

FOCUS EMPLOYEURS

Recruter un salarié saisonnier : cadre juridique et points de vigilance !



L'actualité décryptée
par nos experts

À l'approche de la haute saison, de nombreuses exploitations agricoles et TPE ont recours à des salariés saisonniers pour faire face à un surcroît temporaire d'activité.



Si ce type de recrutement offre de la souplesse, il répond à un cadre juridique précis qu'il convient de maîtriser.

Le contrat de travail saisonnier est un contrat à durée déterminée (CDD) spécifique. Il doit être conclu pour l'exécution de **tâches appelées à se répéter chaque année à des dates à peu près fixes, en fonction du rythme des saisons ou des modes de vie collectifs** (récoltes, vendanges, tourisme...).

Comme tout CDD, il doit être formalisé par écrit et comporter des **mentions obligatoires** : motif du recours, durée ou période minimale, poste occupé, rémunération, convention collective applicable, etc.

A noter : il n'est possible de conclure un CDD saisonnier que pour **une seule saison**. Toutefois, si vous avez plusieurs saisons successives, vous pourrez conclure des CDD successifs sans avoir à respecter un délai de carence entre les contrats.

Par ailleurs :

- le saisonnier n'est pas mensualisé ;
- le contrat saisonnier ne donne pas lieu au versement de la prime de précarité en fin de contrat, contrairement aux autres CDD.

En revanche, l'indemnité compensatrice de congés payés reste due à la fin du contrat, si ceux-ci n'ont pas pu être pris.

Plusieurs points de vigilance doivent être anticipés.

• La durée du travail :

Les saisonniers sont soumis aux mêmes règles que les autres salariés (durée légale, heures supplémentaires, repos quotidien et hebdomadaire), avec toutefois des aménagements possibles selon les conventions collectives agricoles.

En période de forte activité, le respect des temps de repos doit faire l'objet d'une attention particulière.

• Les conditions d'accueil :

Lorsque l'employeur propose un logement, celui-ci doit répondre à des critères de décence et de sécurité.

Cet avantage en nature doit être évalué et mentionné sur le bulletin de paie.

• **La santé et la sécurité au travail** constituent également un enjeu majeur, notamment pour des salariés souvent peu expérimentés ou recrutés pour de courtes durées.

Formation à la sécurité, remise des équipements de protection individuelle, évaluation des risques : ces obligations ne doivent pas être négligées.

• Enfin, le recours récurrent aux saisonniers peut ouvrir droit, dans certaines branches d'activité, à une **reconduction prioritaire du contrat** d'une année sur l'autre et à une **reprise d'ancienneté**. Il est donc recommandé d'organiser un suivi des salariés fidèles.

Anticiper ces aspects permet de sécuriser les recrutements et de garantir le bon déroulement de la saison, dans l'intérêt de l'employeur, comme des salariés.

Travail des mineurs :



Bon à savoir !

Une vigilance particulière doit également être portée à l'accueil et à la formation du jeune salarié afin de lui permettre d'exercer son activité dans des conditions de sécurité adaptées à son âge et à son expérience.

L'emploi de salariés mineurs est possible pour faire face aux besoins saisonniers, sous réserve du respect de règles spécifiques destinées à protéger leur santé et leur sécurité.

Les jeunes âgés de 16 à 18 ans peuvent être recrutés sans autorisation particulière. En revanche, pour les mineurs de moins de 16 ans, l'embauche n'est possible que dans certains secteurs et sous conditions particulières.

Par ailleurs, les mineurs bénéficient de dispositions protectrices concernant la durée du travail et les temps de repos. Les heures supplémentaires sont strictement encadrées et certains travaux considérés comme dangereux leur sont interdits ou réglementés.

Salariés étrangers :

Avant toute embauche d'un salarié étranger, l'employeur doit s'assurer que celui-ci dispose d'un titre l'autorisant à travailler en France.

Cette vérification est obligatoire pour les salariés ressortissants de pays situés hors de l'Union européenne, de l'Espace économique européen et de la Suisse. L'employeur doit contrôler l'authenticité du titre de séjour auprès de l'administration au moins deux jours ouvrables avant la date d'embauche.

Le non-respect de cette obligation expose l'employeur à d'importantes sanctions administratives, financières et pénales.

Il est donc recommandé d'anticiper cette démarche dès la phase de recrutement afin de disposer de l'ensemble des justificatifs nécessaires avant l'arrivée du salarié dans l'entreprise.



Bon à savoir !

À noter également que certaines formalités complémentaires peuvent être requises selon la nationalité du salarié ou la nature de son autorisation de travail. Une vérification préalable auprès de votre gestionnaire de paie est donc vivement recommandée.