

QU'EST-CE QU'UN CONTRAT DE TRAVAIL SAISONNIER ?

Un employeur peut proposer un contrat de travail saisonnier si son activité consiste en l'exécution de tâches normalement appelées à se répéter chaque année, à des dates à peu près fixes, en fonction du rythme des saisons ou des modes de vie collectifs.

En qualité de salarié, vous bénéficiez de trois protections :

- la loi, et notamment le Code du travail ;
- la convention collective applicable, qui doit être mentionnée dans votre contrat de travail ainsi que sur votre bulletin de salaire ;
- votre contrat de travail.

La règle la plus favorable est par principe applicable au salarié.

Le contrat saisonnier est un contrat écrit transmis dans les 2 jours ouvrables suivant l'embauche.

Il comporte notamment la désignation du poste de travail, la convention collective applicable, le montant de la rémunération et ses composantes. Sa transmission tardive n'entraîne plus la requalification en CDI mais ouvre droit seulement à une indemnité maximale d'un mois de salaire pour les contrats conclus après le 24 septembre 2017.

LA PÉRIODE D'ESSAI

La période d'essai (PE) doit être mentionnée dans le contrat de travail pour être applicable au salarié. Sous réserve de règles plus favorables, la loi prévoit que la PE ne peut excéder un jour par semaine de contrat, et dans les limites de si :

- CDD < 6 mois → PE = 2 semaines maxi ;
- CDD > 6 mois → PE = 1 mois maxi.

LA DURÉE DU CONTRAT

Comme tout CDD, le contrat saisonnier doit comporter un terme : **précis** (une date) – **imprécis** (par exemple la fin des vendanges). **Dans ce dernier cas, le contrat doit comporter une durée minimale. Celui-ci peut comporter une clause de reconduction pour la saison suivante.**

LES DURÉES MAXIMALES DE TRAVAIL

Sauf dérogation, **la durée maximale quotidienne de travail est de 10 heures.** Par exception, cette durée peut être portée à 12 heures. La durée maximale de travail hebdomadaire est de 48 heures sur une même semaine. Elle ne peut excéder 44 heures sur une période quelconque de 12 semaines consécutives (par exception cette durée peut être portée à 46 heures).

Pour les salariés de moins de 18 ans, ils ne peuvent travailler plus de 8 heures par jour et 35 heures par semaine. L'inspecteur du travail peut, après avis du médecin du travail, autoriser un dépassement de ces durées, dans la limite de 5 heures par semaine.

LE TEMPS DE REPOS

La pause quotidienne

Un repos de 20 minutes doit être accordé à chaque salarié après 6 heures de travail consécutives. Les jeunes de moins de 18 ans doivent bénéficier d'une pause de 30 minutes toutes les 4 heures et demie de travail.

Le repos journalier

Entre deux jours de travail, il est au minimum de 12 heures consécutives pour les moins de 18 ans (art. L 3164-1 du Code du travail), 11 heures pour les autres (art. L 3131-1 du Code du travail).

Par exception, ce temps de repos peut être réduit jusqu'à 9 heures, l'employeur devant dans ce cas accorder un repos compensateur au moins équivalent.

HCR (Hôtels, cafés, restaurants) : 2 jours de repos par semaine dont un jour obligatoirement pris et 2 demi-journées pouvant être différées et reportées à concurrence de 4 jours par mois par journée entière ou par demi-journée. (art. 21 CCN HCR).

Le repos hebdomadaire

En principe, il est de 24 heures, auxquelles s'ajoutent les 11 heures de repos journalier, mais pour certaines activités saisonnières le repos hebdomadaire peut être différé, à condition d'avoir au moins deux jours de repos dans le mois, autant que possible, le dimanche (art L 3132-7). Le repos non pris devra être compensé au plus tard à la fin de la saison par journée entière.

LA RÉMUNÉRATION

Au-delà de la durée hebdomadaire de travail, les heures de travail effectuées, à la demande de l'employeur ou avec son accord, même implicite, sont majorées ou font l'objet d'un repos compensateur. L'attitude de l'employeur qui a connaissance des nombreuses heures supplémentaires effectuées par le salarié et qui ne s'y oppose pas équivaut à une autorisation d'effectuer de telles heures. À l'opposé, le salarié qui ne s'est pas conformé aux dispositions de l'accord d'entreprise sur les principes et modalités de recours aux heures supplémentaires, lui imposant d'obtenir l'accord de son supérieur hiérarchique préalablement à l'accomplissement d'heures supplémentaires, ne peut prétendre au paiement de ces heures.

Lors du paiement du salaire, l'employeur doit remettre au salarié un bulletin de paie sur lequel figurent notamment le nombre d'heures payées, le taux horaire et la qualification du salarié. Vérifiez que le taux prévu par le contrat soit **au moins égal au SMIC horaire** et soit au taux prévu par la convention collective, le plus favorable s'appliquant.

Les travailleurs mineurs doivent percevoir une rémunération équivalente au minimum à

- 80 % du SMIC pour les moins de 17 ans ;
- 90 % du SMIC pour les 17 ans et plus.

L'employeur doit en principe tenir un décompte des heures travaillées. En cas de doute et pour avoir des preuves vous pouvez, vous aussi, noter vos heures et conserver vos plannings. Le fait de ne pas déclarer volontairement une partie des heures de travail est constitutif du délit de travail dissimulé (art. L 8221-5 du Code du travail).

Le salarié peut bénéficier d'avantages en nature

Par exemple, les employeurs soumis à la **convention collective HCR** doivent nourrir l'ensemble du personnel ou, à défaut, lui verser une indemnité compensatrice pour les repas non pris. Les avantages en nature font l'objet d'une évaluation et sont soumis à cotisations sociales et à impôts.