



Emploi saisonnier

Par thierrygo

bonsoir

je suis ouvrier maraicher en cdd depuis plus de 4 ans chez Mr x. Je voudrais savoir si le fait que je travaille plus de 9 mois par an mon emploi est considéré comme étant un emploi saisonnier. Je voudrais obtenir un CDI

merci

Par thierrygo

personne ne sait ?

Par kang74

Bonjour

Un contrat saisonnier peut aller d'1 mois à 9 mois donc oui, la durée n'exclut pas le fait que ce soit saisonnier .

La reconduction de votre CDD chaque année n'est pas un motif de requalification , même si vous avez une clause de reconduction chaque année sur votre contrat de travail , tant que vos tâches revêtent un caractère saisonnier .

[url=https://www.legifrance.gouv.fr/juri/id/JURITEXT000039437837/]https://www.legifrance.gouv.fr/juri/id/JURITEXT000039437837/[/url]

La requalification en CDI vient souvent du fait que des entreprises ouvertes à l'année prennent des saisonniers au lieu de conclure des CDD pour accroissement temporaire d'activité ou tout simplement pour remplacer des salariés en congés .

Ou que l'employé n'effectue pas que du travail saisonnier (cas d'un salarié employé pour récolter le raisin qui travaille 10 mois dans l'année)

Par thierrygo

j'ai lu sur internet que les emplois saisonniers dans l'agriculture ne devaient pas excéder plus de 8 mois par an. Dans l'exploitation maraichère, nous sommes 13 ouvriers maraichers dont trois sont en CDI, les autres salariés sont en CDD, reconduits tous les ans

Par kang74

On lit tout et n'importe quoi sur internet .

Après libre à vous de faire étudier précisément votre situation par un syndicat ou un avocat, sachant que l'argument qui sera retenu c'est si vous n'effectuez pas des tâches saisonnières mais des tâches pour des besoins permanents .(exemple si vous devez ramasser le raisin, c'est impossible que ce soit sur 9 mois ;-))

Mais si l'activité saisonnière est de 9 mois chaque année, rien à dire .

3° Emplois à caractère saisonnier, 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. Lorsque la durée du contrat de travail est inférieure à un mois, un seul bulletin de paie est émis par l'employeur ;

Article L1244-2

Version en vigueur depuis le 10 août 2016

Modifié par LOI n°2016-1088 du 8 août 2016 - art. 86 (V)

Les contrats de travail à caractère saisonnier définis au 3° de l'article L. 1242-2 peuvent comporter une clause de reconduction pour la saison suivante.

Une convention ou un accord collectif de travail peut prévoir que tout employeur ayant occupé un salarié dans un emploi à caractère saisonnier lui propose, sauf motif réel et sérieux, un emploi de même nature, pour la même saison de l'année suivante. La convention ou l'accord en définit les conditions, notamment la période d'essai, et prévoit en particulier dans quel délai cette proposition est faite au salarié avant le début de la saison ainsi que le montant minimum de l'indemnité perçue par le salarié s'il n'a pas reçu de proposition de réemploi.

Pour calculer l'ancienneté du salarié, les durées des contrats de travail à caractère saisonnier successifs dans une même entreprise sont cumulées.

Article L1244-2-2

Version en vigueur depuis le 01 avril 2018

Modifié par LOI n°2018-217 du 29 mars 2018 - art. 22

I. ? Dans les branches mentionnées à l'article L. 1244-2-1, à défaut de stipulations conventionnelles au niveau de la branche ou de l'entreprise, l'employeur informe le salarié sous contrat de travail à caractère saisonnier, par tout moyen permettant de conférer date certaine à cette information, des conditions de reconduction de son contrat avant l'échéance de ce dernier.

II. ? Dans les branches mentionnées à l'article L. 1244-2-1, à défaut de stipulations conventionnelles au niveau de la branche ou de l'entreprise, tout salarié ayant été embauché sous contrat de travail à caractère saisonnier dans la même entreprise bénéficie d'un droit à la reconduction de son contrat dès lors que :

1° Le salarié a effectué au moins deux mêmes saisons dans cette entreprise sur deux années consécutives ;

2° L'employeur dispose d'un emploi saisonnier, tel que défini au 3° de l'article L. 1242-2, à pourvoir, compatible avec la qualification du salarié.

L'employeur informe le salarié de son droit à la reconduction de son contrat, par tout moyen permettant de conférer date certaine à cette information, dès lors que les conditions prévues aux 1° et 2° sont réunies, sauf motif dûment fondé.

Par thierrygo

Si le Code du travail ne prévoit pas de durée maximum pour un CDD saisonnier, le ministère du Travail estime qu'un tel contrat ne peut pas durer plus de huit mois puisqu'il correspond à une activité ne pouvant être exercée toute l'année (11 janvier 2023)

Par thierrygo

Le saviez-vous ?

