

**ASSEMBLÉE NATIONALE**

29 mars 2013

## SÉCURISATION DE L'EMPLOI - (N° 847)

Commission	
Gouvernement	

Retiré

**AMENDEMENT**

N° 960

présenté par

M. Giraud, M. Braillard, M. Carpentier, M. Chalus, M. Charasse, Mme Dubié, M. Falorni,  
M. Giacobbi, Mme Girardin, M. Krabal, M. Moignard, Mme Orliac, M. Saint-André,  
M. Schwartzberg et M. Tourret

-----

**ARTICLE ADDITIONNEL****APRÈS L'ARTICLE 7, insérer l'article suivant:**

L'article L. 1244-2 du code du travail est ainsi rédigé :

« Art. L. 1244-2. – Les contrats de travail à caractère saisonnier comportent une clause de reconduction pour la saison suivante.

« Tout employeur ayant occupé un salarié dans un emploi à caractère saisonnier lui propose, sauf motif réel et sérieux, un emploi de même nature, pour la même saison de l'année suivante. Le salarié doit faire savoir s'il fait acte de candidature par courrier en recommandé avec demande d'avis de réception ou remis en main propre contre décharge auprès de leur employeur au moins trois mois avant le début de la saison.

« La non-reconduction du contrat de travail à l'initiative de l'employeur est possible pour un motif réel et sérieux. Elle entraîne alors application de la procédure de convocation à un entretien préalable prévue aux articles L. 1232-2, L. 1232-3 et L. 1232-4. Cet entretien doit intervenir avant la fin de la saison. Si à la fin de cet entretien, l'employeur décide de ne pas reconduire le contrat, il en informe le saisonnier par lettre recommandée avec demande d'avis de réception, en lui indiquant le ou les motifs, au plus tard à la fin du contrat saisonnier. La non reconduction du contrat pour la saison suivante entraîne le versement au salarié d'une indemnité de non-reconduction au minimum égale à la prime de précarité de 10 % prévue à L. 1243-8.

« Pour calculer l'ancienneté du salarié, les durées des contrats de travail à caractère saisonnier successifs dans une même entreprise sont cumulées. L'arrêt ou la rupture de la succession des contrats saisonniers d'une saison à l'autre entraîne la caducité définitive de la reconduction. Toutefois le droit à la reconduction est conservé si la succession des contrats saisonniers est suspendue pendant une ou plusieurs saisons pour cause de congé de maternité, de congé parental

d'éducation, de congé individuel de formation, de congé pour la création ou la reprise d'entreprise, de congé sabbatique, et dans les conditions prévues par le code du travail. ».

### **EXPOSÉ SOMMAIRE**

Les contrats saisonniers dont les taux de cotisation ne seront pas majorés (cf. article 7) doivent néanmoins pouvoir être sécurisés.

La reconduction par accord collectif des accords des CDD saisonniers ne concerne qu'une trop faible partie des saisonniers, faute de dynamique de négociation par branches professionnelles sur ce point. C'est au législateur qu'il revient de créer une clause de reconduction automatique afin que les saisonniers cessent d'être exclus des avancées du droit du travail. Les salariés doivent néanmoins faire acte de candidature avant chaque nouvelle saison : ils sont libres de retravailler pour le même employeur ou non. Ils sont dans tous les cas prioritaires.

Afin de permettre l'égalisation des droits, une prime de « non reconduction » du CDD saisonnier équivalent à la prime de précarité des CDD non saisonniers est alors versée par l'employeur s'il ne respecte pas la clause de reconduction.

Les employeurs ont la possibilité de ne pas respecter la clause de reconduction s'il existe des motifs réels et sérieux pour cela (désaccord professionnel, manque de motivation du salarié...), en respectant alors les formalités prévues en cas de rupture de CDI et le versement de cette indemnité de non reconduction.