

## Qu'est-ce qu'un emploi saisonnier ? Un terme défini autour de la notion de "cycle"

Le décret n° 2012-137 du 30 janvier 2012 relatif à l'organisation et au fonctionnement des Services de santé au travail prévoit qu'à partir du 1<sup>er</sup> juillet 2012 :

*"Un examen médical d'embauche est obligatoire pour les salariés saisonniers recrutés pour une durée au moins égale à quarante-cinq jours de travail effectif, sauf en ce qui concerne les salariés recrutés pour un emploi équivalent à ceux précédemment occupés si aucune inaptitude n'a été reconnue lors du dernier examen médical intervenu au cours des vingt-quatre mois précédents. Pour les salariés saisonniers recrutés pour une durée inférieure à quarante-cinq jours, le service de santé au travail organise des actions de formation et de prévention. Ces actions peuvent être communes à plusieurs entreprises. Le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail est consulté sur ces actions".*

### Contrats de travail d'au moins 45 jours

Ainsi, la visite d'embauche, jusqu'alors obligatoire quelle que soit la durée du contrat de travail du salarié, ne devra être organisée que pour les contrats de travail d'une durée au moins égale à 45 jours. Pour les autres, les SSTI devront organiser des actions de formation et de prévention.

Cette nouvelle disposition prend en compte, à la fois la situation très particulière des salariés saisonniers, mais aussi la capacité des SSTI à assurer correctement leur suivi médical. Force est de constater qu'actuellement la

courte durée des contrats entraîne très souvent une impossibilité matérielle de réaliser les visites d'embauche ; ce nouvel article semble donc cohérent, tant en terme de prévention que de faisabilité. Toutefois, sa mise en œuvre nécessite de savoir ce qu'il faut entendre par emploi saisonnier.

### Une définition administrative et jurisprudentielle

En l'absence de définition légale, la notion "d'emploi à caractère saisonnier" a été définie par l'Administration et par la Cour de cassation.

La circulaire DRT n° 18-90 du 30 octobre 1990 précise qu'il s'agit de contrats correspondant à l'exécution de travaux normalement appelés à se répéter chaque année à date à peu près fixe (voire plusieurs fois au cours d'une même année : double saison d'hiver et d'été en zone de montagne, présentation des collections de prêt à porter au printemps et en automne), en fonction du rythme des saisons ou des modes de vie collectifs, et qui sont effectués pour le compte d'une entreprise dont l'activité obéit aux mêmes variations.

La Cour de cassation reprend cette définition, à quelques termes près : *"le caractère saisonnier d'un emploi concerne 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"* (Cass. soc., 12 oct. 1999, n° 97-40.915).

On retiendra également qu'il a été jugé que ne correspondent pas à des contrat saisonniers, les contrats

conclus dans une entreprise, dont l'activité ne varie pas en fonction du rythme des saisons, mais en fonction de la seule volonté de l'employeur qui ne répartit pas sa production sur l'ensemble de l'année (Cass. soc., 4 mai 1993, n° 89-43.379).

### Saisonnalité et accroissement d'activité

Il est, par ailleurs, important de distinguer les emplois saisonniers de la notion d'accroissement d'activité. Dans ce dernier cas, l'embauche de personnels permet d'augmenter le volume d'une activité qui dure toute l'année, alors que la notion de saison se réfère à des périodes fixes et temporaires d'activité. C'est donc le caractère régulier, prévisible, cyclique de la répétition de l'activité en cause, qui permet de distinguer le travail saisonnier du simple accroissement d'activité.

Enfin, la notion d'emploi à caractère saisonnier n'est pas limitée à certains secteurs d'activité.

Néanmoins, certaines branches d'activité ont la particularité d'être fréquemment soumises à des variations saisonnières. C'est, notamment, le cas de l'agriculture et du tourisme.

En tout état de cause, les SSTI devraient porter une attention particulière à ces travailleurs. En effet, le nombre de visites d'embauche pour ces personnels devrait être considérablement diminué au profit d'actions de formation et de prévention collective probablement mieux adaptées à la situation des travailleurs saisonniers.



**Convention collective  
du personnel des services  
interentreprises  
de médecine du travail**

ÉDITION 2011

Cette brochure regroupe  
l'ensemble des textes, avenants  
et accords relatifs aux personnels  
de vos Services.

[www.editions-docis.com](http://www.editions-docis.com)