

Le Cabinet ACDL Expertise vous informe :

Travailleurs saisonniers : quelles règles pour l'employeur ?



Dans une entreprise qui connaît un surcroît d'activité régulier, il est possible pour l'employeur de recourir à des travailleurs saisonniers. A condition de respecter certaines obligations.

Serveur, plagiste, cueilleur, vendangeur... Les travailleurs saisonniers sont chaque année plusieurs centaines de milliers en France à venir grossir les rangs des employés lors de la saison haute, notamment dans les secteurs touristiques et agricoles. Selon Pôle Emploi, plus de 800 000 projets d'embauche concerneraient ainsi de tels emplois en 2018.

Objectif pour les employeurs : faire face à un pic d'activité saisonnier en recrutant une main d'œuvre supplémentaire pour quelques jours, quelques semaines ou quelques mois. Ces contrats saisonniers, à l'instar de n'importe quels contrats de travail, sont encadrés par des règles précises que l'employeur est tenu de respecter.

Travailleurs saisonniers: quelles sont les modalités des contrats ?

Le contrat saisonnier est en fait un contrat à durée déterminée. Ses règles sont d'ailleurs globalement les mêmes que celles d'un CDD classique, à quelques différences près. Comme pour tout contrat de travail, l'employeur doit effectuer une déclaration préalable d'embauche (DPAE) et rédiger un [contrat de travail](#).

Bien qu'il ne soit pas obligatoire dans le cadre du contrat saisonnier de mentionner de date précise de fin du contrat, il est néanmoins indispensable de préciser que ce dernier est conclu pour la durée de la saison et de mentionner une durée minimale d'emploi.

Si vous choisissez en revanche de fixer une échéance précise, sachez qu'un CDD saisonnier ne peut excéder une durée maximale de 8 mois. Le contrat de travail peut par ailleurs prévoir une clause de reconduction d'une saison à l'autre pour donner une priorité à l'embauche en faveur d'un salarié. Dans certaines conventions ou accords collectifs, cette clause est même imposée.

Enfin, à l'inverse d'un CDD classique, l'employeur n'a par ailleurs pas à verser d'indemnité de précarité à la fin du contrat, sauf convention ou accord collectif stipulant le contraire.

Le contrat vendange : un cas particulier

Les saisonniers recrutés dans le cadre des contrats vendanges forment cependant un cas à part. Ce type particulier de contrat saisonnier autorise exceptionnellement les viticulteurs à recruter des salariés du privé ou du public pendant leurs congés payés, à condition toutefois que ces derniers obtiennent l'accord de leur employeur habituel.

Le salarié embauché doit exclusivement être recruté pour réaliser des travaux de vendanges : cueillette, portage des hottes ou des paniers, rangement et nettoyage du matériel... La durée d'un contrat vendange ne peut excéder un mois. Il est cependant possible pour le salarié de cumuler plusieurs contrats de ce type, sans délai de carence, dans la limite de deux mois de travail au total sur une année.

Travailleurs saisonniers : des démarches simplifiées pour les TPE

Pour faciliter les démarches des employeurs lors du recrutement de saisonniers, les patrons d'entreprises de moins de 20 salariés peuvent recourir au [titre emploi-service entreprise](#) (Tese) ou au [titre emploi simplifié agricole](#) (Tesa).

Ces formulaires disponibles en ligne, qui tiennent lieu à la fois de déclaration préalable à l'embauche et de contrat de travail, permettent de faciliter les formalités et de faire ainsi gagner du temps aux employeurs dans leur gestion administrative.

Par Zeliha Chaffin, Accroche-press' pour France Défi
lundi 20 août 2018 08h54

Les collaborateurs du cabinet se tiennent à votre disposition pour tout renseignement complémentaire.

Votre expert-comptable : Guillaume GAHIDE 03.27.62.18.11 / ggahide@acdl.fr