

Bulletin social des étudiants en Master II PGRDS

(Prévention et gestion des risques en droit social)

N° 28
Janvier 2018

Sommaire

- 📄 Article n°1 : La transformation de l'apprentissage, une réforme nécessaire ?.....2
- 📄 Article n°2 : Le nouveau cas de prêt de main d'oeuvre à but non lucratif3
- 📄 Article n°3 : La suppression de l'aide à l'embauche pour les PME.....4
- 📄 Article n°4 : La mention erronée dans le CDD d'usage n'entraîne pas requalification en CDI5
- 📄 Article n°5 : L'embauche en contrat saisonnier : vers une réduction de la précarité ?.....6
- 📄 Article n°6 : Vers une différence de traitement autorisée lors de l'embauche ?7

Actualités du Master II « PGRDS »

Suite aux ordonnances Macron de septembre 2017, les étudiants du Master II PGRDS ont décidé d'organiser deux colloques le 12 février et le 14 mars afin d'éclairer au mieux les professionnels sur les dernières nouveautés.

Le premier colloque portera sur les ruptures des contrats de travail, le contentieux de la lettre de licenciement et le plafonnement des indemnités. Le second portera principalement sur les licenciements collectifs, la rupture conventionnelle collective ainsi que les accords offensifs.

En outre, la rentrée de janvier 2018 devrait être marquée par l'arrivée d'une sixième ordonnance dénommée l'ordonnance « balai » qui permettrait de rectifier les erreurs ou les omissions constatées mais aussi de réécrire certaines dispositions des cinq premières ordonnances.

La transformation de l'apprentissage, une réforme nécessaire ?

Le nouveau gouvernement entend faire de grandes modifications, comme ce fut le cas pour la réforme du Code du travail où des changements d'envergures ont eu lieu en septembre 2017 avec les ordonnances dites « Macron ». Il a d'ailleurs en projet la transformation de l'apprentissage, un projet de loi devrait voir le jour au printemps 2018.

Il est nécessaire de rappeler brièvement que le contrat d'apprentissage mêle enseignement théorique et pratique en entreprise et permet d'obtenir un diplôme ou un titre professionnel.

Le gouvernement a la volonté de lever les freins à l'apprentissage en le transformant, afin de permettre son développement. En France, seulement 7% des jeunes sont en apprentissage contre 15% en Allemagne. Pourtant, il faut savoir que l'apprentissage est un facteur d'insertion important, 70% des jeunes en apprentissage trouvent un emploi dans les 7 mois qui suivent leur formation.

L'objectif de cette transformation est triple. Il s'agit de renforcer la transparence et l'attractivité du système d'apprentissage, en faisant mieux connaître en amont les débouchés des formations en apprentissage. Il est également question de placer les entreprises au cœur du système grâce à une refonte des règles permettant de proposer davantage d'offres d'apprentissage. Enfin, il y a une volonté de réformer la taxe d'apprentissage et les aides à l'apprentissage pour les orienter vers les besoins des entreprises.

Pour mettre en place cette transformation, une concertation a eu lieu le 10 novembre 2017, dirigée par Sylvie Brunet, présidente de la section du travail et de l'emploi de la CESE. Elle réunissait le ministère du travail, de l'éducation nationale, de l'enseignement supérieur, les organisations syndicales et patronales, les régions et les chambres consulaires. Cette concertation a permis de mettre en lumière les difficultés liées à l'apprentissage, notamment en matière de réactivité, de transparence et de responsabilisation des entreprises.

Il y a quatre groupes de travail qui vont prendre le relais de cette concertation et qui vont proposer des orientations sur la transformation de l'apprentissage. Le 25 janvier 2018, un rapport de synthèse devrait résulter de ces différentes réunions.

Il apparaît qu'il serait nécessaire d'encourager l'apprentissage en France, qui est sous-estimé actuellement. Cette formation permettrait d'acquérir un enseignement complet qui privilégie l'acquisition de savoir et de savoir-faire. Il permet de recruter une personne compétente, qui apporte ses connaissances théoriques. En outre, il est possible de former l'apprenti aux exigences de l'entreprise dans laquelle il effectue son apprentissage, ce qui peut encourager l'entreprise à poursuivre la relation contractuelle à la fin du contrat d'apprentissage.

