



ASSEMBLÉE NATIONALE

12ème législature

travail saisonnier

Question écrite n° 111226

Texte de la question

M. Jean-Sébastien Vialatte souhaite attirer l'attention de M. le ministre délégué à l'emploi, au travail et à l'insertion professionnelle des jeunes sur la question des salariés saisonniers. Dans le département du Var, l'emploi saisonnier est fortement représenté notamment dans l'hôtellerie et la restauration. Il lui évoque le cas de certains restaurateurs contraints de fermer leurs établissements pendant les mois d'hiver, période de ralentissement de la fréquence touristique. Chaque année, à la même époque, leurs personnels sont alors confrontés à un véritable problème qu'est la recherche d'une activité complémentaire leur permettant d'avoir un emploi à temps plein sur l'ensemble de l'année. Le cas échéant s'ensuit pour eux une période de chômage jusqu'à la réouverture du restaurant. Cette situation répétée sur plusieurs années pose un double problème, d'une part pour le salarié dont le parcours professionnel n'est pas sécurisé et, d'autre part, pour l'employeur qui tente de fidéliser un personnel qualifié. Aussi il lui demande si une étude visant à clarifier les modalités de l'emploi saisonnier a été menée et quelles en sont ses conclusions.

Texte de la réponse

L'attention du Gouvernement a été appelée sur la question des emplois saisonniers dans le secteur de la restauration, et en particulier sur l'instabilité qui en résulte pour le parcours professionnel des salariés travaillant sur de tels emplois. Le travail saisonnier peut s'exercer dans le cadre soit d'un contrat à durée déterminée (ou d'un contrat de travail temporaire), soit d'un contrat à durée indéterminée. Lorsque l'engagement correspond à toute la période d'ouverture de l'entreprise, il doit nécessairement s'effectuer dans le cadre d'un contrat à durée indéterminée. Le contrat comporte alors une période de travail et une période de suspension de l'exécution du travail pendant la morte saison mais le lien contractuel subsiste. Il faut par ailleurs souligner que les salariés bénéficient des droits reconnus aux salariés à temps complet sous réserve des adaptations éventuellement prévues par la convention ou l'accord collectif. S'agissant des emplois pourvus par des contrats à durée déterminée dits d'usage, il ressort du code du travail, tel qu'interprété par la Cour de cassation, que l'utilisation de ces contrats est limitée aux emplois, par nature temporaires, des entreprises dont l'activité principale relève de l'une des activités mentionnées à l'article D. 121-2 du code du travail ou définies par voie de convention ou d'accord collectif étendu pour lesquels il existe un usage de ne pas recourir au contrat à durée indéterminée. Ce n'est que si ces conditions cumulatives sont remplies que l'on peut conclure légalement de tels contrats à durée déterminée. Tout manquement à cette réglementation conduira le juge à requalifier le contrat de travail en contrat de travail à durée indéterminée.

Données clés

Auteur : [M. Jean-Sébastien Vialatte](#)

Circonscription : Var (7^e circonscription) - Union pour un Mouvement Populaire

Type de question : Question écrite

Numéro de la question : 111226

Rubrique : Travail

Ministère interrogé : emploi, travail et insertion professionnelle des jeunes

Ministère attributaire : emploi, travail et insertion professionnelle des jeunes

Date(s) clé(e)s

Question publiée le : 28 novembre 2006, page 12343

Réponse publiée le : 1er mai 2007, page 4131