

Le CDD saisonnier

Description

Un [contrat à durée déterminée](#) (CDD) saisonnier est un [contrat de travail](#) pouvant être conclu pour l'embauche des salariés affectés à une activité saisonnière.

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.

Dans le cas suivant, des 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.

Attention, comme tout CDD (y compris le [CDD d'insertion](#)) le CDD saisonnier doit être exclusivement utilisé de manière non permanente et doit contenir des [mentions obligatoires](#) précises, afin d'exécuter une tâche précise et temporaire. Son contrat peut être de 35h ou de [39h](#) par semaine, ou encore soumis à un [forfait jours](#).

[Modèle de contrat de travail CDD](#)[Télécharger notre guide sur le CDD](#)

L'encadrement du recours au CDD saisonnier

L'emploi à caractère saisonnier est défini par [l'article 1242-2 du Code du travail](#) : il s'agit du travail « *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 pour lequel, 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 CDI en raison de la nature de l'activité exercée et du caractère par nature temporaire de ces emplois* ».

Les [motifs de recours au CDD](#) sont encadrés : ils doivent rester une exception (le CDI étant par principe la règle). Le CDD saisonnier n'est possible que dans la mesure où il a pour rôle de répondre à des tâches spécifiques et propres à la saison.

Dans certains secteurs professionnels, les emplois saisonniers peuvent répondre à une **augmentation temporaire, saisonnière et cyclique de l'activité** due à l'augmentation de la clientèle à une même période de l'année (« pic saisonnier »).

De manière générale, le caractère saisonnier d'une activité est donc une question d'appréciation de fait.

Les variations d'activité doivent être régulières, prévisibles, cycliques et, en tout état de cause, **indépendantes de la volonté des employeurs ou des salariés**. Elles doivent se répéter à des dates à peu près fixes chaque année, de manière cyclique et régulière. Il faut de plus une correspondance entre les tâches offertes et l'activité saisonnière de l'entreprise.

Ainsi, l'affectation d'un salarié à des tâches multiples, diverses, sans corrélation avec le rythme des saisons, ou à des tâches accomplies à toutes époques de l'année ne saurait s'opérer par le biais de contrats de travail saisonniers.

Il faut donc que le salarié occupe un poste réellement « temporaire » c'est-à-dire qu'il ne corresponde pas à un besoin d'emploi permanent au regard de l'activité effective de l'entreprise.

Par conséquent, le fait que l'entreprise emploie chaque année un salarié pour occuper le même poste, pendant toute la période d'activité de l'entreprise, **même si celle-ci est discontinue**, indique que l'emploi occupé est lié à l'activité normale et permanente de l'entreprise. Il n'est donc pas un emploi temporaire justifiant le recours au contrat à durée déterminée.

Attention : il peut s'agir d'entreprises qui ouvrent uniquement pour la saison (par exemple saison d'hiver pour les stations de montagne), mais cela peut viser aussi, dans certains secteurs professionnels, des entreprises ouvertes toute l'année, et qui subissent un accroissement temporaire et saisonnier d'activité (pic saisonnier).

Parce qu'elles sont liées aux récoltes, les **exploitations agricoles et les industries agro-alimentaires** ont traditionnellement recours au travail saisonnier. L'autre grand secteur utilisateur est le **tourisme**, avec principalement les hôtels, cafés-restaurants et clubs de vacances situés dans les villes balnéaires et les stations de ski.

Par exemple, est saisonnier l'emploi de [coach sportif](#), dans un établissement de cure thermale, destiné quasi exclusivement aux curistes, si les dates d'ouverture de l'établissement ne sont pas fixées par l'employeur (en l'espèce par le conseil municipal), qu'il existe un accroissement important des embauches entre mars et octobre de chaque année, et que la durée de l'emploi concerné ne dépasse pas celle de la saison.

A l'inverse, la Cour de cassation a décidé que n'obéissait pas aux conditions du CDD saisonnier le salarié embauché par un institut marin pendant toute la période thermale – période d'ouverture de l'institut – de manière répétée pendant plusieurs saisons. De même, le caractère saisonnier dans un centre de cure thermale est refusé si l'employeur ne démontre pas un quelconque accroissement de clientèle à certaines dates.

