

Dernière mise à jour le 29 septembre 2017

Contrats saisonniers : les dispositions de la loi travail complétées par une ordonnance

Une ordonnance, publiée au JO du 28 avril 2017, vient compléter les dispositions de la loi travail en matière de reconduction et de détermination de l'ancienneté des salariés sous contrats ...

Sommaire

- Rappel des dispositions de la loi travail
- Les dispositions fixées par l'ordonnance
- Références

Une ordonnance, publiée au JO du 28 avril 2017, vient compléter les dispositions de la loi travail en matière de reconduction et de détermination de l'ancienneté des salariés sous contrats saisonniers, la présente actualité vous en dit plus ...

Rappel des dispositions de la loi travail

Selon les dispositions de l'article 86 de la loi travail (que nous vous proposons ci-après), et dans le but d'améliorer la situation particulière des salariés saisonniers, ladite loi incite les branches à négocier :

- Sur la reconduction des CDD pour la saison suivante ;
- Sur la prise en compte de l'ancienneté des salariés.

L'article 86 précise également, qu'en l'absence d'accord de branche ou d'entreprise, le Gouvernement est habilité à prendre par ordonnance un dispositif que nous pourrions qualifier de « supplétif » ayant pour objectif de fixer les règles en matière de reconduction de contrat sur la saison suivante et la détermination de l'ancienneté des salariés.

C'est précisément cette ordonnance que nous abordons aujourd'hui.

Extrait de la loi :

Article 86

I.-Au 3° de l'article L. 1242-2 du code du travail, les mots : « saisonnier ou » sont remplacés par les mots : « 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 ».

II.-Au 4° de l'article L. 1242-7, au 3° de l'article L. 1244-1, au premier alinéa de l'article L. 1244-2, au 3° de l'article L. 1251-6 et au 4° de l'article L. 1251-11 du même code, après le mot : « saisonnier », sont insérés les mots : « définis au 3° de l'article L. 1242-2 ».

III.-Au 3° de l'article L. 1244-4, au 3° de l'article L. 1251-37, au 4° de l'article L. 1251-60, à l'article L. 5135-7 et à la première phrase du premier alinéa de l'article L. 6321-13 du même code, après le mot : « saisonnier », sont insérés les mots : « défini au 3° de l'article L. 1242-2 ».

IV.-Au dernier alinéa des articles L. 2412-2, L. 2412-3, L. 2412-4, L. 2412-7, L. 2412-8, L. 2412-9 et L. 2412-13 du même code, après le mot : « saisonnier », sont insérés les mots : « définies au 3° de l'article L. 1242-2 ».

V.-A l'article L. 2421-8-1 du même code, après le mot : « saisonniers », sont insérés les mots : « définis au 3° de l'article L. 1242-2 ».

VI.-Dans les six mois suivant la promulgation de la présente loi, les organisations syndicales de salariés et les organisations professionnelles d'employeurs des branches dans lesquelles l'emploi saisonnier défini au 3° de l'article L. 1242-2 du code du travail est particulièrement développé et qui ne sont pas déjà soumises à des stipulations conventionnelles en ce sens engagent des négociations relatives au contrat de travail à caractère saisonnier afin de définir les modalités de reconduction de ce contrat et de prise en compte de l'ancienneté du salarié.

Dans les conditions prévues à l'article 38 de la Constitution, dans un délai de neuf mois à compter de la promulgation de la présente loi, le Gouvernement est autorisé à prendre par ordonnance toute mesure relevant du domaine de la loi de nature à lutter contre le caractère précaire de l'emploi saisonnier et s'appliquant, à défaut d'accord de branche ou d'entreprise, dans les branches qu'elle détermine, à la reconduction du contrat de travail à caractère saisonnier conclu en application du 3° de l'article L. 1242-2 du code du travail et à la prise en compte de l'ancienneté du salarié. Le projet de loi de ratification est déposé devant le Parlement dans un délai de six mois à compter de la publication de cette ordonnance.

VII.-Avant le 31 décembre 2017, le Gouvernement remet au Parlement un rapport sur le bilan des négociations menées par les organisations professionnelles d'employeurs et les organisations syndicales de salariés. Ce bilan porte notamment sur les modalités de compensation financière versée aux salariés en cas de non-reconduction du contrat de travail.

VIII.-L'article L. 6321-13 du code du travail est complété par un alinéa ainsi rédigé :

« Les saisonniers pour lesquels l'employeur s'engage à reconduire le contrat la saison suivante, en application d'un accord de branche ou d'entreprise ou du contrat de travail, peuvent également bénéficier, pendant leur contrat, de périodes de professionnalisation, selon les modalités définies au chapitre IV du présent titre. »

Les dispositions fixées par l'ordonnance

Employeurs concernés

Selon le nouvel article L 1244-2-1 du code du travail, en vigueur depuis le 29 avril 2017, sont concernés par les dispositions de la présente ordonnance les employeurs situés :

- Dans les branches où l'emploi saisonnier est particulièrement développé définies par **arrêté** ;
- Mais où aucune stipulation conventionnelle (que ce soit au niveau de la branche ou de l'entreprise) ne prévoit de mesures spécifiques concernant la reconduction des CDD saisonniers et à la prise en compte de l'ancienneté.

