



EMBAUCHER POUR LA SAISON : L'ESSENTIEL À SAVOIR

Qu'est-ce qu'un « Emploi Saisonnier » ?

La loi définit l'emploi saisonnier comme étant celui 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* » (L1242-2 du code du travail). Il s'agit de faire face aux fluctuations de la demande de main-d'œuvre pendant les périodes de pointe, sans avoir à engager des salariés à temps plein tout au long de l'année.

- Dans le secteur agricole, il s'agit de travaux liés aux cultures (moissons, récoltes, plantations...).
- Le salarié embauché dans ce cadre ne peut effectuer que les travaux saisonniers mentionnés dans son contrat (la traite, par exemple, n'est pas un travail saisonnier car il s'effectue tout au long de l'année !).

Le contrat saisonnier est un CDD (Contrat à Durée Déterminée) dont le **terme est précis** (de date à date) ou **imprécis** (c'est-à-dire jusqu'à la fin de la saison, avec une durée minimale).

A la fin du contrat, **une indemnité compensatrice de congés payés de 10 %** est due si le salarié n'a pas pris de congés. En revanche, les congés peuvent être pris tous les mois. Dans ce cas, la prime de précarité de 10 % n'est pas versée.

Pour déclarer un contrat saisonnier, comment faire ?

- La durée du contrat est inférieure ou égale à 3 mois :

L'embauche peut être effectuée en TESA (Titre Emploi Simplifié Agricole). Le Nouveau TESA simplifie les démarches liées à l'embauche et permet la déclaration à la MSA, la réalisation du contrat de travail, des bulletins de salaires et des documents de fin de contrat.

- La durée du contrat est supérieure à 3 mois :

L'employeur doit effectuer une DPAE (Déclaration Préalable A l'Embauche) à la MSA et remettre au salarié un exemplaire du contrat de travail signé, comportant les mentions obligatoires du CDD.

Le TESA ou la DPAE doivent être effectués avant l'embauche, en ligne sur le site de la MSA.

Document Unique d'Évaluation des Risques (DUER), une obligation de l'employeur

Le DUER doit être mis en place par l'employeur dès qu'il emploie au moins un salarié. Celui-ci doit être complété à chaque nouvelle embauche. Il doit être réalisé en vue d'identifier et analyser les risques liés à la santé et la sécurité des salariés.

- La MSA propose des trames ainsi que des répertoires par types de productions identifiant les risques liés à l'activité de l'exploitation (MSA-DUERP - MSA_FR).
- Des conseillers MSA sont à votre disposition afin de vous accompagner dans cette démarche.

Jours fériés et travail saisonnier

Lorsque le saisonnier cumule une ancienneté d'au moins 3 mois dans l'entreprise, au titre de plusieurs contrats successifs ou non, son salaire est maintenu en cas de jour férié chômé tombant un jour de travail.

Source juridique :

- L.1242-2, L.1242-7, L.1244-1 à L.1244-2-2 et L.1244-4-1 CT

QUESTIONS – RÉPONSES : EMBAUCHE DES SAISONNIERS MINEURS

Quel est l'âge d'admission au travail ?

- Pour tous les mineurs :

Quel que soit l'âge du jeune, il est nécessaire d'obtenir au préalable l'autorisation écrite des représentants légaux, sauf les mineurs émancipés de + de 16 ans. Le site Service-public propose un modèle de **lettre d'autorisation parentale de travail pour un mineur** (Service-public - Accueil - Démarches et outils - Modèle d'autorisation parentale de travail pour un mineur).

- Pour les mineurs âgés de 14 à 16 ans :

Il est obligatoire de prévenir l'**inspecteur du travail** (en plus de l'autorisation du représentant légal). Cette demande doit être adressée au moins 15 jours avant l'embauche, par LRAR.

Cette déclaration écrite doit comporter : le nombre de jeunes concernés, le nom les prénoms et la date de naissance de chaque jeune, la durée du contrat, la nature des travaux qui sera confiée au jeune, les lieux précis où ces travaux seront effectués, ainsi que l'accord écrit et signé du représentant légal de chaque jeune.



L'emploi de jeunes âgés de plus de 14 ans encore soumis à l'obligation scolaire est autorisé pendant les périodes de vacances scolaires comportant au moins 7 jours ouvrables ou non. Dans ce cas, les intéressés doivent bénéficier d'un repos continu d'une durée qui ne peut être inférieure à la moitié de la durée totale de leurs vacances.

Par exemple, si le jeune a 2 mois de vacances, son contrat ne peut pas dépasser 1 mois.