De plus, la volonté du projet de réforme de mettre au cœur du système de l'apprentissage, les entreprises est une bonne proposition, puisque celles-ci sont un acteur essentiel du contrat d'apprentissage. Cela permettrait alors d'avoir des offres plus ciblées de la part des entreprises mais aussi une transparence sur les attentes des entreprises ainsi que des centres de formation. Il y aurait également une meilleure communication entre les maîtres d'apprentissage et les centres de formation.

Cependant, une réforme des aides à l'apprentissage n'était pas primordiale, puisque le contrat d'apprentissage apporte déjà énormément d'avantages comme une exonération de cotisations sociales, une prime à l'apprentissage, un crédit d'impôt ou encore des réductions fiscales de la taxe d'apprentissage.

Par ailleurs, il aurait pu être nécessaire d'effectuer une réforme sur le contrat d'apprentissage et le contrat de professionnalisation, puisqu'il est possible de remarquer qu'il existe plusieurs similitudes entre les deux contrats, et qu'il est parfois difficile pour les employeurs de distinguer les deux. Il est vrai qu'ils permettent tout deux de suivre une formation en vue d'obtenir un diplôme ou un titre professionnel. Il existe néanmoins une différence majeure entre ces deux contrats, le mode de financement, le contrat de professionnalisation est financé intégralement par les entreprises, alors que le contrat d'apprentissage bénéficie d'un financement tripartite (l'Etat, les régions et les entreprises). La coexistence des deux systèmes participe à la complexité et au manque d'attractivité de la formation en alternance. Il aurait alors semblé plus utile d'effectuer une refonte des deux contrats en un seul, cela aurait permis de simplifier le recours au contrat d'alternance par les entreprises.

Ludivine DROUET

Le nouveau cas de prêt de main d'oeuvre à but non lucratif

Si le Code du travail interdit le prêt de main d'oeuvre à but lucratif, sauf quelques exceptions légales notamment le travail temporaire ou encore la mise à disposition d'un salarié auprès d'un syndicat, il autorise le prêt de main d'oeuvre à but non lucratif dans son article L. 8241-2. Ainsi, selon l'article L. 8241-1, « une opération de prêt de main d'oeuvre ne poursuit pas de but lucratif lorsque l'entreprise prêteuse ne facture à l'entreprise utilisatrice, pendant la mise à disposition, que les salaires versés au salarié, les charges sociales afférentes et les frais professionnels remboursés à l'intéressé au titre de la mise à disposition ».

Le prêt de main d'oeuvre est donc licite dès lors qu'il est fait à but non lucratif, qu'une convention de mise à disposition pour chaque salarié prêté est rédigée et lorsqu'un avenant est signé avec chacun d'entre eux. La mise à disposition du salarié ne peut être faite sans son accord. Les conditions de mise en place du prêt de main d'oeuvre sont rappelées à l'article L. 8241-2.

Le prêt de main d'oeuvre à but non lucratif a un grand intérêt pour les PME puisqu'il permet à ces entreprises utilisatrices de pouvoir faire face à des difficultés de recrutement et d'avoir recours à du personnel qualifié à moindre coût, ce qui n'est par exemple pas le cas lorsqu'elles emploient des salariés intérimaires où les frais sont plus importants; mais aussi pour les grandes entreprises puisqu'il permet à ces entreprises prêteuses de développer les compétences de leurs salariés ou par exemple lors d'une diminution d'activité, de maintenir les contrats avec ces derniers.

Une évolution législative avait eu lieu en 2011 à la suite de critiques sur les dispositions légales relatives au prêt de main d'oeuvre, c'est pourquoi le législateur avait encadré la mise à disposition du personnel en insérant treize alinéas à l'article L. 8241-2 et en redéfinissant la facturation entre les entreprises, qui, par soucis de sécurisation, ne pouvait être qu'à prix coûtant soit le paiement du salaire par l'entreprise utilisatrice, avec les charges sociales afférentes et les frais professionnels remboursés au salarié.

