CDD à caractère saisonnier valide ?

Par **d4im**, le **05/08/2008** à **23:47**

Bonjour à tous,

Je me permets de vous écrire afin de solliciter votre aide.

Depuis le début du mois de juin, je suis (pour la 3eme année consécutive) "saisonnier" au sein d'une entreprise d'assistance automobile.

Seulement, contrairement aux années précédentes, cette société a décidé de me former à de multitudes de contrats et de procédures (notamment assistance à l'étranger).

Ce qui m'a poussé à m'intéresser au contenu des conventions collectives et de mon contrat de travail :

1/ je suis classé B (saisonnier), alors que j'effectue exactement le même travail que les plus expérimentés de l'entreprise (classé D, E ou encore F, le salaire est, vous l'avez compris, fonction de la classification). Bien que saisonnier, il me semble que le principe de "A travail égal, salaire égal" s'applique également. Je me fonde sur L. 122-3-3 al 2 relatif à l'égalité salariale entre cdd et cddi et sur L. 140-2, complété par L 140-4 (qui rend nulle la disposition conventionnelle tendant a faire une différence de remuneration entre salariés (saisonnier et cdi), pour un même travail effectué) ... vous l'aurez compris, moi je suis SMICARD !) Image not found or type unknow

2/ faisant mes propres recherches (je compte passer en 3e année de droit lol), je me Image not found or type unknown concentre sur l'art. L 122-1-1 relatif a la conclusion du CDD, et plus particulièrement le cdd saisonnier : il est réputé concerné "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".

Cependant l'activité d'assistance automobile se fait ... tout au long de l'année ...

L'activité augmente simplement pendant l'été, les tâches qui nous sont demandées ne possèdent pas du tout le caractère saisonnier (comme la cueillette de fruits ou les activités d'hiver). Le "mode de vie collectif" = depart en vacances, mais pas de tomber en panne ? je joue peut-etre sur les mots :D Image not found or type unknown

Pour appuyer, a plus forte raison, mon raisonnement théorique, l'entreprise a conclu des cdd, avec d'autres salariés arrivés juste avant moi, avec pour objet "surcroit de l'activité lié à la préparation de la saison 2008", alors même qu'ils effectuent exactement les mêmes taches que moi (sauf que moi, j'ai l'assistance à l'étranger et moultes contrats en plus...choses, qui, existent également le reste de l'année). Sur le plan strictement pratique, nos taches sont les

mêmes, mais nos contrats de travail sont différents. Biensûr, vous l'aurez compris encore une fois, moi je ne touche ni les primes de l'entreprise (d'ailleurs...pourquoi ? lol) ni la prime de précarité prévue en fin de CDD.

Est-ce que mon emploi possède le caractère saisonnier ? Et plus généralement, qu'est-ce qui peut caractériser la saisonnalité de l'assistance automobile ? il y a certes plus de voitures en pannes en raison des départs en vacances, mais elles tombent en panne également le reste .lol.

de l'année Image not found or type unknown

Appeler un dépanneur...ce n'est pas plus saisonnier qu'acheter une pizza ?!

La société conclut des contrats de travail toute l'année, pour les memes taches. Juste avec l'arrivée de l'été, on décide que c'est saisonnier car il y a plus d'activité ?

Mon cdd n'aurait-il pas dû etre conclu avoir pour objet "acroissement de l'activité" ?

Sur la distinction emploi saisonnier et surcroit d'activité, je m'appuie sur l'arret du 22 juin 1994 (on peut trouver un court résumé à cette adresse http://www.tripalium.com/fiches/embauch ... onnier.htm)

L'erreur de qualification du contrat de travail m'ouvrirait ... la requalification en CDI ! ^^

Pouvez-vous me dire ce que vous en pensez ? Avec certains collègues, nous envisageons serieusement de porter l'affaire aux Prud'Hommes pour ces trois saisons...ce n'est pas dans notre nature de "réclamer des choses". Mais cette saison, l'entreprise nous traite sans équité...Nous sommes certes des "saisonnniers", mais nous ne sommes pas des betes de foire à exploiter à volonté...

En attendant vos réponses,

;)

je vous remercie Image not found or type unknown

Par **doui**, le **06/08/2008** à **13:09**

Salut,

dis mois, tu travailles dans quelle société d'assistance ? (répond en Message Privé si tu veux) .lol.

Moi je suis chez *** depuis début juin, si ça se trouve on est collègue Image not found or type unknown !

En tous cas je croit qu'on a tous été embauché en saisonnier, quelque soit le service (inter ou pas).
Et on gagne tous la même chose, saisonniers comme cdi (à part que leur salair augmente

Copyright © 2025 Juristudiant.com - Tous droits réservés

avec l'ancienneté, et ils changent surement d'échelon aussi).

d'ailleurs pourquoi tu veux que ce soit requalifié en CDI? ca va te servir à quoi? tu gagneras pas plus ...
Il me semble qu'un accroissement d'activité tous les ans à la même période, c'est considéré comme un emploi saisonnier, m'enfin tu as l'air d'avoir fait plus de recherche que moi sur le sujet.

