



PRESTO N°113 BIS/ Septembre 2021

LES DIFFERENTS TYPES DE CONTRAT DE TRAVAIL

PRESTO N°113 BIS/ Septembre 2021

LES DIFFERENTS TYPES DE CONTRAT DE TRAVAIL

LE CDD-S

PRESTO N°113 BIS/ Septembre 2021

LES DIFFERENTS TYPES DE CONTRAT DE TRAVAIL

N°113 BIS

PRESTO

SOMMAIRE

Le contrat à durée déterminée (CDD)

Le contrat à durée déterminée saisonnier

Le contrat de travail temporaire (CTT)

Le contrat à durée indéterminée saisonnier de chantier ou d'opération (CDI-C)

Le contrat à durée indéterminée intermittent (CDII)

Le contrat à durée déterminée saisonnier

I. Sur la définition

Les travaux saisonniers sont des travaux 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 exerçant des activités obéissant aux mêmes variations.

Pour recourir au CDD Saisonnier, plusieurs conditions cumulatives doivent donc être remplies :

- Les variations d'activité doivent être régulières, prévisibles, cycliques et, en tout état de cause, indépendantes de la volonté des employeurs ou des salariés ;
- Il faut une correspondance entre les tâches offertes et l'activité saisonnière de l'entreprise.

Ainsi, l'affectation d'un salarié à des tâches multiples, diverses, sans corrélation avec le rythme des saisons, ou à des tâches accomplies à toutes époques de l'année ne saurait s'opérer par le biais de contrats de travail saisonniers.

Pour pouvoir être qualifiée de saisonnière, l'activité de l'entreprise doit être réalisée en fonction du rythme des saisons et des modes de vie collectifs.

Ainsi, **l'activité de l'entreprise ne doit pas s'exercer toute l'année.**

De plus, le fait que, pendant une certaine saison, l'entreprise connaisse un accroissement d'activité ne permet pas de qualifier son activité de saisonnière.

L'ordonnance du 27 avril 2017 précise que sont considérés comme successifs les contrats saisonniers conclus dans une même entreprise sur une ou plusieurs saisons, y compris lorsqu'ils ont été interrompus par des périodes sans activité dans cette entreprise.

II. Sur l'accord collectif

Un accord collectif peut fixer la liste des emplois autorisant le recours au contrat saisonnier.

Cette liste doit être établie sur la base de raisons objectives établissant le caractère par nature temporaire de l'emploi.

En outre, les contrats de travail ne doivent pas avoir pour objet de pourvoir un emploi permanent (**Cass. Soc., 6 novembre 2013, n° 12-19.877**).

Avec la parution des ordonnances Macron, cette position a évolué, tout ce qui concerne les modalités de recours au CDD dont les emplois saisonniers, sont un domaine réservé à la négociation de Branche.

Il n'est pas possible de négocier sur cette thématique dans le cadre d'un accord d'entreprise.

III. Sur les contrats saisonniers

Le décret D.1242-1 du Code du travail fixe la liste des secteurs d'activité dans lesquels des CDD peuvent être conclus pour les emplois pour lesquels il est d'usage constant de ne pas recourir au CDI en raison de la nature de l'activité exercée et du caractère par nature temporaire de ces emplois :

« En application du 3° de l'article L.1242-2, les secteurs d'activité dans lesquels des contrats à durée déterminée peuvent être conclus pour les emplois pour lesquels il est d'usage constant de ne pas recourir au contrat à durée indéterminée en raison de la nature de l'activité exercée et du caractère par nature temporaire de ces emplois sont les suivants :

1° Les exploitations forestières ;

2° La réparation navale ;

3° Le déménagement ;

4° L'hôtellerie et la restauration, les centres de loisirs et de vacances ;

5° Le sport professionnel ;

6° Les spectacles, l'action culturelle, l'audiovisuel, la production cinématographique, l'édition phonographique ;

7° L'enseignement ;

8° L'information, les activités d'enquête et de sondage ;

9° L'entreposage et le stockage de la viande ;

10° Le bâtiment et les travaux publics pour les chantiers à l'étranger ;

11° Les activités de coopération, d'assistance technique, d'ingénierie et de recherche à l'étranger ;

12° Les activités d'insertion par l'activité économique exercées par les associations intermédiaires prévues à l'article L.5132-7 ;

13° Le recrutement de travailleurs pour les mettre, à titre onéreux, à la disposition de personnes physiques, dans le cadre du 2° de l'article L.7232-6 ;

14° La recherche scientifique réalisée dans le cadre d'une convention internationale, d'un arrangement administratif international pris en application d'une telle convention, ou par des chercheurs étrangers résidant temporairement en France ;

15° Les activités foraines. »

Le caractère saisonnier d'un emploi doit être apprécié au regard de l'activité de l'entreprise employeur et non de celle des entreprises clientes de celle-ci.