Par kang74

Je rappelle la séparation des pouvoirs en France

Donc s'il y a des limites de durées ce n'est pas le ministère du travail qui les fixe, mais la loi ou les jurisprudences : on admet jusqu'à 9 mois de travail saisonnier .

Exemple dans la CCN des HCR :

3.2.?Durée des CDD.?Nombre de renouvellements

Durées maximales des contrats

La durée maximale des CDD est celle fixée par les dispositions du code du travail, sous réserve des dispositions ci-dessous :

Concernant les CDD saisonniers, compte tenu de l'évolution des activités des entreprises de la branche et des modes de vie collectifs des vacanciers, la durée maximale des contrats à durée déterminée portant sur des emplois saisonniers, est portée à 9 mois (au lieu de 8 mois).

En conséquence, la référence à une durée maximale de 8 mois indiquée au dernier alinéa de l'article 6.1 de la convention collective nationale de l'HPA en date du 2 juin 1993 étendu modifié par l'avenant n° 34 du 11 juillet 2016 étendu, est supprimée et remplacée par 9 mois, à compter de l'entrée en vigueur du présent accord.

Ce qu'il faut prouver c'est le fait que vous assumiez des tâches qui sont permanentes pas saisonnières, ce qui est plus possible sur un CDD long que court .

Ce n'est impossible dans votre cas ,mais si la durée pourrait le faire penser, il faut prouver que pendant 9 mois vous n'effectuez pas une activité saisonnière, car dans un tribunal, ce que dit le ministère du travail, on s'en fout un peu, tant qu'il n'y a pas de textes ou jurisprudences qui le définissent .

PS : on a eu une farandole d'ineptie dites au moment du COVID par l'exécutif qui n'était pas en rapport avec les textes sur lesquelles elles reposaient (notamment le chômage partiel /arrêt dérogatoire de travail)

Par thierrygo

j'ai regardé mes fiches de paye. Je travaille 10 mois par an.

Par kang74

Attention !

Travaillez 10 mois par an ne veut pas dire avoir un contrat de plus de 9 mois .

Comme déjà dit il faut voir avec un syndicat et vos contrats, en détaillant les tâches que vous faites, celles de l'entreprise, si vous faites des tâches qui sont permanentes mais que vous êtes embauché pour un accroissement temporaire d'activité ou pour un besoin saisonnier , mais qu'il correspond à des tâches normales de l'entreprise (exemple d'un professeur de danse qui travaille 10 mois par an car vacances scolaires toutes les années : l'activité est permanente et un contrat saisonnier ne se justifie pas puisque la décision de ne pas faire cours les deux mois n'a rien à voir avec la saison : ce pourquoi on propose des CDI intermittent)

Mais une durée, vu que la loi n'en prévoit pas , n'est pas un argument sur lequel tout reposer .

Il faut prouver que le contrat saisonnier ne correspond pas à ce que vous faites .
Je reprend l'exemple d'une personne qui cueille des raisins ce qui n'est pas possible 9 mois /an .
Donc au final ... elle fait logiquement d'autres tâches qui ne sont pas saisonnières .

Quelle est votre convention collective (voir fiche de paie)?

Par thierrygo

[url=https://www.terredecompta.com/actualites/avantages-contrat-saisonnier-agricole.html]https://www.terredecompta.com/actualites/avantages-contrat-saisonnier-agricole.html[/url]

Par kang74

Ce sont les textes légaux qui font foi .
D'où ma demande concernant votre convention collective .

Après bien évidemment vous faites ce que vous voulez, libre à vous de saisir le CPH, m'enfin il faut justifier votre demande par rapport au cadre légal .

Je suis à la recherche de jurisprudence qui vont dans votre sens , mais toutes vont dans le sens de ce que je vous ai dit quand elles ont été favorables au salariés , à savoir que l'activité n'était pas saisonnière (clairement définie dans l'année, pour une raison indépendante de l'employeur).

Par thierrygo

J'ai regardé sur le site de pôle emploi, j'ai regardé la durée des emplois saisonniers en maraichage la durée maximale est de 9 mois cf ci-dessous

[url=https://candidat.pole-emploi.fr/offres/recherche/detail/154WZCH]https://candidat.pole-emploi.fr/offres/recherche/detail/154WZCH[/url]

Par thierrygo

la majorité des emplois saisonniers sont d'une durée de trois mois ou de six mois qui correspondent à une ou deux saisons.

Par thierrygo

Je me demande pourquoi mon patron ne nous a pas embauché en CDD au lieu de contrat saisonnier. il doit bénéficier d'avantages pour avoir choisi ce type de contrat de travail

Par thierrygo

Le travail saisonnier se caractérise par l'exécution de tâches normalement appelées à se répéter chaque année, à des dates à peu près fixes, en fonction du rythme des saisons (récolte, cueillette,?) ou des modes de vie collectifs (tourisme?). Cette variation d'activité doit être indépendante de la volonté de l'employeur.