Dans ma boite y a plein de gens du service inter qui ont la "double compétence" (inter et France) et je ne crois pas qu'ils gagnent plus, je leur demanderai si tu veux s'ils ont une prime spéciale.

la prime préca tu la touches pas (enfin ils sont pas obligés de te la verser) si tu es étudiant pour en emploi en période de vacances. Si jamais tu t'inscris nul part à la rentrée, tu peux demander à la toucher.

par contre, du fait que c'est ta 3ème saison, t'as peut etre des droits particuliers, peut être un peu d'ancienneté, être embauché à un certain échelon ...

sinon, nous y a un truc qui s'appelle l'intéressement, il faut 3 mois d'ancienneté, or par exemple j'ai été embauché le 02 juin et mon contrat s'achève le 31 aout, donc ca fait 3 mois moins 2 jours ...

Par **d4im**, le **06/08/2008** à **18:24**

Hey collegue de ***!

Je t'écris par mp le nom de la société pour laquelle je travaille !! Et oui, on a certainement dû collaborer ensemble pour certains véhicules encore sous garantie constructeur !! ^^

Donc suite de l'histoire :

Hier, j'ai contacté l'inspection du travail de la commune de la société, pour avoir quelques informations. La jeune femme était assez hésitante sur la question du caractère saisonnier. Cependant, elle reste formelle quant au principe "A travail égal, salaire égal", je dois toucher autant que mes collègues CDI pour un même travail effectué (Art. L 122-3-3 du code du travail 2007). Bien sur, je distingue la prime d'ancienneté (que, légitimement, je ne réclame pas) du salaire de base.

Il y a une heure, j'ai contacté le service juridique de la CGT (union départementale), je vous laisse le début de conversation assez explicite :

- moi : Allo bonjour, je vous appelle car je voudrais obtenir quelques infos juridiques concernant ma situation salariale. En effet, je travaille, depuis trois étés, au sein d'une entreprise d'assistance automobile, sous CDD à caractère saisonnier et ...
- CGT : (il me coupe) Qu'est-ce que vous entendez par "saisonnier" ?
- moi : Justement, c'est pour cela que je vous appelle !

...On a discuté 10/15 minutes concernant la saisonnalité de l'activité d'assistance automobile.

Copyright © 2025 Juristudiant.com - Tous droits réservés

Ce qui ressort, c'est que pour lui, il faudrait voir justement ce qu'il y a de "saisonnier" dans nos tâches de travail, d'une part dans le contrat de travail (en l'espèce, nulle part...), et d'autre part dans la convention collective (en l'espèce...nulle part lol, je pense que tu dois avoir la même convention collective que moi : la convention collective nationale de l'assistance). A défaut d'objet à caractère saisonnier dans le CDD, la requalification en CDI est plus que jouable pour lui.

En l'espèce, chez nous, les saisonniers, touchons un peu plus que le SMIC, tandis que les CDI culminent parfois à 2000€ ... j'aurais dû venir chez *** lol

La requalification en CDI porte des intérêts :
- pécuniers : L. 122-3-13, les indemnités sont égales au moins à un mois de salaire...sur 3 saisons, ça fait bobo à l'entreprise. Sans penser au rappel aux différentes primes qu'on refuse de nous octroyer en raison de la saisonnalité du contrat !!!
- socialement parlant, je suis extrêmement déçu par l'équipe managériale. Au bout de 3 saisons, je pensais qu'une relation de "confiance" s'était installé entre les parties...pourtant, à moi et à certains collègues, on nous en demande toujours plus, pour un salaire toujours moindre (j'ai eu mon GRH aujourd'hui en entretien, il m'a avoué que sur le principe, nous n'avions pas totalement tort sur le principe "a travail égal, salaire égal". Mais ce dernier se borne à la qualification saisonnière de notre contrat de travail...) Alors que d'autres salariés, en font moins, et sont mieux payés ? Nous voulons leur montrer que nous méritons tout de même un certain respect...

Messieurs de la DRH, repensez svp l'équilibre contribution-rétribution...

Sinon, pour l'histoire de l'ancienneté de 3 mois dans l'entreprise, je pense que tu parles de la participation ... comme moi, il me manque 3 ou 4 jours pour y avoir droit ...