Quel salaire pour un salarié mineur ?

Le salaire est versé chaque mois avec un bulletin de paie. La rémunération minimale versée aux mineurs ayant moins de 6 mois d'activité professionnelle est de **80 % du Smic pour les moins de 17 ans** et de **90 % du Smic pour les jeunes de 17 à 18 ans**.

Attention l'abattement de 20 % (- 17 ans) ou 10 % (+ 17 ans) cesse d'être applicable lorsque le jeune travailleur a au moins 6 mois de pratique professionnelle dans la branche d'activité dont il relève (D. 3231-3 CT).



Combien d'heures peut travailler un saisonnier mineur ?

Règles / Âge	Moins de 18 ans	Moins de 16 ans	Moins de 15 ans
Les durées quotidiennes et hebdomadaires maximales	8 h par jour 35 h par semaine*	7 h par jour 35 h par semaine	7 h par jour 32 h par semaine
Les pauses	Au moins 30 min de pause toutes les 4,5 h de travail		
Le repos quotidien	Au moins 12 h consécutives	Au moins 14 h consécutives	
Les repos hebdomadaires	2 jours de repos consécutifs		
Travail le dimanche	Autorisé**	Interdiction	
Travail les jours fériés	Interdiction		
Travail de nuit (entre 21 h – 6 h)	Interdiction		

* Dérogations exceptionnelles possibles à la durée maximale hebdomadaire de 35 heures, accordées par l'inspecteur du travail dans la limite de 5 h / semaine et après avis conforme du médecin du travail (art. L.715-1 CR, L. 3162-1 CT).

** Dérogations possibles de l'inspecteur du travail pour déplacer le repos du dimanche (L. 714-1 CT).



Les travaux pouvant être effectués par les travailleurs mineurs sont encadrés. Si des salariés mineurs peuvent être embauchés pour certains travaux saisonniers, une réglementation spécifique les concerne. N'hésitez pas à contacter le service social pour en savoir plus.

Sources juridique :

- L.4153-1 à L.4153-3, R. 4153-6 (CT) et R. 715-2 IV (CR) : Demande écrite à l'inspection du travail
- L.4153-1 à L.4153-3 (CT) et R.715-2 I (CR) : Âge d'admission au travail
- L.715-1 et R.715-2 (CR) et L.3162-1 à L.3162-2 (CT) : Durées maximales du travail



CONGÉS PAYÉS

La période d'acquisition et de prise des congés payés est de juin à mai de l'année suivante (ex : Juin 2023 à mai 2024).

Sur les bulletins de salaire, il y a deux compteurs : congés de l'année et congés en cours d'acquisition.

	Acquis	Pris	Solde
Solde des congés payés			
Congés de l'année	40,00	24,00	16,00
Congés en cours d'acquisition	20,83		20,83

Tous les congés de l'année (chiffre entouré) sont théoriquement à solder avant le 31 mai 2024 (l'idée est d'avoir à en reporter le moins possible sur la période suivante).

- Au 1^{er} juin, les congés en cours d'acquisition passeront sur la ligne des congés de l'année et se cumuleront avec les congés non pris au 31/05.

- Au 1^{er} juin, le salarié démarrera un nouveau compteur pour les congés en cours d'acquisition.
- Du 1^{er} juin au 31 octobre, chaque salarié doit prendre 2 semaines de congés consécutives. (s'il en acquis assez).



Il est de votre devoir d'employeur de s'assurer que votre salarié ait la possibilité de prendre ses congés payés dans l'année de référence. Si votre salarié a un accident de travail et que l'inspection du travail découvre que votre salarié n'a pas pris assez de congés vous vous exposez à des sanctions.



QUELQUES RAPPELS : TRAVAILLEUR OCCASIONNEL ET CDD



Dispositif TO « Travailleur Occasionnel »

Le travailleur occasionnel est un salarié en CDD saisonnier pour lequel l'employeur bénéficie d'une exonération de cotisations sociales.

Le dispositif TO ne peut pas se cumuler avec la réduction dite « FILLON » (réduction générale pour les salaires inférieurs à 1,6 SMIC).

L'exonération des cotisations visées est totale si la rémunération du salarié est comprise entre 1 et 1,25 SMIC, et dégressive entre 1,25 et 1,6 SMIC. Mais elle est limitée à 119 jours ouvrés par année civile, par salarié, chez un même employeur.

La déclaration d'un travailleur occasionnel s'effectue au moment de la DPAE ou du TESA, en cochant la case « Travailleur Occasionnel ». Elle sera refusée si la déclaration est effectuée tardivement.