Cependant, cette rédaction était en inadéquation avec la Jurisprudence de la chambre sociale qui jugeait illicite et donc à but lucratif le prêt d'un salarié en l'absence du paiement par la société utilisatrice des

frais de gestion du personnel, mais aussi en inadéquation avec la pratique puisque la « sous facturation » à l'entreprise utilisatrice n'était pas possible.

C'est pourquoi, l'ordonnance n° 2017-1387 du 22 septembre 2017 a inséré un nouvel article L. 8241-3 prévoyant un nouveau cas de prêt de main d'oeuvre à but non lucratif qui permet cette « sous facturation ». En effet, un groupe ou une entreprise d'au moins 5000 salariés est autorisée à mettre à disposition ses salariés auprès d'une jeune entreprise ayant moins de 8 ans d'existence et aux PME ayant au maximum 250 salariés, afin de leur permettre d'améliorer la qualification de leur main d'oeuvre, de favoriser les transitions professionnelles ou de constituer un partenariat d'affaires ou d'intérêt commun. Cette opération peut être facturée à un montant inférieur aux salaires versés, aux charges sociales afférentes et aux frais professionnels à rembourser au salarié. Le prêt de main d'oeuvre conclu dans ce cadre ne peut excéder une durée de 2 ans. Attention, il n'est pas possible d'avoir recours à ce nouveau cas de prêt de main d'oeuvre entre entreprises du même groupe. En outre, il est toujours nécessaire de conclure un avenant au contrat de travail et une convention de prêt de main d'oeuvre dans les mêmes conditions qu'au 2° de l'article L. 8241-2 en précisant en plus, la finalité du prêt.

Ce dispositif vient s'ajouter au prêt de main d'oeuvre prévu par l'article L. 8241-2, à ce titre, il ne le remplace pas.

Grâce à ces nouvelles dispositions plus souples, le prêt de main d'oeuvre dans les conditions de l'article L. 8241-3 pourra ne pas être illicite même en cas de « sous facturation », ce qui permet de sécuriser certaines pratiques des entreprises. Les entreprises pourront recourir au prêt de main d'oeuvre plus facilement, de ce fait, les jeunes entreprises et les PME pourront se développer, constituer des partenariats et embaucher de nouveaux salariés.

Il semblait essentiel que le législateur adapte la loi à la pratique et aux besoins des entreprises.

Ce nouveau cas de prêt de main d'oeuvre entrera en vigueur lors de la publication du décret d'application, au plus tard le 1er janvier 2018.

Pauline GERNEZ

La suppression de l'aide à l'embauche pour les PME

En 2016, à l'occasion de ses vœux aux acteurs économiques, François Hollande, alors Président de la République, a déclaré que « la lutte contre le chômage » restait sa « première priorité » et décrétait un « état d'urgence économique et social ». A ce titre, le 18 janvier 2016, il avait présenté un nouveau plan pour l'emploi dans lequel figurait une prime d'embauche pour les PME (petites et moyennes entreprises). Elle consistait à verser, lorsqu'une entreprise embauchait un salarié en contrat à durée indéterminée ou déterminée pour une durée supérieure à 6 mois, une aide à hauteur de 4 000€ maximum par nouveau contrat.

Cette aide pouvait être cumulable avec les autres dispositifs déjà existants tels que « le pacte de responsabilité et de solidarité », « la réduction générale bas salaires » ou encore « le crédit d'impôt pour la compétitivité et l'emploi ». L'Etat a accordé une enveloppe budgétaire de 1,58 millions d'euros pour ces aides.

Mais pourquoi le gouvernement avait décidé d'attribuer ces aides à ce type d'entreprise ?

La définition d'une PME selon l'Institut national de la statistique et des études économiques (l'Insee) est la suivante : « Est considéré comme petites et moyennes entreprises (PME) les entreprises qui emploient moins de 250 personnes, et qui ont un chiffre d'affaires annuel inférieur à 50 millions d'euros ou un total de bilan n'excédant pas 43 millions d'euros. »

Si le gouvernement avait ciblé les PME et TPE pour lutter contre le chômage, c'est qu'elles jouent un rôle primordial dans l'économie française. On compte en France, plus de 3 millions de TPE et PME, qui représentent 99,8% du nombre total d'entreprises et génèrent un chiffre d'affaire de 1300 milliards d'euros chaque année (soit 36% du chiffre d'affaires total des entreprises françaises).

