

NB. Il existe également un contrat « saisonnier » spécifique aux vendanges, d'une durée limitée à un mois, ouvert y compris à des salarié.es déjà en contrat avec un autre employeur, pendant leurs congés payés (article L718-4 et s. du Code rural et de la Pêche maritime).

3 - QUELLES RÈGLES APPLICABLES AU "CONTRAT SAISONNIER" ?

Les droits des salarié.es saisonnier.ères sont les mêmes que ceux des salarié.es permanent.es : les règles applicables au contrat saisonnier sont, selon les cas, soit celles du CDD, soit celles du contrat de mission temporaire.

Par exemple, un contrat à durée déterminée s'achève automatiquement à la fin prévue du contrat de travail. Il ne peut pas être rompu de manière anticipée sauf :

- pendant la période d'essai
- en cas d'accord entre le·la salarié· et l'employeur
- à la demande du·de la salarié·e, s'il·elle justifie d'une embauche en CDI
- à l'initiative de l'employeur, en cas de faute grave ou de force majeure
- en cas d'incapacité constatée par le médecin du travail.

En dehors de ces cas de figure, la rupture anticipée du CDD entraîne, pour l'employeur, le versement d'une indemnité équivalente aux salaires qu'il aurait perçu jusqu'à la fin du contrat. Si la rupture anticipée est initiée par le·la salarié·e, elle peut également donner lieu au versement de dommages et intérêts pour compenser le préjudice subi.

Articles L1243-1 et s. du Code du travail

Les entreprises de travail temporaire, en dehors de la faute grave, force majeure ou de l'incapacité du salarié, peuvent rompre un contrat de mission de manière anticipée que si elles lui proposent un nouveau contrat de mission dans un délai de trois jours ouvrables maximum.

Articles L1251-26 et s. du Code du travail

En fonction du secteur d'activité, l'employeur doit également respecter les dispositions conventionnelles notamment en matière de grille de qualification, salaire horaire minimum, temps de travail, majorations, etc.

Par exemple, la Convention collective des Hôtels – cafés – restaurants (IDCC 1979) autorise les contrats ayant pour base horaire de 39 heures hebdomadaires. Ainsi, les salarié.es saisonniers dans ce secteur pourront, selon les cas, se voir proposer des contrats aux 35 heures légales ou aux 39 heures conventionnelles.



ATTENTION !

Lorsque dans une entreprise tous les salarié.es ne travaillent pas selon le même horaire collectif – ce qui est souvent le cas dans les emplois saisonniers – l'employeur a l'obligation légale de réaliser des pointages. Le décompte des heures de travail s'effectue de manière quotidienne et hebdomadaire et le salarié doit pouvoir contrôler ce décompte (article D3178-8 du code du travail)

Si votre employeur ne réalise pas de pointages, il est fortement conseillé de faire vos propres relevés horaires pour pouvoir évaluer le nombre d'heures supplémentaires réalisées et, le cas échéant, pouvoir les demander devant le Conseil des Prud'hommes.