A noter : alors que leur activité est corrélée aux rythmes scolaires, **les activités périscolaires** (garderies, centre de loisirs, ramassage scolaire, écoles de danse, conservatoires de musique, associations sportives...) **et les structures d'animation socioculturelle** (maisons des jeunes, foyers ruraux...) **ne sont pas autorisées à employer des salariés en CDD saisonnier.**

Différences avec un CDD classique

Si le saisonnier a le droit de démissionner, **il ne peut pas négocier une rupture conventionnelle dans le cadre du CDD saisonnier.** Les [conditions de rupture du CDD saisonnier](#) sont, en effet, strictes. A l'issue du contrat, il ne perçoit pas d'indemnité de fin de contrat (plus connue sous le vocable de « prime de précarité ») équivalente à 10% de son salaire brut.

S'il enchaîne avec un autre contrat de travail ou une formation, il peut exiger de se faire rémunérer ses [repos compensateurs](#) non pris. Le saisonnier n'a pas de délai de carence à respecter entre deux CDD saisonniers.

Terme du CDD saisonnier

Il existe deux types de CDD saisonniers : les contrats « **à terme certain** » (également appelés « à terme précis ») et les contrats « **à terme incertain** » (ou « à durée minimale »). Les premiers sont des CDD « de date à date », c'est-à-dire conclus durant une période donnée, précisée par une date de début et une autre de fin.

Les seconds durent le temps de la saison agricole ou touristique. Ils doivent obligatoirement mentionner une **durée minimum** fixée librement par l'employeur et le salarié.

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.

Période d'essai dans le CDD saisonnier

Comme tous les contrats de travail, les CDD saisonniers prévoient une période d'essai, c'est-à-dire un laps de temps durant lequel l'employeur ou le salarié peuvent rompre le contrat à tout moment. La durée de la période d'essai peut être fixée par la convention collective. Si tel n'est pas le cas, elle est déterminée à la signature du contrat par l'employeur et le salarié.

Le renouvellement de la période d'essai est **possible si le contrat (ou la convention collective) le prévoit** et si le salarié donne expressément son accord. Attention cependant, la durée totale ne peut excéder les durées prévues par la convention collective.

La rupture de la période d'essai ne donne droit à **aucune indemnité**, exceptés les congés payés si le salarié a travaillé un mois ou plus.

Il existe une spécificité au CDD saisonnier : il ne peut pas y avoir de période d'essai si le saisonnier a été recruté au même poste l'année précédente.

Durée de travail dans le CDD saisonnier

La durée légale de travail des CDD saisonniers est fixée à **35 heures par semaine**. Toutefois, le saisonnier peut être amené à travailler au-delà. Il sera alors payé en

heures supplémentaires. Celles-ci sont majorées de :

- **25%** les huit premières heures,
- **puis de 50%** à compter de la neuvième heure.

Attention, le saisonnier ne peut pas réaliser plus de 40 heures supplémentaires par trimestre.

Dans tous les cas, la durée de travail ne peut excéder **10 heures par jour** (8 heures par jour pour les moins de 18 ans) et **48 heures par semaine** (ou 44 heures en moyenne par semaine sur 12 semaines).

Par ailleurs, le salarié doit bénéficier au minimum d'un jour de repos par semaine. Celui-ci n'est pas forcément un dimanche : en effet, le saisonnier peut être amené à travailler le dimanche ou un jour férié. **Contrairement à un CDD traditionnel, l'employeur n'est pas obligé de lui octroyer une majoration salariale ou de repos compensatoire.**

Rémunération dans le CDD saisonnier

Le CDD saisonnier a ceci de particulier qu'il est basé sur une rémunération à l'heure et non mensuelle : **le salarié est donc payé en fonction de ses heures travaillées.**

Le salaire horaire ne peut être inférieur à :

- 80% du Smic horaire (9,32 euros bruts en 2024) s'il a 16 ans,
- 90% du Smic horaire (10,48 euros bruts en 2017) s'il est âgé de 17 à 18 ans.
- au minimum au Smic horaire (11,65 euros bruts en 2017) si le salarié saisonnier est âgé d'au moins 18 ans.

A noter que le salarié peut percevoir des avantages en nature, comme des repas et/ou un logement gratuit.

Les congés payés dans le CDD saisonnier

A l'image des CDD et des contrats à durée indéterminée ([CDI](#)), les CDD saisonniers donnent droit à **2,5 jours de congés payés par mois travaillé**, y compris si le salarié travaille à temps partiel.

