



ASSEMBLÉE NATIONALE

11ème législature

travail saisonnier

Question écrite n° 24849

Texte de la question

Mme Marie-Jo Zimmermann attire l'attention de Mme la ministre de l'emploi et de la solidarité sur le fait que la commune de Burtoncourt exploite en régie directe une base de plein air. Pour ce complexe, elle emploie du personnel municipal saisonnier pendant l'été. Elle souhaiterait qu'elle lui indique ce qu'il faut entendre par emploi saisonnier et si la définition est liée à la nature du contrat ou uniquement à la périodicité.

Texte de la réponse

L'honorable parlementaire s'interroge sur la notion d'emploi saisonnier. Elle souhaite savoir si la définition de l'emploi saisonnier est liée à la nature du contrat ou à sa périodicité. Le code du travail ne donne aucune définition du travail ou de l'emploi saisonnier en raison du caractère variable et fluide de la notion de saison, liée à des facteurs climatiques, économiques et socio culturels. Les circulaires ministérielles des 30 octobre 1990 et 29 août 1992 se sont efforcées de cerner la notion de travail saisonnier en précisant que les travaux saisonniers sont ceux qui sont normalement appelés à se répéter chaque année à date à peu près fixe en fonction du rythme des saisons ou des modes de vie collectifs et qui sont effectués pour le compte d'une entreprise dont l'activité obéit aux mêmes variations. Les mêmes circulaires rappellent que, pour pouvoir être qualifiées de saisonnières, les variations d'activité doivent être régulières, prévisibles, cycliques et en tout état de cause indépendantes de la volonté des employeurs ou des salariés. Les branches d'activité concernées sont essentiellement l'agriculture, les industries agro-alimentaires et le tourisme mais le champ d'application des emplois saisonniers n'est pas limité à ces seules activités. D'autres secteurs peuvent offrir des emplois saisonniers où certaines entreprises, sans appartenir à une branche d'activité saisonnière, peuvent avoir des activités saisonnières. Enfin, l'emploi saisonnier, s'il s'inscrit dans une activité saisonnière, ne coïncide pas nécessairement avec la durée de la saison elle-même. Il apparaît ainsi que la définition de l'emploi saisonnier n'est pas liée à la nature du contrat mais au contraire périodique de la saison. La jurisprudence conforte cette position de l'administration en restant très vigilante sur le fait que la variation d'activité soit liée à la saison sans en aucun cas résulter de la volonté de l'employeur. A ce titre, l'accroissement d'activité est à distinguer du travail saisonnier. Ainsi, le contrat de travail d'un salarié employé pendant plusieurs années consécutives pour des périodes de six mois par une entreprise de maroquinerie dont l'activité ne variait pas en fonction du rythme des saisons mais en fonction de la volonté de l'employeur qui ne répartissait pas sa production sur l'ensemble de l'année ne constitue pas un contrat saisonnier (Cass. soc. 4 mai 1993, SPMA c/Dubois). De même, ne peut être qualifié de contrat saisonnier le contrat à durée déterminée conclu avec une société d'édition dont l'activité de vente par correspondance se poursuit pendant toute l'année (Cass. soc. 22 juin 1994, Sté APTB c/Kohler). Enfin, n'obéissent pas à des variations cycliques les activités d'une société de vente de produits surgelés, dès lors qu'elle n'est pas spécialisée dans le commerce de produits répondant à une demande essentiellement saisonnière et propose une gamme diversifiée de produits de longue conservation et que ses points de vente sont implantés dans des zones urbaines et non dans des stations touristiques (CA Aix-en-Provence, 7 février 1995, Delaye c/Sté Vik Surgelés). Il convient enfin de préciser que la notion de travail saisonnier ne peut être liée à la nature du contrat dès lors que le contrat de travail saisonnier n'est pas un contrat de travail de type

particulier. Un travail saisonnier peut être effectué dans le cadre d'un contrat à durée indéterminée (à temps partiel annualisé par exemple), d'un contrat à durée déterminée ou d'un contrat de travail temporaire. Le contrat à durée déterminée est, pour les emplois saisonniers, le contrat le plus fréquemment utilisé soit par les entreprises n'ayant qu'une activité saisonnière, soit par les entreprises ayant une activité permanente mais connaissant des pointes d'activité saisonnières. Compte tenu de la spécificité de l'emploi saisonnier, une certaine souplesse caractérise le contrat à durée déterminée saisonnier : possibilité de conclure le contrat de date à date ou sans terme précis avec durée minimale, possibilité de conclure des contrats successifs sans avoir à respecter de délai de carence, absence d'obligation de versement de l'indemnité de fin de contrat. Par ailleurs, différentes dispositions de nature législative ou conventionnelle donnent une certaine spécificité au contrat à durée déterminée saisonnier en concourant à la stabilisation de la relation contractuelle avec un employeur unique. Ainsi, l'article L. 122-3-15 du code du travail prévoit que les contrats à durée déterminée saisonniers peuvent comporter une clause de reconduction pour la saison suivante. De même, une convention ou un accord collectif peut prévoir que tout employeur ayant occupé un salarié dans un emploi à caractère saisonnier doit lui proposer, sauf motif réel et sérieux, un emploi de même nature, pour la même saison de l'année suivante. Quelques conventions collectives contiennent aujourd'hui de telles dispositions parmi lesquelles la convention collective notariale du tourisme social et familial.

Données clés

Auteur : [Mme Marie-Jo Zimmermann](#)

Circonscription : Moselle (3^e circonscription) - Rassemblement pour la République

Type de question : Question écrite

Numéro de la question : 24849

Rubrique : Travail

Ministère interrogé : emploi et solidarité

Ministère attributaire : emploi et solidarité

Date(s) clé(s)

Question publiée le : 8 février 1999, page 708

Réponse publiée le : 21 juin 1999, page 3828