Ainsi, lorsqu'une entreprise donneuse d'ordre, a une activité saisonnière et fait appel à une société sous-traitante qui elle, n'a pas d'activité saisonnière, la société sous-traitante ne peut pas faire signer à ses employés sous-traités des contrats saisonniers. **(Cour de Cass. Chambre soc. du 18 juin 2002 n° 99-42003 et n° 00-42347).**

EXEMPLE

Le contrat vendanges

Le contrat vendange est un type de contrat saisonnier permettant de recruter un salarié pendant la période des vendanges, généralement fin août et début septembre.

Il a été institué par la **loi de financement de la Sécurité Sociale en 2002** et a pour objet la réalisation de travaux de vendanges.

Nature des travaux

Ces travaux s'entendent des préparatifs de la vendange à la réalisation des vendanges, jusqu'aux travaux de rangement inclus. Sont donc concernés la **cueillette** du raisin, le **portage** des **hottes** et des **paniers** ainsi que les travaux de préparation ou de **rangement**, la **mise en état** et le **nettoyage** des **matériels** spécifiques aux vendanges.

Ne sont donc pas concernés les travaux viticoles et vinicoles tels que les travaux de taille ou de traitement des vignes.

Les salariés concernés

Tous les salariés, y compris les salariés en **congés payés** ainsi que les **agents publics**, peuvent être embauchés par le biais d'un contrat vendanges.

Les salariés en congés payés et les agents publics doivent avoir obtenu l'accord de leur employeur.

Afin d'éviter tout litige, il est recommandé aux employeurs de personnel pour les vendanges de demander aux personnes qu'ils embauchent dans ce cadre, une attestation sur l'honneur de l'accord de l'employeur habituel.

Contenu

Il s'agit d'un contrat nécessairement écrit. Aucune disposition légale ne régit son contenu. A tout le moins, il est conseillé de respecter les dispositions de **l'article L.1242-12 du Code du travail** relatives au CDD.

Lors de la rédaction du contrat, l'employeur doit impérativement mentionner comme motif de recours « Contrat vendanges ».

Il doit également comporter les mentions suivantes :

- + intitulé du poste,
- + montant de la rémunération et ses différentes composantes,
- + date de fin,
- + intitulé de la convention collective,
- + durée de la période d'essai éventuelle,
- + nom et adresse de la caisse de retraite complémentaire et organisme de prévoyance.

Le contrat doit être transmis au salarié dans les 48 heures.

Néanmoins, possibilité est offerte à l'employeur d'utiliser le TESA (Titre Emploi Simplifié Agricole). Si l'exploitant choisit d'y recourir, il faut cocher la case « contrat vendages » dans la partie Contrat à durée déterminée du volet 0 du TESA.

L'indemnité de congés payés est due. L'indemnité de précarité n'est pas due (travail saisonnier).

Durée

La durée du contrat vendanges est limitée à 1 mois. Néanmoins, un salarié peut recourir à plusieurs contrats vendanges successifs, sans que le cumul des contrats n'excède une durée de deux mois sur une période de douze mois.

Il précise la durée pour laquelle il est conclu. A défaut, il est réputé être établi pour une durée qui court jusqu'à la fin des vendanges.

Aucun délai de carence n'est exigé entre deux contrats de vendanges successifs.

Formalité à accomplir

Concernant la déclaration préalable à l'embauche, la rubrique « *contrat de type particulier* » doit être cochée en indiquant « contrat vendanges ». La déclaration se fait auprès de la mutuelle sociale agricole (MSA). La déclaration est réalisée soit par le biais du formulaire de déclaration préalable à l'embauche soit en retournant le volet 0 du TESA.

L'employeur doit inscrire tout salarié sur son registre du personnel ou via le TESA.

Le contrat vendanges est assorti d'une exonération de la part salariale des cotisations d'assurance sociale.