Elles ont une place importante dans la valeur ajoutée créée en France, dans la création d'emplois salariés (puisqu'elles regroupent plus de sept millions de salariés) et font beaucoup d'efforts en matière de recherches et d'innovations.

Dans les six derniers mois de l'existence de la prime, on constate que 69% des PME ont recruté au moins une personne. Cependant beaucoup de PME affirment avoir encore des difficultés pour recruter en raison de la complexité juridique et administrative qu'impose le Code du travail, et du manque de compétences et motivations des candidats.

Finalement victime de la restriction budgétaire faite par la ministre du travail, Madame Muriel Penicaud, cette prime a été supprimée le 30 juin 2017. Les économies dégagées serviront à financer 165 000 formations de chômeurs.

Expérimentation ou décisions volatiles ?

L'Etat est un acteur important dans la vie économique d'un pays. Les gouvernements successifs recherchent des solutions pour aider à la création de richesse. Il est donc assez naturel que certaines solutions soient déployées sans garantie de succès, tant les paramètres qui les encadrent peuvent évoluer rapidement (Crise financière mondiale, reprise économique, etc) Mais peut-on vraiment parler d'expérimentation pour cette aide à l'embauche tant sa durée de vie a été si courte, que les effets (certainement) attendus n'ont eu aucune chance d'être mesurés.

Dans leur volonté d'intervenir dans la vie économique, les pouvoirs publics peuvent, par la volatilité des leurs décisions, venir perturber la stratégie des entreprises. Il est aisé de comprendre que pour un entrepreneur, ne pas avoir une vision à moyen terme et stable de ce qui est possible ou pas, a forcément un effet de modération sur les éventuelles prises de décisions, et notamment celles concernant les embauches.

Il n'est pas de pays dans le monde où il n'y a pas d'interventions dans le secteur économique des Etats, même dans les pays les plus libéraux. La difficulté est bien de trouver le bon équilibre entre incitations, adaptations et pérennisation des aides que les pouvoirs publics décident de mettre en œuvre, pour lutter efficacement pour l'emploi.

Cléa GOUZOU

La mention erronée dans le CDD d'usage n'entraîne pas requalification en CDI

Dérogatoire à la forme normale de relation de travail constituée par le CDI, les formes de recours au CDD sont strictement énumérées à l'article L. 1242-2 du Code du travail. S'agissant du formalisme, au terme de l'article L. 1242-12, le CDD « est établi par écrit et comporte la définition précise de son motif » notamment « la désignation du poste » sous peine de requalification en CDI. A cet égard, l'on peut mentionner différentes formes de CDD, notamment le CDD d'usage régi par une législation assez complexe. L'arrêt de la Chambre sociale de la Cour de cassation du 21 septembre 2017 (n°16-17.241) vient témoigner de cette complexité et notamment apporte une réponse claire à l'interrogation de savoir si le non-respect des règles applicables en matière de formalisme sera sanctionné par une requalification en CDI.

En effet, l'arrêt en présence donnait une place importante à la question du formalisme du CDD d'usage et méritait donc une attention particulière du fait de la situation du salarié. Arguant d'un décalage entre le métier de comédien mentionné dans son contrat de travail et la réalité dans laquelle il exerçait des fonctions d'assistant puis de doublure, le salarié souhaitait voir la requalification de son CDD en CDI en vertu de l'article L. 1242-12 du Code du travail.

Toutefois et contre toute attente, la Cour de cassation ne fait pas droit à la demande du salarié en retenant que « l'absence ou le caractère erroné, dans le contrat de travail à durée déterminée d'usage, de la désignation du poste de travail n'entraîne pas la requalification en contrat à durée indéterminée lorsque l'emploi réellement occupé est par nature temporaire ».

