

LE CDD SAISONNIER

La « saison » est un des motifs reconnus pour pouvoir embaucher un salarié en CDD mais attention ! C'est un contrat particulier : un certain nombre de particularités y sont attachées.

Dans quel cadre conclure un tel contrat ?

- **Définition de l'emploi saisonnier**

Le contrat saisonnier est un **contrat à durée déterminée** qui est conclu pour des emplois saisonniers dont les tâches sont appelées à se répéter chaque année selon une périodicité à peu près fixe, en fonction du **rythme des saisons** (récolte, cueillette...) ou des **modes de vie collectifs** (tourisme...).

Tous les secteurs peuvent être touchés ; néanmoins, l'agriculture, les industries agroalimentaires et le tourisme sont les plus concernés.

Il faut distinguer le CDD saisonnier du CDD pour accroissement d'activité. Le CDD saisonnier induit une variation d'activité qui est **régulière, prévisible et cyclique** tout en étant **indépendante de la volonté de l'employeur ou des salariés**. Un simple accroissement périodique au sein d'une entreprise travaillant à l'année ne suffit pas.

- **Condition de validité du contrat saisonnier**

Dès lors que l'activité saisonnière est caractérisée, le recours au CDD suppose qu'il y ait **correspondance entre l'emploi du salarié et la variation d'activité**. Un salarié affecté à des tâches qui relèvent de l'activité normale de l'entreprise « à l'année » ne peut avoir un CDD saisonnier.

De même, le contrat saisonnier doit être conclu pour **une durée inférieure à celle de l'ouverture de l'entreprise**.

Exemples : Est qualifié de saisonnier, le contrat conclu avec un ouvrier boucher embauché pour faire face, dans la commune, à un surcroît d'activité pendant la saison touristique

N'est pas saisonnier le contrat conclu avec un salarié affecté à la fabrication d'articles de camping durant les 6 premiers mois de l'année alors que la société commercialise ces articles toutes l'année

Le terme du contrat saisonnier

Le CDD saisonnier a pour particularité de pouvoir être conclu à **terme précis** ou à **terme imprécis**.

1. Le contrat à terme précis est celui qui prévoit **une date d'échéance à un jour donné**.
2. Le contrat à terme imprécis **ne prévoit pas de date d'échéance précise**.

En effet, il est possible d'embaucher un salarié pour **une saison** sans autre indication (pour la saison hivernale par exemple). Toutefois, dans ce cas, le contrat doit prévoir une date de fin minimale, fixée librement par les parties.

La durée maximale du contrat saisonnier

Le contrat saisonnier, du fait de son caractère temporaire, à une durée plus limitée qu'un CDD « classique » :

- **Terme précis** : pas de durée maximale prévu par la loi ; cependant, une circulaire de 1978, mentionne une durée à titre « indicatif » de 8 mois maximum.
- **Terme imprécis** : il ne peut aller au-delà de la durée de la saison.

Il est possible de renouveler un contrat saisonnier tant que la succession de ces contrats ne dépasse pas la durée maximale.



Certaines conventions collectives peuvent prévoir d'autres durées maximales, mais également des durées minimales.

Exemple : la CCN HCR prévoit une durée minimale de 1 mois pour les contrats saisonniers

La succession de contrats saisonniers

En cas de [succession de CDD saisonniers](#), la durée des différents contrats successifs dans la même entreprise seront pris en compte pour calculer l'ancienneté du salarié.

- **Succession d'un contrat saisonnier chaque année avec le même salarié**

Des **contrats saisonniers successifs** peuvent être conclus **avec le même salarié chaque année**.

Un employeur peut, durant plusieurs saisons successives, embaucher le même salarié, sans que la relation de travail soit requalifiée en CDI. La seule condition est que l'activité soit bien saisonnière.

Exemple : Possibilité de conclure des contrats saisonniers pour conditionner le maïs entre mi-juillet et mi-septembre chaque année pendant 16 ans avec le même salarié

- **Succession de contrats saisonniers dans une année avec le même salarié**

Un salarié peut, dans la même année, être embauché par une même entreprise en tant que saisonnier sans délai de carence.

Toutefois, il ne faut pas que la succession de ces contrats couvrent **toute la durée d'ouverture ou de fonctionnement de l'entreprise**.

La reconduction de contrats saisonniers

Le contrat de travail peut contenir **une clause prévoyant sa reconduction automatique d'une saison à l'autre**. Pour cela, l'employeur doit proposer la reconduction aux mêmes conditions que pour la saison précédente.

S'il n'y a pas de reconduction, l'ensemble des contrats saisonniers antérieurs sera rétrospectivement considéré comme étant d'une durée globale indéterminée : la non-reconduction du contrat saisonnier sera alors vue comme un licenciement.

Afin d'éviter le risque de cette requalification, la rédaction de cette clause ne doit pas prévoir de reconduction automatique. Il est préférable qu'elle prévoie une priorité de faveur.

La fin du contrat : quelles particularités ?

À l'issue du contrat, le salarié n'a **pas droit à l'indemnité de précarité de 10%**.

En revanche comme pour toute fin de CDD, le salarié a droit **à une indemnité compensatrice des congés payés non pris**.

Comme tout CDD, il peut être rompu de manière anticipée, à l'initiative du salarié ou de l'employeur.