Article L1244-2-1

Créé par Ordonnance n°2017-647 du 27 avril 2017 - art. 1

Dans les branches où l'emploi saisonnier est particulièrement développé définies par un arrêté du ministre chargé du travail, à défaut de stipulations conventionnelles au niveau de la branche ou de l'entreprise, les contrats de travail à caractère saisonnier dans une même entreprise sont considérés comme successifs, pour l'application de l'article L. 1244-2, lorsqu'ils sont conclus sur une ou plusieurs saisons, y compris lorsqu'ils ont été interrompus par des périodes sans activité dans cette entreprise.

Droit à la reconduction

Selon le nouvel article L 1244-2-2 du code du travail, en vigueur depuis le 29 avril 2017, à défaut de stipulations conventionnelles, le salarié saisonnier bénéficie d'un droit à reconduction de son contrat dans l'entreprise sous réserve du respect des 2 conditions cumulatives suivantes :

1. Le salarié a effectué au moins 2 mêmes saisons dans cette entreprise sur 2 années consécutives ;
2. L'employeur dispose d'un emploi saisonnier, à pourvoir, compatible avec la qualification du salarié.

Information employeur sur le droit à la reconduction

Cette information s'effectue en 2 temps :

- Temps numéro 1

L'employeur informe le salarié des conditions de reconduction de son contrat, par tout moyen permettant de conférer date certaine à cette information, avant l'échéance de ce dernier.

- Temps numéro 2

Sous réserve bien entendu que les 2 conditions permettant la reconduction du contrat soient cumulativement respectées, 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, sauf motif dûment fondé.

Précision : les moyens permettant de conférer date certaine à cette information peuvent être par exemple :

- Une lettre recommandée avec avis de réception ;
- Un courrier remis en main propre contre décharge ;
- Mail permettant de certifier la bonne réception par le destinataire ou donnant lieu à une réponse

Article L1244-2-2

Créé par Ordonnance n°2017-647 du 27 avril 2017 - art. 1

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.-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.

Détermination ancienneté

Selon le nouvel article L 1244-2-1 du code du travail, en vigueur depuis le 29 avril 2017, les contrats de travail à caractère saisonnier dans une même entreprise sont considérés comme successifs lorsqu'ils sont conclus sur une ou plusieurs saisons, y compris lorsqu'ils ont été interrompus par des périodes sans activité dans cette entreprise.

Ce caractère successif est important, car repris au sein de l'article L 1244-2 du code du travail, récemment modifié par la loi travail.

En effet, cet article indique dans son dernier alinéa que **« pour calculer l'ancienneté du salarié, les durées des contrats de travail à caractère saisonnier successifs dans une même entreprise sont cumulées »**.

Article L1244-2-1

Créé par Ordonnance n°2017-647 du 27 avril 2017 - art. 1

Dans les branches où l'emploi saisonnier est particulièrement développé définies par un arrêté du ministre chargé du travail, à défaut de stipulations conventionnelles au niveau de la branche ou de l'entreprise, les contrats de travail à caractère saisonnier dans une même entreprise sont considérés comme successifs, pour l'application de l'article L. 1244-2, lorsqu'ils sont conclus sur une ou plusieurs saisons, y compris lorsqu'ils ont été interrompus par

des périodes sans activité dans cette entreprise.

Article L1244-2

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.

Extrait de l'ordonnance :

Article 1

La section 1 du chapitre IV du titre IV du livre II de la première partie du code du travail est complétée par deux articles L. 1244-2-1 et L. 1244-2-2 ainsi rédigés :

« Art. L. 1244-2-1.-Dans les branches où l'emploi saisonnier est particulièrement développé définies par un arrêté du ministre chargé du travail, à défaut de stipulations conventionnelles au niveau de la branche ou de l'entreprise, les contrats de travail à caractère saisonnier dans une même entreprise sont considérés comme successifs, pour l'application de l'article L. 1244-2, lorsqu'ils sont conclus sur une ou plusieurs saisons, y compris lorsqu'ils ont été interrompus par des périodes sans activité dans cette entreprise.

« Art. L. 1244-2-2.-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.-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. »

Références

LOI n° 2016-1088 du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels, JO du 9 août 2016

Ordonnance n° 2017-647 du 27 avril 2017 relative à la prise en compte de l'ancienneté dans les contrats de travail à caractère saisonnier et à leur reconduction, JO du 28 avril 2017