CONFÉDÉRATION NATIONALE DES TRAVAILLEUR·EUSES

CNT SOLIDARITÉ OUVRIÈRE

SOLIDARITÉ OUVRIÈRE

travailleur-euses saisonnier-ères

SAISONNIER·ÈRES

cet été, le bon réflexe C'EST LE SYNDICAT !

guide d'autodéfense syndicale

[contrat, règles, droits au chômage...]

1 – Le Contrat saisonnier : c'est quoi ?

L'appellation commune « contrat saisonnier » renvoie à des contrats à durée déterminée (CDD) ou contrats de mission (intérim) dont les conditions sont adaptées à la saisonnalité de certaines activités, par exemple pour répondre à l'accroissement d'activité dû aux saisons touristiques (sport d'hiver, stations balnéaires…) ou encore aux travaux agricoles.

Le Code du travail définit les emplois à caractère saisonnier ceux « dont les tâches sont appelées à se répéter chaque année selon une périodicité à peu près fixe, en fonction du rythme des saisons ou des modes de vie collectifs ou emplois pour lesquels, dans certains secteurs d'activité définis par décret ou par convention ou accord collectif de travail étendu, il est d'usage constant de ne pas recourir au contrat de travail à durée indéterminée en raison de la nature de l'activité exercée et du caractère par nature temporaire de ces emplois » (articles L1242-2 – 3° pour les CDD et L1251-6 – 3° pour les contrats de mission).

2 – Dans quels secteurs ?

L'article D1242-1 du Code du travail détermine les secteurs dans lesquels le recours au « contrat saisonnier » est autorisé :

« 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 ; 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 ».
* Service à la personne

Attention : ces secteurs ne sont pas autorisés à utiliser le CDD saisonnier de manière systématique. Encore faut-il que l'emploi réponde aux critères de saisonnalité expliqués plus haut.

Cette liste prévue par l'article D. 1242-1 du code du travail pourra être complétée par voie de convention ou d'accord collectif étendu (convention de branche ou accord professionnel ou interprofessionnel) dès lors qu'un usage constant aura été constaté. C. trav., art. L. 1242-2, 3° ANI 24 mars 1990, art 4-2. C'est le cas par exemple dans le secteur de l'animation commerciale où il est possible de recourir à un CDD d'usage depuis l'entrée en vigueur de l'accord national du 13 février 2006 qui a créé « un contrat d'intervention à durée déterminée d'animation commerciale ».

Le Code rural et de la Pêche maritime autorise également l'emploi de « travailleurs occasionnels dont le contrat de travail relève du 3° de l'article L. 1242-2 (…) pour des tâches temporaires liées au cycle de la production animale et végétale » (article L741-16).

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'inaptitude 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'inaptitude 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.

Il existe quelques règles spécifiques aux emplois à caractère saisonnier :

- le droit à la reconduction : les modalités de reconduction du contrat d'une année sur l'autre peuvent être prévues soit par la convention collective soit par le contrat de travail lui-même.
A défaut de dispositions conventionnelles, le code du travail prévoit que lorsqu'un travailleur a travaillé deux saisons consécutives dans la même entreprise, il doit être informé des postes disponibles la saison suivante et bénéficie d'un droit à la reconduction de son contrat **(article 1244-2-2 du Code du travail)**.

- les indemnités de fin de contrat : communément appelées « indemnités de précarité », elles ne sont pas dues à l'issue d'un contrat à caractère saisonnier **(article L 1251-33 du Code du travail)**

- l'ancienneté : les contrats « saisonniers » successifs dans une même entreprise, sur plusieurs saisons se cumulent pour le calcul de l'ancienneté, même lorsqu'ils ont été interrompus par des périodes sans activité (article L 1244-2 et L 1244-2-1 du Code du travail)

⚠ ATTENTION !

Le CDD saisonnier est nécessairement écrit et comporte les mentions obligatoires suivantes :
- la définition précise du motif de recours au CDD
- s'il prévoit un terme précis : la date du terme et, le cas échéant, une clause de renouvellement
- s'il ne prévoit pas de terme précis : la durée minimale pour laquelle il est conclu
- La désignation du poste de travail
- L'intitulé de la convention collective applicable
- La durée de la période d'essai éventuellement prévue
- Le montant de la rémunération y compris les primes, accessoires de salaire et avantages en nature s'il en existe
- Le nom et l'adresse de la caisse de retraite complémentaire ainsi que, le cas échéant, ceux de l'organisme de prévoyance.

Article L1242-12 du Code du travail

Le contrat de mission est également écrit. Ses mentions obligatoires sont listées à l'**article 1251-16 du Code du travai**l.

Sans contrat écrit, la relation de travail est réputée être en CDI et à temps plein. Il est, dans ce cas, possible de saisir le Conseil des Prud'hommes pour obtenir une requalification.

4 - Installation des travailleur-euses saisonnier-ères

Il n'existe pas d'obligations faites à l'employeur pour l'installation des travailleurs saisonnier.es lorsqu'ils ne vivent pas, à l'année, dans la zone d'emploi.

