

## L'EMBAUCHE DES SAISONNIERS

Un employeur peut embaucher son personnel saisonnier directement ou par l'intermédiaire d'entreprises de mise à disposition de salariés. L'embauche de personnel saisonnier fait l'objet d'une réglementation particulière et de formalités ordinaires.

### ► LES FORMALITÉS D'EMBAUCHE

- > L'employeur du salarié doit effectuer une Déclaration Unique d'Embauche (DUE), également appelée Déclaration Préalable A l'Embauche (DPAE) qui consiste à déclarer en une seule fois (auprès de l'Urssaf, 8 jours au moins avant l'embauche) des informations relatives au salarié, à l'employeur et au contrat de travail.
- > Le salarié embauché doit être inscrit sur le registre unique du personnel de l'employeur mais aussi de l'entreprise utilisatrice éventuelle.
- > L'employeur remet au saisonnier, un contrat de travail écrit avec une copie de la DUE (ou l'accusé de réception), et le contrat de mission en cas de mise à disposition.

### ► L'EMBAUCHE DIRECTE DES SAISONNIERS

Le CDD saisonnier permet d'embaucher pour faire face aux variations saisonnières d'activités, à condition que la durée de l'emploi saisonnier à pourvoir ne corresponde pas à la durée d'ouverture et de fonctionnement de l'entreprise en raison du caractère normal et permanent de l'activité, autrement l'alternative repose sur la conclusion d'un CTI (Contrat de Travail Intermittent).

#### CONTRAT DE TRAVAIL SAISONNIER À DURÉE DÉTERMINÉE

- > *Une entreprise dont l'activité varie en fonction du rythme des saisons et des modes de vie collectif peut recourir au CDD saisonnier afin de pourvoir un emploi qui concerne des tâches appelées à se répéter chaque année à des dates à peu près fixes, selon les mêmes variations auxquelles l'activité obéit.*

C'est un CDD conclu au motif de la saison, qui dispose d'aménagements particuliers :

- **la durée** : il n'est pas nécessaire que soit mentionné le terme du contrat, toutefois il doit être précisé que le contrat est conclu pour la durée de la saison, et une durée minimale doit être fixée.
- **La prime de précarité** : elle n'est pas versée au terme du CDD saisonnier sauf convention ou accord collectif contraire. La prime de congés payés et les heures supplémentaires sont dues.
- **La clause de reconduction** : est une clause par laquelle l'employeur s'engage auprès du saisonnier à l'embaucher la saison suivante.

*Se référer à la fiche n° 9 « La fidélisation des saisonniers ».*

Le Contrat de travail écrit doit être remis dans les 48 heures à compter du début du travail effectif du saisonnier. A défaut, le Conseil des Prud'hommes pourrait requalifier le CDD saisonnier en CDI.

#### CONTRAT DE TRAVAIL INTERMITTENT À DURÉE INDÉTERMINÉE

- > *Une entreprise peut recourir au Contrat de Travail Intermittent (CTI, appelé également CDII) lorsque l'emploi à pourvoir comporte par nature des périodes d'alternances travaillées et non travaillées liées à l'activité normale et permanente de l'entreprise.*

C'est un Contrat à Durée Indéterminée Intermittent qui requiert des conditions cumulatives :

- il est subordonné à la signature d'un accord collectif préalable (accord de branche, d'entreprise ou d'établissement) ;
- il doit spécifier la durée annuelle du travail, les périodes de travail et la répartition des heures de travail. Toutefois, un décret ministériel autorise à ne pas fixer précisément de période de travail, dans des secteurs d'activité où elles ne peuvent pas être déterminées par avance.

Le CTI, au même titre que le CDD saisonnier, permet de bénéficier d'un personnel formé aux méthodes de travail de l'entreprise d'une saison sur l'autre. Toutefois, sa mise en œuvre est parfois complexe en raison de **l'exigence d'un accord collectif préalable**. De plus, les saisonniers privilégient le CDD saisonnier, au détriment du CTI, qui permet de bénéficier de l'indemnisation chômage durant les périodes non travaillées.