Dans le cas où il n'a pas pris ses congés durant son contrat (ce qui est généralement

le cas), le saisonnier perçoit à la fin de son CDD une indemnité de congés payés correspondant à **10% de son salaire brut** (heures supplémentaires comprises).

Renouvellement et reconduction du CDD saisonnier

Le CDD saisonnier peut être renouvelé à l'issue du contrat, sans délai de carence. Au final, la durée du contrat ne peut pas s'étendre à plus de huit mois.

Concernant la reconduction, le CDD saisonnier peut être reconduit pour le même emploi d'une année sur l'autre. Le contrat peut même intégrer une **clause de reconduction** dans lequel l'employeur s'engage à reprendre le salarié à la saison suivante.

Attention : il s'agit juste d'une priorité d'emploi. Même si le saisonnier est reconduit plusieurs années de suite, **il ne peut faire requalifier son CDD saisonnier en CDI** comme cela pourrait être le cas avec des CDD classiques.

Depuis [l'arrêté du 5 mai 2017](#), le salarié embauché en contrat de travail saisonnier dans la même entreprise bénéficie d'un **droit automatique à la reconduction** de son contrat à deux conditions :

- le saisonnier doit avoir effectué au moins deux mêmes saisons dans l'entreprise sur deux années consécutives (par exemple, deux étés ou deux hivers d'affilée),
- l'employeur doit disposer d'un emploi saisonnier à pourvoir compatible avec la qualification du salarié.

Droit à la prime d'ancienneté pour le travailleur saisonnier

Dans le cas où le salarié a cumulé plusieurs CDD saisonniers chez le même employeur, il a droit à une prime d'ancienneté.

L'[ordonnance du 27 avril 2017 réformant le Code du travail](#) précise que **sont considérés comme successifs les contrats saisonniers conclus dans une même entreprise sur une ou plusieurs saisons**, y compris lorsqu'ils ont été interrompus par des périodes sans activité dans cette entreprise.

Chômage du travailleur saisonnier

Comme pour n'importe quel CDD ou CDI, le saisonnier reçoit, avec son solde de tout compte, une **attestation de travail** remise par l'employeur.

S'il remplit les conditions d'indemnisation (ne pas avoir atteint l'âge de départ à la retraite, être inscrit à France travail (anciennement Pôle emploi) et avoir travaillé au minimum 122 jours (ou 610 heures) de manière continue ou non au cours des 28 derniers mois), le saisonnier peut percevoir **l'allocation d'aide au retour à l'emploi**.

Retraite du travailleur saisonnier

Les CDD saisonniers sont, comme toute activité professionnelle déclarée, soumis aux charges sociales, dont les cotisations vieillesse obligatoires. Les saisonniers s'ouvrent ainsi des **droits à la retraite**.

Ceux qui travaillent dans une exploitation agricole, une coopérative agricole ou une entreprise agro-alimentaire sont affiliés à la **Mutualité sociale agricole (MSA)** salariés, le régime de retraite de base des salariés agricoles.

Ceux qui exercent un emploi ailleurs cotisent à l'Assurance retraite, le régime de retraite de base des salariés du secteur privé.

Pour la retraite complémentaire, les travailleurs saisonniers, qu'ils relèvent ou non du régime agricole, dépendent **de l'Arrco**, le régime complémentaire de tous les salariés.

Le contrat à durée déterminée (CDD) vendanges

Il existe un type singulier de contrat au sein des CDD saisonniers : le contrat vendanges. Comme son intitulé l'indique, l'emploi doit obligatoirement porter sur les travaux de **préparation, de réalisation, de nettoyage et de rangement liés aux vendanges**. Outre le contenu du poste, le contrat vendanges présente des spécificités.

Tout d'abord, ce CDD est **limité à un mois**. Il peut être renouvelé. Par ailleurs, aucun délai de carence n'est exigé entre deux contrats successifs.

Un saisonnier peut cumuler plusieurs contrats saisonniers (avec le même employeur

ou avec des employeurs différents) sachant que **le cumul des contrats ne peut excéder deux mois sur une période de 12 mois.**

Pour finir, **le contrat vendanges peut être conclu par un salarié ou un fonctionnaire en congés payés.** Il s'agit là d'un régime dérogatoire sachant que normalement un salarié ou un agent public ne sont pas autorisés à travailler durant leurs vacances. Ces derniers doivent d'ailleurs en informer leur employeur et avoir son autorisation par écrit. Ce document doit être remis lors de la signature du contrat vendanges.