Cependant, certaines conventions collectives ou certaines entreprises peuvent prévoir des aides à l'installation ou des avantages en nature (hébergement, nourriture), fournis gratuitement ou contre une participation pécuniaire inférieure à leur valeur réelle.

Les avantages en nature constituent un élément de rémunération : ils doivent donc être prévus dans le contrat de travail, apparaître sur les bulletins de salaire et donnent lieu à cotisations **(article L136-1-1 du Code de la Sécurité sociale)**.

Pour le paiement des cotisations, la valeur des avantages en nature est évaluée de manière forfaitaire par l'URSSAF : cette évaluation, faite annuellement, concerne l'hébergement, les repas, les véhicules.

Enfin, la conclusion d'un contrat de travail à caractère saisonnier « ouvre le droit de faire inscrire ses enfants dans une école de la commune de son lieu de résidence temporaire ou de travail » **(article L. 131-5 du Code de l'éducation)**.

5 - L'assurance maladie des saisonniers

Si vous changez de domicile pour un contrat saisonnier :
- inférieur à 6 mois : votre caisse d'assurance maladie reste la même. Avant de partir, signalez votre adresse provisoire à votre CPAM
- supérieur à 6 mois : contactez la CPAM du département où vous allez désormais résider pour demander le transfert de votre dossier

Les conditions d'ouverture des droits, de remboursement et de paiement des IJSS sont les mêmes que pour les salarié.es non saisonniers.

6 - Droits au chômage des saisonnier-ères

De manière générale, **il faut avoir travaillé 130 jours ou 910 heures (soit environ six mois) sur une période de 24 mois, ou de 36 mois pour les 55 ans et plus (au lieu de 53 ans jusqu'au 1er avril 2025**), pour pouvoir ouvrir ou recharger des droits à l'assurance chômage.
Attention, la règle évolue pour les saisonnier·ères ! Concernant toutes les fins de contrat de travail intervenues à partir du 1er avril 2025, la durée minimale d'affiliation exigée passe de 6 mois à 5 mois sur les 24 derniers mois.

Les entreprises peuvent, en outre, enclencher le mécanisme de chômage partiel pour permettre aux salarié.es d'être indemnisés en cas de réduction ou suspension temporaire de l'activité si celle-ci est liée à la conjoncture économique, aux difficultés d'approvisionnement en matières premières, d'intempérie ou de toute autre circonstance de caractère exceptionnel.

7 - Travailleur-euses sans-papiers : saisonniers ou non, vous avez des droits !

Avec ou sans papiers, l'employeur doit respecter les dispositions légales et conventionnelles en vigueur pour tous les travailleur·euses : obligation de déclaration du/de la salarié·e ; respect des durées légales et conventionnelles du travail et des minimas salariaux ; respect des dispositions en matière de santé et de sécurité ; paiement des congés payés ; etc.

En cas de rupture du contrat de travail, l'employeur :
- dans tous les cas verse l'intégralité des salaires correspondant à la période travaillée, et les congés payés y afférent
- s'il connaissait ou pouvait connaître votre situation administrative, vous verse une indemnité de 3 mois de salaire minimum
- si la période d'emploi n'a pas été déclarée, l'employeur peut également être condamné par un Conseil des prud'hommes au versement d'une indemnité forfaitaire de 6 mois de salaire pour travail dissimulé

Saisonnier·ères, défendez vos droits !

Collectivement : tout·e salarié·e, quel que soit son sexe, son âge ou sa nationalité, peut librement se syndiquer et exercer une activité syndicale dans l'entreprise où il/elle travaille. Contactez votre syndicat !
Individuellement : devant le conseil des prud'hommes : vous travaillez dans des conditions insoutenables ? Votre employeur ne respecte pas les dispositions légales ? Votre salaire n'est pas au niveau des minimas conventionnels ? Vos heures supplémentaires ne sont pas payées ? … Prenez contact avec votre défenseur syndical pour une procédure devant le Conseil des Prud'hommes.

La CNT-SO c'est quoi ?

La CNT-SO est un syndicat. C'est un outil au services des travailleurs et des travailleuses. Un outil de lutte pour gagner de meilleurs conditions de travail. Mais à la CNT-SO, nous revendiquons également un autre projet de société : celui d'un monde meilleur, débarassé du capitalisme et ses ravages sur l'environnement et sur nos vies.

Notre organisation se donne les moyens de la défense de nos acquis en alliant pratique juridique offensive et solidarité et lutte actives sur le terrain.
La CNT-SO c'est toi ! C'est nous ! C'est ce que les adhérent-es en font : réuni-es en assemblée générale, les syndiqué-es se retrouvent, se soutiennent, échangent et décident ensemble des luttes à mener.
Nous défendons un syndicalisme de lutte de classe : c'est par les luttes syndicales, sous toutes leurs formes, que nous faisons avancer nos intérêts !

C'est nous qui travaillons, c'est nous qui décidons !

contacts / infos :

contact@cnt-so.org
cnt-so.org
09 87 53 87 56
CNTSO
cnt-so.bsky.social
cntso_fr