela démontre que pour saisir le Conseil de Prud'Hommes il vaut mieux y être assisté par un défenseur syndical ou un avocat spécialiste qui j'espère n'aurait pas commis une telle erreur dans les demandes et au minimum en aurait fait la demande à titre subsidiaire...

Par **bv25**, le **05/11/2020** à **18:00**

On est d'accord. Je demandais la réintégration en premier chef, les salaires n'étant que la sanction pour l'obliger à exécuter ma reprise. Le tribunal n'a rien retenu de la convention collective en refusant l'article 16. La présence d'un avocat n'aurait rien changé . Les syndicats, sollicités (tous) n'ont pas voulu s'y intéresser pour diverses raisons, exemple pour l'une : ne pas s'embrouiller avec un employeur extrêmement puissant.

En voici les éléments :

MOTIFS DE LA DÉCISION

1 Sur la nature du contrat de travail et le droit à renouvellement

L'article L.1 244-2 du Code du travail dispose que *"Les contrats de travail à caractère saisonnier définis au 3° de l'article L. 1242-2 peuvent comporter une clause de reconduction pour saison suivante. Une convention ou un accord collectif de travail peut prévoir que tout employeur ayant occupé un salarié dans un emploi à caractère saisonnier lui propose, sauf*

motif réel ou sérieux, un emploi de même nature, pour la même saison de l'année suivante. La convention ou l'accord en définit les conditions, notamment la période d'essai, et prévoit en particulier dans quel délai cette proposition est faite au salarié avant le début de la saison ainsi que le montant minimum de l'indemnité perçue par le salarié s'il n'a pas reçu de proposition de réemploi.

Pour calculer l'ancienneté du salarié, les durées des contrats de travail à caractère saisonnier successifs dans une même entreprise sont cumulées".

L'article 1 du contrat de travail de XXX stipulait que les dispositions de l'article L.1242-3 du Code du travail et de l'article 16 de la convention collective nationale des remontées mécaniques était applicable au présent contrat.

L'article 16 paragraphes 3 et 4 de la convention collective nationale des remontées mécaniques précise que la reconduction du contrat est acquise au terme d'une première saison concluante . . . En cas de problème, l'employeur s'en entretiendra avec son salarié, lors d'un entretien au cours duquel le salarié pourra se faire assister par un salarié de l'entreprise, cet entretien interviendra avant la fin de la saison. Si, à la fin de cet entretien, l'employeur décide de ne pas reconduire le contrat, il en informera par écrit le saisonnier en lui indiquant le ou les motifs au plus tard dans le délai de 1 mois suivant la fin du contrat saisonnier. La non reconduction par l'employeur pour un motif réel et sérieux entraîne le versement d'une indemnité de non reconduction.

Dès lors, XXXX, qui exerce depuis la saison 2012-2013 un emploi d'agent de remontées mécaniques, avait un droit à la reconduction de son contrat saisonnier aux mêmes conditions et dans les mêmes qualifications que la saison précédente, sauf motif réel et sérieux de non renouvellement.

2 Sur les conditions de mise en œuvre du renouvellement

L'annexe 1 1 de l'article 16 de la convention collective des remontées mécaniques stipulait que les saisonniers ayant déjà effectué une ou plusieurs saisons au service de l'entreprise se verront proposer un emploi saisonnier de même nature, à condition qu'ils fassent acte de candidature avant le 15 septembre pour la saison d'hiver. ..

L'employeur doit répondre dans un délai de 6 semaines prenant effet à compter de l'une ou de l'autre des deux dates précitées.

En l'espèce, XXXX a, par mail du 8 août donc antérieur à la date fixée par la convention collective, indiqué sans équivoque qu'il faisait acte de candidature afin que son contrat saisonnier soit renouvelé.

Son employeur lui répondait par mail qu'il lui adressait les contrats.

La YYYY adressait les contrats à l'adresse de son employé le 30 août 2018 signifiant par là - même son acceptation de la demande de renouvellement du contrat.

La demande faite par la YYYY à ce que les salariés fassent retour des exemplaires du contrat signé avant la date du 20 septembre sous peine de se voir automatiquement et définitivement déchu de leur droit à renouvellement crée une condition supplémentaire limitant et restreignant le droit au renouvellement des contrats saisonniers tels que prévus par la convention collective et ses annexes . **Toutefois, s'agissant d'un droit accordé-aux salariés, prévu par la loi et négocié dans le cadre d'une convention collective, l'employeur ne peut édicter des règles limitant la portée ou l'effectivité de ces droits.**

L'acte de candidature du salarié au renouvellement de son emploi saisonnier peut se faire par tout moyen et notamment par mail. Le droit au renouvellement du contrat de travail est acté par la manifestation de la volonté de renouvellement du contrat par le salarié, démontré par l'échange de mail. La signature du contrat par le salarié n'est pas une condition de la mise en œuvre du droit au renouvellement du contrat, mais sa formalisation.

Dès lors, compte tenu des délais fixés par la convention collective qui prévoit que d'une part le salarié dispose d'un délai jusqu'au 15 septembre pour faire acte de candidature et qui prévoit un délai de 6 semaines pour l'employeur de répondre, c'est à tort que l'employeur a limité l'exercice de ce droit de renouvellement en imposant au salarié des délais supplémentaires sous condition de voir leur droit devenir caduc que dès lors, XXXX disposait d'un droit au renouvellement de son contrat saisonnier, il appartenait dès lors à son employeur de régulariser sa situation lorsque ce dernier en faisait la demande le 8 octobre 2018.