## ► L'EMBAUCHE DES SAISONNIERS PAR L'INTERMÉDIAIRE DE STRUCTURES DE MISE À DISPOSITION

Pourvoir un emploi saisonnier est possible par l'intermédiaire de structures ayant pour activité de mettre à disposition du personnel qualifié ; ce sont les Groupements d'Employeurs (GE), les entreprises de travail temporaire, et les Entreprises de Travail à Temps Partagé (ETTP), ou le prêt de main d'œuvre à titre gratuit. Quel que soit l'intermédiaire choisi, l'emploi d'un saisonnier repose sur une relation tripartite qui donne lieu, dans la majorité des cas, à la conclusion de 3 contrats :

- un contrat de travail : entre l'employeur (structure d'embauche ou de prêt), et le saisonnier ;
- un contrat de mise à disposition : entre l'entreprise utilisatrice et l'employeur initial ;
- un contrat de mission : entre l'entreprise utilisatrice et le salarié saisonnier.

*Dans tous les cas, le saisonnier est rémunéré par son employeur auquel l'entreprise utilisatrice verse une indemnité au titre de la mise à disposition, et est responsable des conditions d'exécution du travail.*

### GROUPEMENT D'EMPLOYEURS

> **Le GE est constitué sous la forme d'une association ou d'une coopérative, dans un but non lucratif, qui regroupe des employeurs et qui embauche des salariés au profit de ses membres.**

Ce dispositif repose sur l'initiative collective d'employeurs de s'associer pour embaucher des salariés qu'ils n'auraient pas seuls la possibilité d'employer. Être adhérente d'un GE pour une entreprise offre des avantages tenant à l'apport de personnel qualifié et opérationnel pour mieux appréhender les périodes de forte activité.

En l'occurrence, le GE ne peut fonctionner qu'entre entreprises saisonnières ayant des activités complémentaires.

### PRÊT DE MAIN D'ŒUVRE À TITRE GRATUIT

> **Une entreprise dite prêteuse met à disposition sans but lucratif, un salarié à une entreprise utilisatrice.**

Un avenant au contrat de travail du salarié doit être conclu. Le salarié n'a pas d'obligation d'accepter.

Ce mécanisme permet à l'entreprise prêteuse de réduire ses coûts de personnel en cas de baisse d'activité, et à l'entreprise utilisatrice de disposer d'un salarié qualifié à coût non majoré qui correspond au montant de la rémunération et des cotisations sociales.

### ENTREPRISE DE TRAVAIL À TEMPS PARTAGÉ

> **Une ETTP a pour activité exclusive de mettre à disposition d'entreprises clientes, du personnel qualifié pour des missions, à temps plein ou partagé, qu'elle embauche pour une durée indéterminée.**

Ce type de structure est très rare, et l'activité est en générale exercée par les entreprises de travail temporaire.

### ENTREPRISE DE TRAVAIL TEMPORAIRE

> **Une entreprise de travail temporaire (ou intérimaire) a pour activité exclusive de mettre à disposition d'entreprises clientes, une main d'œuvre qu'elle embauche.**

L'entreprise de travail temporaire est la structure la plus sollicitée par les entreprises souhaitant embaucher du personnel saisonnier car elle leur permet de disposer de saisonniers qualifiés pour une période souhaitée, et les formalités liées au recrutement et à l'embauche sont moindres.

Recourir à une telle structure permet d'avoir du personnel qualifié à disposition pour la durée nécessaire à l'exécution de la mission à caractère saisonnier, en contrepartie l'entreprise utilisatrice reverse à l'entreprise de travail temporaire une indemnité qui comprend notamment le montant du salaire brut, ainsi que le coût de la prestation de mise à disposition.

### >>> Pour en savoir plus :

- La Déclaration Unique d'Embauche sur [www.due.fr](http://www.due.fr)
- Les dispositifs de mise à disposition de personnel : « La pluriactivité en questions » sur [www.pluriactivite.org](http://www.pluriactivite.org)