Bien qu'il soit de jurisprudence constante que l'écrit s'impose dans un CDD (Cass. Soc., 28 novembre 2006, n° 05-40.775), le juge doit en revanche rejeter tout droit à la requalification dès lors que l'emploi réellement occupé est par nature temporaire. Cette solution n'est pas nouvelle puisque déjà, la Cour de cassation avait admis que le salarié ne peut espérer obtenir la transformation de son contrat en CDI bien que l'activité exercée ne corresponde pas à celle du contrat, à condition toutefois que l'emploi ne soit pas permanent mais simplement temporaire (Cass. Soc., 17 décembre 2014, n° 13-23.176). Une telle solution, intervenue dans le temps conjointement aux ordonnances du 22 septembre 2017, vient sceller l'évolution récente d'un mouvement plus large d'assouplissement du formalisme en droit du travail. En d'autres termes,

la réalité du poste de travail contraire aux mentions du contrat ne permet ni d'écarter l'erreur de rédaction inscrite au CDD d'usage, ni d'aboutir à l'opération de requalification du contrat de travail.

Par cet arrêt, la Cour de Cassation semble moins sévère vis-à-vis des employeurs que par le passé et donc une telle solution mérite d'être approuvée. Nul doute qu'une telle position de la Cour de cassation puisse permettre aux employeurs d'être protégés d'une requalification automatique en leur permettant une souplesse dans l'application de la norme légale : c'est d'ailleurs la première fois qu'elle mentionne « le caractère erroné » et non pas l'omission du poste de travail. Il faut souligner que cet arrêt concerne les CDD d'usage, c'est-à-dire les emplois pour lesquels, dans certains secteurs d'activité définis à l'article D. 1242-1, dont fait partie le spectacle et la culture, il est d'usage constant de ne pas recourir au contrat de travail à durée indéterminée en raison de la nature de l'activité exercée et du caractère par nature temporaire de ces emplois.

Ainsi, une telle souplesse semble tout à fait acceptable dans la mesure où elle ne vise que des emplois de nature temporaire. Cette précision du caractère temporaire est tout à fait primordiale à la prise de décision des juges puisqu'elle ne vise en aucun cas des contrats conclus pour un poste relevant de l'activité normale et permanente de l'entreprise. La circonstance de la mention du poste dans le CDD soit présente mais erronée n'influe pas sur le sort réservé à la qualification du contrat. Toutefois, la solution vis-à-vis du salarié semble plutôt sévère. En effet, bien qu'il s'agisse d'un CDD où il est d'usage constant de ne pas recourir au CDI, la solution semble s'inscrire davantage dans une approche restrictive des mentions obligatoires entraînant requalification issue de l'analyse littérale qui est faite de l'article L. 1245-1.

Il sera pertinent cependant que la Cour de cassation au fil de sa jurisprudence se prononce davantage sur l'assouplissement des règles de forme en matière de CDD et notamment les cas d'irrégularités formelles ouvrant droit à requalification en CDI. Le formalisme qui permet de protéger la partie « faible » en droit des obligations semble, à l'égard de la position de la Cour de cassation, perdre de sa substance en droit du travail...

Clémentine LARDEUX

Vers une différence de traitement autorisée lors de l'embauche ?

On comprend en creux de l'arrêt de la Chambre Sociale de la Cour de Cassation du 22 novembre 2017 que l'inscription d'une clause de neutralité au règlement intérieur ou au sein d'une note de service (L1321-2-1 du code du travail) peut motiver le refus de poursuivre un contrat de travail. Peut-on pour autant en déduire qu'une entreprise peut légitimement invoquer le principe de neutralité formalisé dans son règlement intérieur pour motiver son refus d'initier une relation contractuelle ?

