

Dernière mise à jour le 29 septembre 2017

Les jobs d'été sont de retour !

La météo nous le rappelle (enfin diront certains !), l'été approche et les réputés « jobs d'été » par la même occasion. L'occasion pour nous de rappeler quelques notions importantes concernant ces ...

Sommaire

- Les contrats saisonniers
- Le cas particulier du contrat vendanges
- CDD conclus avec des jeunes pendant les vacances scolaires
- Accueil de stagiaires

La météo nous le rappelle (enfin diront certains !), l'été approche et les réputés « jobs d'été » par la même occasion.

L'occasion pour nous de rappeler quelques notions importantes concernant ces contrats particuliers.

Les contrats saisonniers

Il s'agit d'un cas de recours autorisé pour conclure un contrat CDD.

On peut définir les travaux saisonniers comme des travaux qui sont normalement appelés à se répéter chaque année, à date à peu près fixes, en fonction du rythme des saisons ou des modes de vie collectifs.

Dans le secteur agricole, il s'agit de travaux liés à l'activité de récolte, au conditionnement.

Dans le secteur du tourisme, cela peut concerner les centres de loisirs, commerces des stations touristiques.

La durée maximale d'un contrat saisonnier est fixée à 8 mois (réponse ministérielle JO AN 11/07/1983).

Article L1242-2

Modifié par Ordonnance n°2010-462 du 6 mai 2010 - art. 1

Sous réserve des dispositions de l'article L. 1242-3, un contrat de travail à durée déterminée ne peut être conclu que pour l'exécution d'une tâche précise et temporaire, et seulement dans les cas suivants :

3° Emplois à caractère saisonnier

Rappel de jurisprudences

- Une jurisprudence récente : Quand 16 ans de CDD ne conduisent pas à un CDI !

Une salariée est engagée chaque année pendant 16 ans en qualité de saisonnière pour le conditionnement du maïs doux, pour la période de mi-juillet à mi-septembre jusqu'à la saison 2005.

Par courrier du 14/01/2005, son employeur l'informe qu'il mettrait fin à leur collaboration pour les années à venir.

La salariée décide de saisir la juridiction prud'homale afin de requalifier ses contrats CDD en contrats CDI.

La Cour de cassation déboute la salariée de sa demande.

Si vous souhaitez prendre connaissance en détails de l'article que nous avons consacré à ce sujet, vous pouvez [cliquer ici](#).

- Quand 30 CDD « saisonniers » conduisent à une requalification en ...CDI !

Un salarié est engagé entre le 7/04/1997 et le 22/08/2009 par une association de vacances et loisirs.

30 CDD successifs ont été conclus indiquant à chaque fois comme motif : « pour un emploi à caractère saisonnier ».

Le salarié est engagé en qualité de plongeur ou factotum*.

Factotum = personne disponible pour toutes les besognes

La Cour de cassation considère que tous les contrats doivent être requalifiés en CDI.

Retrouvez en détails de l'article que nous avons consacré à ce sujet [en cliquant ici](#).

Le cas particulier du contrat vendanges

Le contrat vendanges est un contrat CDD particulier, qui appartient à la catégorie des contrats saisonniers.

Il concerne les travaux de préparation, de cueillette, de portage de hutte et d'entretien de machines liées à la vendange, mais ne concerne pas la taille ou le traitement des vignes.

Sa durée est limitée à 1 mois (par contrat) et peut être renouvelé plusieurs fois sans excéder 2 mois sur une période de 12 mois.

Le contrat vendanges constituant une dérogation, tous les salariés, y compris les salariés en congés payés et les fonctionnaires, peuvent être embauchés par le biais de ce contrat.

Article L718-5

Modifié par LOI n°2012-387 du 22 mars 2012 - art. 86

Le contrat vendanges a une durée maximale d'un 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.

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.

Contrat saisonnier et indemnité de précarité

Un contrat saisonnier ne permet pas le versement d'une indemnité de précarité au terme du contrat.

CDD conclus avec des jeunes pendant les vacances scolaires

Si une entreprise réalise un contrat CDD avec un jeune pendant ses vacances scolaires (quel que soit le motif du CDD), une circulaire de la DRT du 29/08/1992 précise que l'indemnité de précarité n'est pas due.

Il convient toutefois d'être prudent, car ces disposition dérogatoire n'est pas possible si :

- Le contrat est conclu avec un jeune qui vient d'achever sa scolarité ou ses études universitaires ;
- Le contrat est signé pour une période qui excède celle des vacances scolaires ou universitaires.

Afin d'éviter toute difficulté, les employeurs sont invités à bien mentionner dans le contrat que celui-ci est conclu pour une période comprise dans les vacances scolaires ou universitaires.

Extrait circulaire Circulaire DRT n° 92-14 du 29 août 1992

Il s'agit de contrats à durée déterminée qui sont conclus et exécutés pendant les vacances scolaires ou

universitaires avec des jeunes, mineurs ou majeurs, qui suivent effectivement un cursus scolaire ou universitaire. De tels contrats ne donnent pas lieu au versement de l'indemnité de fin de contrat, quel que soit le motif de leur conclusion.

Toutefois, un contrat à durée déterminée qui est passé avec un jeune qui vient d'achever sa scolarité ou ses études universitaires (jeune qui vient d'obtenir son baccalauréat et qui n'envisage pas de poursuivre ses études ou jeune qui vient par exemple d'obtenir un diplôme d'études approfondies et qui n'envisage pas de s'inscrire en thèse), ne saurait être considéré, quelle que soit sa durée, comme conclu pour une période comprise dans les vacances scolaires ou universitaires, le jeune en question se trouvant à cet instant en situation de recherche d'emploi.

De même, un contrat à durée déterminée qui est conclu pour une période qui excède celle des vacances scolaires ou universitaires et cela, même pour quelques semaines, ne pourrait bien évidemment être considéré comme un contrat à durée déterminée conclu pour une période de travail comprise dans les vacances scolaires ou universitaires.

Pour prévenir toute difficulté, il est conseillé aux parties de bien mentionner dans le contrat que celui-ci est conclu pour une période comprise dans les vacances scolaires ou universitaires.

Accueil de stagiaires

L'été peut aussi être l'occasion de recevoir des stagiaires dans le cadre d'un cursus scolaire ou universitaire.

Le stagiaire n'est pas considéré comme salarié, il n'y a pas de contrat de travail à établir, mais une convention de stage doit obligatoirement être conclue entre le stagiaire, l'entreprise et l'établissement d'enseignement.

L'entreprise doit tenir à jour la liste des conventions de stage conclues.

Cependant, aucune convention de stage ne peut être conclue pour remplacer un salarié, correspondant à un poste de travail permanent, pour faire face à un accroissement temporaire d'activité ou pour occuper un emploi saisonnier.

Si vous souhaitez en savoir plus sur la gratification à verser aux stagiaires, nous vous invitons à consulter notre article à ce sujet en [cliquant ici](#).