Par **doui**, le **07/08/2008** à **11:05**

:?

euh je te rassure, on touche aussi à peine plus que le SMIC Image not found or type unknown

quand je disais on touche pareil que les CDI, c'est que si jamais ils m'embauchent en CDI à la rentrée par exemple, bah j'aurai le même salaire qu'en saisonnier ! après biensur avec l'ancienneté ton salaire augmente, tu changes d'échelon, mais au départ c'est le même. Après t'as des CDI qui ont des primes, par exemple ceux qui t'ont formé, ceux qui t'encadrent sur le plateau ou d'autres truc pompeux du style "relais qualité" ... (je leur ai posé la question!)

Par contre chez nous le samedi et le dimanche sont majorés à 50% et moi je bosse tous les 8)

weekend , c'est le bon plan Image not found or type unknown .

Sinon on a une prime vacances, les saisioniers y ont droit au pro rata, mais pour l'instant je n'en ai pas encore vu la couleur (je crois que c'est au solde de tout compte).
et quant à la participation/intéressement, ils ont bien calculé leur coup, ils t'embauchent pour un tout petit peu moins de 3 mois ! Chez nous les syndicalistes ont relevé la coincidence,

Copyright © 2025 Juristudiant.com - Tous droits réservés

:roll:

mais soit disant ils ont pas fait exprès Image not found or type unknown

:lol:

bon pour ce qui est des avantages comparatifs, on va peut être continuer en MP Image not found or type unknown

Par contre pour ton histoire, j'ai toujours pas compris comment tu veux etre requalifié en CDI ? Tu bosses que 3 mois dans l'année, comment veux tu que ce soit reconnu comme un CDI ???
si le contrat prévoit une échéance de fin et que y a 9 mois de latence entre chaque contrat, ce sont des CDD point barre.

Pour la requalification en CDI, il faut que l'emploi occupé par le CDD corresponde à un emploi [u:2mm7h5j1]permanent[/u:2mm7h5j1] de l'entreprise.

article L124-2 (ancien) du code du travail:
"Le contrat de travail temporaire, quel que soit son motif, ne peut avoir ni pour objet ni pour effet de pourvoir durablement un emploi lié à l'activité normale et permanente de l'entreprise utilisatrice."

Au mieux, ce sera reconnu comme un CDD classique au lieu d'un CDD saisonnier et encore même ça j'en doute .
Je pense que l'on peut caractériser le caractère saisonnier, car le surcroit d'activité est lié à un "mode de vie collectif": les vacances, le tourisme. Ceux qui ont été embauché juste avant (avril, mai), je pense qu'au contraire l'entreprise n'avait pas le droit de les embaucher en saisonnier donc leur a fait des CDD classique.

Mais si par extraordinaire t'y arrive et que ça ouvre des droits, tiens moi au courant on fera :lol:

une class action avec tous les collègues de l'assistance Image not found or type unknown

edit: par contre moi à ta place je creuserais plus sur l'histoire de l'enchainement des saisons, si ca se trouve (en vrai je m'y connais pas du tout en droit du travail, je rentre en L3 comme toi hein ^^) tu as le droit de cumuler l'ancienneté pour pas être embauché à chaque fois comme "débutant" et donc le salaire qui va avec.

Par **d4im**, le **07/08/2008** à **18:00**

Ah tu vas découvrir le droit du travail, une discipline par nature discriminatoire quant à la personne de l'employeur ! (je viens de finir ma L3 de RH à forte domance juridique ... donc j'ai découvert le droit du travail cette année ^^)

Copyright © 2025 Juristudiant.com - Tous droits réservés

Ce qui fait d'ailleurs tout le charme de cette discipline : comme tu le dis, au mieux, ils peuvent le reconsidérer comme un CDD (normal) pour accroissement de l'activité. "OR" en droit du travail, une mauvaise qualification du contrat de travail de travail ... mérite sanction : Art. L. 122-3-13 de l'ancien code y est très explicite ! On peut appeler cette requalification, une "requalification-sanction".

Quant à la saisonnalité du CDD, c'est un un peu difficile, à voire espèce par espèce ? Pourtant, une notion générale a été définie par la Cass. : "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"

Seulement, la jurisprudence fait une différence stricte entre l'activité saisonnière et le surcroit d'activité (qui peut avoir lieu en été, sans pour être autant de nature saisonnière ! dites moi si je me trompe !!!). Je mets ici l'arret de principe :

"Cour de cassation
Chambre sociale

22 juin 1994
n° 91-40.814
Citations Dalloz
Codes :

* Code du travail, Art. L. 1242-2
* Code du travail, Art. L. 122-1-1

Texte intégral :

Cour de cassation Chambre sociale Rejet 22 juin 1994 N° 91-40.814
République française
Au nom du peuple français
AU NOM DU PEUPLE FRANCAIS

LA COUR DE CASSATION, CHAMBRE SOCIALE, a rendu l'arrêt suivant :