Si l'article L1132-1 dispose qu'aucune personne ne peut être écartée d'une procédure de recrutement en raison ni de ses convictions religieuses, ni de son apparence physique, aucune disposition du code du travail n'interdit expressément de préciser dans une offre d'emploi que l'entreprise pourvoyeuse est engagée dans une politique de neutralité. Cette mention aurait probablement pour effet de décourager certaines candidatures. Cependant l'entreprise qui préférerait avertir les candidats des restrictions auxquelles ils seraient soumis pourrait alléguer qu'elle ne restreint pas l'accès au poste mais en décrit les conditions d'accès. Dans l'hypothèse où elle n'apparaîtrait pas, ne pourrait-on pas frapper d'irrégularité l'offre pour « *allégations susceptibles d'induire en erreur sur la nature et la description de l'emploi* » (L5331-3) ? Le débat reste ouvert et se répète à l'occasion de la procédure de sélection du candidat. L'entreprise pourra informer sur les conditions d'emploi en vigueur dans son établissement mais pourra-t-elle interroger le candidat sur sa volonté à respecter les restrictions qu'elles impliquent ? Cette question serait-elle interprétée comme « *en lien direct et nécessaire* » avec le poste proposé (L1221-6) ou invasive et discriminatoire ? Reste que l'employeur devra miser sur la bonne foi du candidat et ne pourra le sanctionner d'un éventuellement manquement à venir.

En revanche, si l'employeur observe lors de la période d'essai que le candidat ne se soumet pas aux clauses du règlement intérieur, il sera fondé à lui opposer ces dispositions, sous réserve qu'elles aient été valablement formées (Soc, 09 mai 2012, n°11-13687).

Si la situation aboutit à une volonté de rupture de la période d'essai, l'employeur ne pourra se soustraire à la mise en œuvre d'une procédure disciplinaire sans être menacé d'une résiliation abusive du contrat de travail (arrêt *Dame Courtia* du 17 mars 1971).

L'article L1132-1 s'appliquant également aux sanctions, reste à savoir à quelles conditions l'employeur échappera à un exercice illégal de son pouvoir disciplinaire. A la lumière de l'arrêt du 22 novembre 2017 pré-cité, on peut supposer que l'option de la rupture devra rester un choix par défaut, après avoir vérifié qu'aucun arrangement n'était possible (notamment un reclassement).

La jurisprudence, en premier lieu l'affaire *Baby Loup* et les arrêts du 17 mars 2017 de la Cour de Justice de l'Union Européenne (CJUE), nous éclaire sur les critères autorisant la dérogation au principe de non-discrimination. Les deux cours autorisent la différence de traitement à condition que celle-ci résulte d'une « *exigence professionnelle, déterminante et proportionnelle* » concourant à un objectif légitime (L1133-1). La domination d'une méthode d'analyse *in concreto* laisse penser que pourrait être ravivée l'exigence de cohérence posée la CJUE en 2009 dans l'arrêt *Hartlauer*, repris en 2010 par l'arrêt *Petersen* : « *une législation n'est propre à garantir la réalisation de l'objectif invoqué que si elle répond véritablement au souci de l'atteindre d'une manière cohérente et systématique* ». Pour Yannick Pagnerre, « *le risque est grand en cas d'établissements distincts d'une même entreprise* ». En effet bien que chaque établissement puisse adopter son propre règlement et que chaque représentant légal puisse choisir sa ligne marketing, « *dans les faits, on sait cependant que la politique commerciale est souvent dictée par le chef de réseau ou la société mère. Le risque d'incohérence n'est donc pas totalement écarté.* » [1] L'hypothèse que la justice opère à une vérification par comparaison entre établissements n'est pas exclue dans la mesure où l'atteinte portée aux droits et aux libertés doit être justifiée par la nature de la tâche à accomplir (L1121-1). Or l'activité peut être la même d'un établissement à l'autre.

A défaut d'une réglementation cohérente permettant de statuer sur la primauté ou non de la liberté d'entreprise sur la liberté religieuse, l'évolution jurisprudentielle laisse penser que le silence des contentieux du recrutement et de la période d'essai sur ce point sera bientôt brisé.

Mélanie GABARD

L'embauche en contrat saisonnier : vers une réduction de la précarité ?

Le contrat saisonnier est souvent considéré comme un job étudiant, ou lycéen. Pourtant, il faut savoir qu'en France il y a entre 1 million et 2 millions de personnes concernées par le contrat saisonnier. Ces salariés sont bien souvent des travailleurs permanents, enchaînant des contrats saisonniers de l'hiver à l'été. Si la loi Travail a fait l'objet d'un mouvement de contestations, notamment autour des dispositions concernant la réforme des indemnités de licenciement, certaines dispositions de celles-ci n'ont pas fait grand bruit. C'est le cas des dispositions relatives à l'emploi saisonnier. L'article 86 de la loi 2016-1088 du 8 août 2016 va changer les règles du jeu dans un domaine très peu encadré qu'est le travail saisonnier. Une définition claire et précise, un droit à la reconduction, une ancienneté prise en considération et un nouveau contrat en expérimentation, le CDI intermittent : ce secteur fait peau neuve et pourrait devenir moins précaire.

