



ASSEMBLÉE NATIONALE

12ème législature

personnel

Question écrite n° 56758

Texte de la question

Mme Martine Lignières-Cassou sollicite l'attention de M. le ministre délégué au tourisme sur la question des emplois saisonniers dans le tourisme. Le personnel du tourisme est souvent employé au travers de contrats à durée déterminée saisonniers ou de contrats à durée déterminée d'usage, renouvelés d'années en années conformément au code du travail. Ces salariés travaillent ainsi pendant toute la saison touristique et pointent au chômage hors saison. Or, les tribunaux requalifient ces CDD en CDI avec pour effet immédiat de priver ces salariés du bénéfice des assurances chômage, étant donné qu'il n'y a plus de rupture de contrat de travail en fin de saison. Certains employeurs en profitent pour renouveler l'ensemble des salariés tous les ans dans le but d'éviter la requalification en CDI, ce qui aggrave la précarité des salariés du tourisme. La requalification des CDD en CDI prononcée par le juge dans l'intérêt de salariés se retourne en fait contre eux. En conséquence, elle lui demande quelles mesures il compte prendre pour empêcher la précarisation accrue de ces salariés. - Question transmise à M. le ministre délégué à l'emploi, au travail et à l'insertion professionnelle des jeunes.

Texte de la réponse

L'attention du Gouvernement a été appelée sur la question des emplois saisonniers dans le secteur du tourisme et en particulier sur la requalification, par le juge prud'homal, de contrats à durée déterminée conclus pour la saison et de contrats à durée déterminée dits d'usage. La situation des salariés varie en fonction de la nature de leur contrat de travail. Les deux contrats envisagés ne peuvent donc être considérés de manière identique. Il faut tout d'abord souligner que le travail saisonnier peut s'exercer, selon la volonté des parties, dans le cadre soit d'un contrat à durée déterminée (ou d'un contrat de travail temporaire), soit d'un contrat à durée indéterminée. Elles sont toutefois tenues de recourir à ce contrat à durée indéterminée lorsque l'engagement correspond à toute la période d'ouverture de l'entreprise. 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 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. Ensuite, 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 temporaire, 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 ne peut que conduire le juge à requalifier le contrat de travail. Il faut souligner que si le caractère saisonnier des activités touristiques ne peut être contesté, il n'en est pas de même de son appartenance à l'un des secteurs autorisant le recours au contrat à durée déterminée dit d'usage. En effet, dans la mesure où le tourisme n'est pas mentionné par l'article D. 121-2 du code du travail, le recours à ce type de contrat ne sera possible que si la convention ou l'accord collectif étendu applicable à l'entreprise le prévoit. C'est pourquoi le fait pour les employeurs de renouveler l'ensemble des salariés tous les ans ne peut être une garantie contre le risque de requalification

judiciaire. En effet, si l'emploi ne peut être qualifié de saisonnier, si l'entreprise n'appartient pas à l'un des secteurs d'activité mentionnés à l'article L. 122-1-1-3° ou si l'usage de ne pas recourir au contrat à durée indéterminée ne peut être établi, le juge prononcera, à la demande du salarié, la requalification du contrat de travail en contrat à durée indéterminée, peu important la durée pendant laquelle le salarié aura été employé. Il convient enfin de souligner que la précarité ne peut résulter de la requalification d'un contrat en contrat à durée indéterminée mais de la succession de contrats à durée déterminée, sans garantie de renouvellement d'une année l'autre, avec des périodes de chômage. Il faut en effet rappeler qu'il relève de la responsabilité de l'employeur de fournir du travail à son salarié et de lui verser un salaire en contrepartie de ce travail. L'absence de travail fourni dû à la carence de l'employeur ne peut en aucun cas être assumée par le salarié privé de travail qui pourra obtenir la rupture de son contrat aux torts de l'employeur ainsi que la réparation du préjudice qu'il aura subi du fait de cette carence.

Données clés

Auteur : [Mme Martine Lignières-Cassou](#)

Circonscription : Pyrénées-Atlantiques (1^{re} circonscription) - Socialiste

Type de question : Question écrite

Numéro de la question : 56758

Rubrique : Tourisme et loisirs

Ministère interrogé : tourisme

Ministère attributaire : emploi, travail et insertion professionnelle des jeunes

Date(s) clé(s)

Question publiée le : 1er février 2005, page 961

Réponse publiée le : 31 octobre 2006, page 11350