Les salariés directement occupés à des tâches saisonnières peuvent être recrutés en contrats à durée déterminée (CDD) prévoyant ou non un terme précis.

Sous certaines conditions, des contrats saisonniers successifs peuvent être conclus avec le même salarié. De même, ils peuvent comporter une clause de reconduction.

A SAVOIR

Sauf convention ou accord collectif contraire, l'indemnité de fin de contrat (ou « indemnité de précarité ») versée en principe à la fin du CDD n'est pas due dans le cadre des contrats saisonniers.

Le terme du contrat saisonnier

Certains CDD, parmi lesquels le contrat saisonnier, peuvent ne pas comporter de date précise d'échéance.

Si tel est le cas, le contrat saisonnier doit néanmoins préciser qu'il est conclu pour la durée de la saison et mentionner une durée minimale d'emploi (librement fixée entre l'employeur et le salarié).

La succession de contrats saisonniers

Renouveler un contrat saisonnier avec le même salarié est possible s'il est conclu afin de pourvoir un emploi effectivement saisonnier (non permanent) et dans le respect des règles relatives aux CDD.

Ne sont pas saisonniers, les contrats conclus pour une période coïncidant avec la durée d'ouverture ou de fonctionnement de l'entreprise (par exemple, contrat signé avec un serveur pendant les 6 mois d'ouverture d'un restaurant d'une station de ski).

La clause de reconduction

Le contrat de travail peut comporter une clause prévoyant sa reconduction d'une saison à l'autre.

Précaution à observer pour éviter la requalification du contrat en contrat de travail à durée indéterminée : la rédaction de la clause ne doit pas avoir pour effet d'imposer la reconduction automatique. Elle doit simplement prévoir une priorité d'emploi en faveur du salarié.

Une convention ou un accord collectif de travail peut prévoir que tout employeur ayant occupé un salarié dans un emploi à caractère saisonnier lui propose, sauf motif réel et sérieux, un emploi de même nature, pour la même saison de l'année suivante. La convention ou l'accord en définit les conditions, notamment la période d'essai, et prévoit en particulier dans quel délai cette proposition est faite au salarié avant le début de la saison ainsi que le montant minimum de l'indemnité perçue par le salarié s'il n'a pas reçu de proposition de réemploi.

A défaut de stipulations conventionnelles au niveau de la branche ou de l'entreprise, dans les 17 branches où l'emploi saisonnier est particulièrement développé (la liste de ces branches est donnée par l'arrêté du 5 mai 2017), il appartient à l'employeur d'informer le salarié sous contrat de travail à caractère saisonnier des conditions de reconduction de son contrat avant l'échéance de ce dernier. Cette information peut se faire par tout moyen permettant de lui conférer date certaine (lettre recommandée avec AR, lettre remise en main propre contre décharge, courriel avec accusé de

réception, etc.).

Dans ces mêmes branches, à défaut de stipulations conventionnelles au niveau de la branche ou de l'entreprise, tout salarié ayant été embauché sous contrat de travail à caractère saisonnier dans la même entreprise bénéficie d'un droit à la reconduction de son contrat dès lors que :

? le salarié a effectué au moins deux mêmes saisons dans cette entreprise sur deux années consécutives ;

? l'employeur dispose d'un emploi saisonnier à pourvoir, compatible avec la qualification du salarié.

Dans une telle situation, l'employeur informe le salarié de son droit à la reconduction de son contrat, par tout moyen permettant de conférer date certaine à cette information, dès lors que les conditions mentionnées ci-dessus sont réunies, sauf motif dûment fondé.

Pour le calcul de l'ancienneté du salarié, il est fait cumul des durées des contrats de travail à caractère saisonnier successifs qu'il a effectué dans une même entreprise.

Par kang74

Convention collective ?

On ne va pas au tribunal avec des copier coller ...

Je ne sais pas ce que vous faites pendant ces 9 mois, pourquoi cela ne pourrait pas se faire sur douze mois : et ça c'est important .

Le seul avantage pour lui c'est de ne pas vous devoir la prime de précarité de droit en CDD telle l'accroissement temporaire d'activité par exemple (exemple des CDD pour les période de Noel /soldes dans les commerces qui ne relèvent pas de l'activité saisonnière, on vend des trucs toute l'année , mais il y a plus d'activité à certaines périodes).

Et de ne pas avoir de période de carence entre deux contrats

Après il y a parfois la méconnaissance de certains types de contrat comme les contrats intermittent, ou l'activité est bien récurrente chaque année sur une certaine période, mais relève du choix de l'entreprise par rapport à la demande ne pas être toute l'année (exemple du professeur de danse qui ne travaille que pendant les périodes scolaires)