L'intégration d'une définition claire, précise et lisible sur l'emploi saisonnier et sa saisonnalité figure maintenant dans le Code du Travail. Le travail saisonnier est défini comme « l'exécution de tâches normalement appelées à se réaliser chaque année, selon une périodicité fixe, en fonction du rythme des saisons ou des modes de vie collectifs ». La Cour de Cassation, dans son Arrêt rendu en date du 26 avril 2017, vient d'ailleurs rappeler la définition du contrat saisonnier. Elle rappelle alors la définition d'un contrat à durée déterminée saisonnier qui se distingue du contrat à durée déterminée d'usage en ce qu'il porte sur des tâches normalement 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.

Une Ordonnance du 27 avril 2017 précise les conditions de reconduction et de prise en compte de l'ancienneté des salariés en contrat saisonnier applicables en l'absence d'accord de branche ou d'entreprise. Est instaurée une reconduction automatique aux saisonniers déjà présents les saisons précédentes, article 1244-2-2 du Code du Travail. La reconduction de son contrat est automatique si le travailleur saisonnier remplit les conditions suivantes : il a effectué au moins deux mêmes saisons, dans cette entreprise, sur deux années consécutives ; et l'employeur dispose d'un emploi sai-

sonnier à pourvoir, compatible avec la qualification du salarié. L'Ordonnance prévoit l'obligation pour l'employeur d'en informer le salarié, par tout moyen qui permet de conférer une date certaine. Seul un motif dûment fondé, permettra à l'employeur de s'exonérer de cette obligation d'information. Désormais l'ancienneté des travailleurs saisonniers sera prise en compte. En effet, pour calculer l'ancienneté du travailleur saisonnier il faudra simplement cumuler la durée des contrats successifs dont il aura bénéficié au sein d'une même entreprise, article L 1244-2. L'Ordonnance du 27 avril 2017 précise que les contrats conclus sur une ou plusieurs saisons au sein d'une même entreprise sont considérés comme successifs, même lorsqu'ils ont été interrompus par des périodes sans activité professionnelle au sein de l'entreprise.

La loi travail veut apporter de la stabilité pour les travailleurs saisonniers elle prévoit donc l'expérimentation pendant trois ans d'un nouveau contrat appelé le CDI intermittent. Ce type de contrat a été conçu pour apporter plus de sécurité aux saisonniers qui reviennent chaque année effectuer la même mission, à l'image des moniteurs de ski. Plutôt que de les embaucher chaque année, une école de ski peut désormais leur proposer un CDI intermittent : un contrat à durée indéterminée mais pour un travail limité à quelques mois dans l'année et qui se répète d'une année à l'autre. La signature d'un tel CDI offre un double avantage : l'employeur peut fidéliser un travailleur pour plusieurs saisons, pendant que ce dernier dispose d'un contrat très utile notamment pour obtenir un prêt immobilier ou effectuer d'autres démarches. Le contrat de travail à durée déterminée saisonnier aura-t-il finalement vocation à disparaître au profit des CDI intermittents dans les branches dans lesquelles l'emploi saisonnier est particulièrement développé ?

Ces dispositions réduisent-elles réellement la précarité de cette forme d'embauche qu'est le contrat saisonnier ? En pratique un bon travailleur saisonnier est systématiquement rappelé par l'employeur ce qui limite la portée de la réforme en tout cas pour la reconduction automatique. On peut aussi se demander pourquoi ne pas permettre aux saisonniers d'accéder à la prime de fin de contrat à durée déterminée dite prime de précarité de 10 % de la rémunération brute comme c'est le cas pour les Contrats à durée déterminée et les contrats d'intérim.

Dalila AL SID CHEIKH