Point sur les différentes formes de CDD

Le contrat de travail à durée indéterminée (CDI) étant la forme normale et générale de la relation de travail, la conclusion d'un contrat à durée déterminée (CDD) n'est possible que pour l'exécution d'une tâche précise et temporaire et seulement dans les cas énumérés par la loi. Il doit obligatoirement faire l'objet d'un écrit.

Quel que soit le motif pour lequel il est conclu, un tel contrat ne peut avoir ni pour objet, ni pour effet, de pourvoir durablement un emploi lié à l'activité normale et permanente de l'entreprise.

Voici une synthèse des motifs de CDD et leurs conséquences réglementaires.

Motif du CDD	Durée maximale	Succession contrats	Indemnité de fin contrat	Modalités de gestion
Saisonnier = tâches 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.	8 mois 2 renouvellements possibles (dans la limite de 8 mois maximum) 2 possibilités : • Définir une date de fin (max 8 mois) ou • Définir une période minimale mais pas de date de fin (max 8 mois).	Possible sans délai de carence. Faire attention à ne pas faire succéder trop de CDD saisonnier au risque d'une requalification en CDI.	Pas obligatoire. Sauf CDD conclu avec un jeune pendant ses vacances scolaires ou universitaires (« job d'été »).	Gestion en TESA possible (en autonomie ou gestion par notre service social). Gestion en DSN avec logiciel de paie (gestion par service social). Possibilité de bénéficier de la réduction travailleur occasionnel (119 jours).
Accroissement temporaire d'activité = exécution d'une tâche occasionnelle, précisément définie et non durable, ne relevant pas de l'activité normale de l'entreprise ; survenance d'une commande exceptionnelle à l'exportation, réclamant des moyens supérieurs à ceux dont dispose habituellement l'entreprise ; travaux urgents de sécurité, de prévention ou de sauvetage.	18 mois 2 renouvellements possibles (dans la limite de 18 mois maximum). Il faut obligatoirement prévoir une date de fin.	A la fin du CDD, prévoir un délai de carence égal à 1/3 de la durée du contrat pour les CDD supérieurs à 14 jours. Pendant cette période, le salarié ne peut pas être embauché. En cas de non-respect du délai de carence, risque de requalification en CDI.	Obligatoire. Indemnité de fin de contrat égale à 10 % de la rémunération brute totale versée durant le contrat. L'indemnité n'a pas à être versée en cas d'embauche en CDI à la suite du CDD (sans interruption).	Gestion en TESA possible (en autonomie ou gestion par notre service social) dans la limite de 3 mois. Gestion en DSN avec logiciel de paie (gestion par service social). Possibilité de démarrer sur un TESA puis de le prolonger avec un CDD géré en DSN.
Remplacement du salarié ou de l'exploitant = permet de gérer les absences pour congés ou maladie.	2 possibilités : • Définir une date de fin (durée maximale de 18 mois). • Définir une période minimale mais pas de date de fin (valable jusqu'au retour de la personne remplacée).	Pas de délai de carence en cas de nouvelle absence du salarié.	Obligatoire.	Gestion en TESA possible (en autonomie ou gestion par notre service social) dans la limite de 3 mois. Gestion en DSN avec logiciel de paie (gestion par service social). Possibilité de démarrer sur un TESA puis de le prolonger avec un CDD géré en DSN.

JOURNÉE DE SOLIDARITÉ

Chaque année, le salarié doit offrir à son employeur des heures de travail dans le cadre de la journée de solidarité.

Temps à donner : 7 h pour un salarié à temps complet et au prorata pour les temps partiels (ex : 14 heures par semaine / 5 = 2.80 heures).

Comment et quand faire cette journée ?

- Soit pendant un jour férié qui était précédemment chômé (1^{er} janvier ; lundi de pâques ; 8 mai ; jeudi de l'ascension ; lundi de la pentecôte ; 15 août ; 1^{er} novembre ; 11 novembre ou le 25 décembre), le 1^{er} mai ne peut pas être travaillé en tant que journée de solidarité ;

- Soit lors d'une journée de RTT, récupération ;
- Soit selon toutes autres modalités permettant le travail de 7 heures précédemment non travaillées (comme le travail d'un samedi ou d'un jour non travaillé pour les temps partiels) ;
- En heures supplémentaires sur plusieurs jours.

En aucun cas, on ne peut décompter un congé payé.

La date ou la période de La Journée de Solidarité doit être indiquée sur le bulletin de paie pour preuve qu'elle a été réalisée.