Sur l'absence de cause réelle et sérieuse de non renouvellement du contrat saisonnier

Si le salarié est titulaire du droit au renouvellement du contrat, prévu par les dispositions de la convention collective, celle-ci prévoit que l'employeur peut refuser le renouvellement du contrat saisonnier pour une cause réelle et sérieuse,

Dans le cas présent, XXXX qui a fait acte de candidature bien avant la limite fixée par la convention collective a dès le 8 octobre contacté par téléphone et par mail son futur employeur s'inquiétant de ne pas avoir reçu son contrat de travail.

De plus le délai séparant la date d'envoi, la date limite de réponse et celle à laquelle XXXX prenait contact avec son futur employeur, permettrait d'établir l'absence d'une faute de celui-ci suffisamment caractérisée pour constituer une cause réelle et sérieuse pour le priver du droit au renouvellement de son contrat.

Les délais ne constituent pas, compte tenu de la date de prise d'effet du contrat à la mi-décembre, une situation empêchant l'employeur de faire droit à la demande de renouvellement, du fait de la nécessité pour l'employeur de constituer les équipes et d'organiser son service,

En outre l'employeur qui était avisé dès le 18 septembre que la lettre recommandée n'avait pas été cherchée par l'employé, aucune démarche n'était effectuée par l'employeur afin d'en faire part à son futur salarié. Si l'employeur n'était en aucun cas astreint de porter une telle

information à XXXX, cette absence d'information est de nature à confirmer l'absence d'un comportement du salarié constituant une cause sérieuse de non renouvellement de son contrat,

Dès lors, ni dans le comportement de XXXX, ni dans la situation de l'employeur vis à vis de l'organisation de son service ne se trouve de cause réelle et suffisamment sérieuse pour refuser que **soit fait droit** à la demande de renouvellement de son contrat saisonnier.

Voici la réponse complète du tribunal qui m'a fait présenter mes réflexions.

Je pense que c'est intéressant pour vous ou vos lecteurs dans l'éventualité d'une situation semblable

Par **P.M.**, le **05/11/2020** à **18:26**

C'est intéressant mais le Jugement est tout à fait conforme à la Convention Collective alors que vous prétendez qu'il n'a rien retenu de l'article 16 qu'il cite à plusieurs reprises, qu'il vous donne raison pour avoir accompli les démarches dans les délais, qu'il donne tort à l'employeur mais ce que vous n'arrivez pas à comprendre apparemment, c'est qu'il ne peut être question d'un licenciement qui n'existe que pour un CDI, qu'en absence de prise d'effet de la reconduction sans cause réelle et sérieuse du contrat saisonnier que puisse invoquer l'employeur, vous ne pouviez réclamer que des dommages-intérêts et pas des salaires, ce que j'ai déjà tenté de vous expliquer...

J'espère qu'un avocat spécialiste ou un défenseur syndicale auraient su vous conseiller utilement pour ne pas faire une telle erreur juridique dans vos demandes et que dans une situation semblable les lecteurs ne feraient pas la même erreur mais moi je le savais déjà...

Par **bv25**, le **08/11/2020** à **11:38**

Bonjour,

Vous n'avez malheureusement rien compris.

Vous êtes dans une tour d'ivoire et restez sur vos positions.

Le salaire ou les indemnités : on s'en fout. La non reconduction pourtant validée par le patronat n'existe pas. Perdre son emploi est une chose dramatique de nos jours. Non, la perte de confiance vis à vis des remontées mécaniques est une véritable catastrophe....

Quand vous irez aux sports d'hiver, pensez bien à ces gueux qui se gèlent aux pieds des pistes.

Ce n'est pas pour vous que j'ai ouvert ce forum mais pour tous ceux qui travaillent comme saisonniers. Eux, je pense auront compris mes propos.

CQFD

Par **P.M.**, le **08/11/2020** à **12:06**

Bonjour,

A moins que ce soit vous qui n'avez rien compris ni à ce que vous pouviez demander ni au Jugement...

Nous sommes au moins deux à être dans une tour d'ivoire avec le Juge départiteur...

Je n'y peux rien si l'application de la Convention Collective, du Code du Travail et de la Jurisprudence est ainsi...

Un forum n'est pas une tribune où vous pouvez déverser votre rancœur parce qu'une décision ne va pas dans votre sens en faisant différentes erreur juridiques...

Je vous laisse donc continuer sans moi mais les saisonniers auront compris que votre analyse est fausse car pour prendre un autre exemple lorsqu'une promesse d'embauche acceptée par le salarié n'est pas respectée par l'employeur, il s'expose à devoir verser des dommages-intérêts fonction du préjudice mais pas des salaires et une indemnité de rupture du contrat qui même s'il est formé n'a pas pris effet...

Par **Marck_ESP**, le **08/11/2020** à **19:02**

Salutations

Échanges intéressants et je ne peux que confirmer ce que dit pm, votre déception est compréhensible mais vous fait sortir de la ligne logique.