



ASSEMBLÉE NATIONALE

9ème législature

Travail saisonnier

Question écrite n° 1341

Texte de la question

Mme Martine Daugreilh attire l'attention de M le ministre du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle sur la situation des salariés sous contrat saisonnier. En effet, dans la majeure partie des cas, le contrat saisonnier est soumis aux règles régissant des contrats à durée déterminée. Mais alors que la plupart des salariés sous contrat à durée déterminée bénéficient des mêmes droits et avantages que les autres salariés à durée indéterminée, le salarié saisonnier ne bénéficie pas de la loi du 19 janvier 1978 généralisant l'accord national interprofessionnel du 10 décembre 1977 (jours fériés, congés pour événements personnels, maladie, accidents). Elle lui demande donc quelles mesures pourraient être envisagées pour que les salariés sous contrat à durée déterminée soient soumis aux mêmes droits et obligations.

Texte de la réponse

Reponse. - Le contrat de travail saisonnier n'est pas un contrat de travail type particulier. Les travaux saisonniers, qui sont des travaux 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, peuvent être exécutés dans le cadre de contrats de travail à durée déterminée, mais aussi au moyen de deux autres contrats de type particulier que connaît le droit du travail, à savoir le contrat de travail temporaire prévu à l'article L 124-2 du code du travail, et le contrat de travail intermittent à durée indéterminée visé à l'article L 212-4-8 du même code. Toutefois, pour tenir compte de la spécificité du travail saisonnier, le cadre juridique dans lequel il s'effectue peut faire l'objet d'un certain nombre d'adaptations destinées à améliorer la situation du travailleur saisonnier. Il en est ainsi, notamment, en matière de contrat à durée déterminée. Si, en vertu de l'article L 122-3-3 du code du travail, le travailleur saisonnier embauché sous contrat à durée déterminée bénéficie, comme tout salarié lié par un contrat de ce type, de l'ensemble des dispositions légales, conventionnelles ou résultant des usages, applicables aux salariés sous contrat de travail à durée indéterminée, sauf dispositions législatives expresses, et à l'exclusion des dispositions concernant la rupture du contrat de travail, le caractère saisonnier du travail autorise les parties à ne pas définir avec précision le terme de leur contrat et à se limiter à fixer une durée minimale à celui-ci. Dans cette hypothèse, le contrat prend fin soit à la date d'expiration de la durée minimale, si à cette date son objet est réalisé, soit à la fin de la saison, ce qui offre au travailleur saisonnier une garantie d'emploi pour la saison dans la mesure où une rupture anticipée de la relation de travail ne peut résulter que d'une faute grave de sa part ou d'un cas de force majeure. D'autres dispositions sont de nature à concourir à une certaine stabilisation de la situation professionnelle du saisonnier. Ainsi, le travail saisonnier autorise la conclusion de contrats à durée déterminée successifs avec le même salarié sans qu'il soit nécessaire de respecter un délai de carence entre chaque contrat. Le contrat de travail à durée déterminée à caractère saisonnier peut, en outre, comporter une clause de reconduction pour la saison suivante. Ainsi, une convention ou un accord collectif peut contraindre un employeur à faire une proposition de emploi, pour la saison suivante, sauf motif réel et sérieux, et prévoir dans cette hypothèse le versement d'une indemnité au travailleur saisonnier qui n'a pas été sollicité. Cette disposition, issue de la loi du 9 janvier 1985 dite loi « Montagne » et qui constitue une nouvelle étape dans la prise en

considération du travail saisonnier et de ses spécificités, est de nature à encourager la négociation et par conséquent à répondre au souci légitime de l'honorable parlementaire de voir s'enrichir le statut du travailleur saisonnier. Par ailleurs, si les travailleurs saisonniers sous contrat à durée déterminée ne bénéficient pas des avantages liés à la mensualisation puisque les travailleurs saisonniers en tant que tels sont expressément exclus du champ d'application de la loi du 19 janvier 1978 qui a généralisé l'accord national interprofessionnel du 10 décembre 1977, il est possible d'adopter conventionnellement tout ou partie des droits et avantages prévus.

Données clés

Auteur : [Mme Daugreilh Martine](#)

Circonscription : - Rassemblement pour la République

Type de question : Question écrite

Numéro de la question : 1341

Rubrique : Travail

Ministère interrogé : travail, emploi et formation professionnelle

Ministère attributaire : travail, emploi et formation professionnelle

Date(s) clé(s)

Question publiée le : 8 août 1988, page 2321