Sur le pourvoi formé par la société d'édition des Artistes peintres de la bouche et du pied, APBP, ayant son siège à Strasbourg (Bas-Rhin), ... en cassation d'un jugement rendu le 9 janvier 1991 par le conseil de prud'hommes de Strasbourg, au profit de Mlle Christine X..., demeurant à Strasbourg (Bas-Rhin), ..., défenderesse à la cassation ;

LA COUR, composée selon l'article L. 131-6, alinéa 2, du Code de l'organisation judiciaire, en l'audience publique du 10 mai 1994, où étaient présents : M. Waquet, conseiller le plus ancien faisant fonctions de président, M. Frouin, conseiller référendaire rapporteur, MM. Monboisse, Merlin, conseillers, Mlle Sant, M. Boinot, conseillers référendaires, M. Kessous, avocat général, Mme Marcadeux, greffier de chambre ;

Sur le rapport de M. le conseiller référendaire Frouin, les observations de Me Cossa, avocat de la société d'édition des Artistes peintres de la bouche et du pied, de Me Blanc, avocat de Mlle X..., les conclusions de M. Kessous, avocat général, et après en avoir délibéré conformément à la loi ;

Copyright © 2025 Juristudiant.com - Tous droits réservés

Sur le premier moyen :

Attendu que Mlle X... a été engagée, par contrats à durée déterminée, par la société d'édition des Artistes peintres de la bouche et du pied (APBP), du 12 avril au 26 mai 1989 et du 9 août 1989 au 19 janvier 1990 ;

Attendu que la société d'édition des APBP fait grief au jugement attaqué (conseil de prud'hommes de Strasbourg, 9 janvier 1991), d'avoir décidé que les contrats ainsi conclus ne pouvaient être qualifiés de contrats saisonniers et de l'avoir condamnée à payer à Mlle X... des indemnités de fin de contrat alors, selon le moyen, d'une part, que constitue un contrat saisonnier le contrat de travail à durée déterminée conclu entre un employeur et un salarié occasionnel afin de faire face à un surcroît d'activité se renouvelant chaque année à une date prévisible ; qu'en statuant comme elle l'a fait, alors qu'il est constant que la société d'édition des APBP écoule la quasi-totalité de sa production lors des fêtes de Noël et de Pâques, et que les contrats de travail à durée déterminée conclus annuellement avec Mlle X... avaient pour objet de permettre à l'entreprise d'augmenter, chaque année, le volume de son activité lors de ces deux périodes, la juridiction prud'homale a violé les articles L. 122-1-1 et L. 122-3-4 du Code du travail, ensemble l'article 1134 du Code civil ;
alors, d'autre part, qu'en affirmant que le tableau récapitulatif des chiffres d'affaires mensuels obtenus par la société d'édition des APBP depuis l'année 1986 établissait que ceux réalisés au cours des mois d'octobre, novembre, décembre et mai étaient inférieurs à ceux des autres mois de l'année, alors que c'est exactement le contraire qui ressort d'une simple lecture de ce document clair et précis, la juridiction prud'homale a dénaturé cet écrit, en violation de l'article 1134 du Code civil ; alors, en troisième lieu, que l'embauche d'un personnel supplémentaire pour faire face à une activité saisonnière n'impliquant aucunement qu'il soit affecté à une seule tâche, se fonde sur un motif inopérant et prive ainsi sa décision de base légale au regard des articles L. 122-1-1 et L.
122-3-4 du Code du travail et 1134 du Code civil, la juridiction prud'homale qui affirme que l'affectation de Mlle X... à des tâches multiples ne caractérise pas spécialement un emploi saisonnier ; alors enfin qu'en affirmant que Mlle X... avait été affectée à des tâches multiples sans préciser l'origine de cette constatation de fait prise hors des écritures des parties et des pièces versées aux débats, la juridiction prud'homale a privé sa décision de base légale au regard des articles L. 122-1-1 et L. 122-3-4 du Code du travail et 1134 du Code civil ;

Mais attendu que le conseil de prud'hommes, appréciant souverainement les éléments de preuve qui lui étaient soumis, a retenu, d'une part, que l'activité de vente par correspondance de la société d'édition des APBP se poursuivait pendant toute l'année, d'autre part, que l'emploi de la salariée n'avait pas de caractère saisonnier ; que par ces seuls motifs, il a justifié sa décision ;

Sur le second moyen :

Attendu que la société d'édition des APBP reproche encore au jugement de l'avoir condamnée à payer à Mlle X... les mêmes indemnités avec intérêts au taux légal à compter de la demande alors, selon le moyen, que ne satisfait pas aux exigences des articles 455 et 458 du nouveau Code de procédure civile et 1153-1 du Code civil, le jugement qui, en condamnant une partie à l'indemnisation d'un dommage, fixe le point de départ des intérêts de droit des sommes allouées à compter d'une date différente de celle de sa décision, sans assortir ce chef d'aucun motif ;

Mais attendu que la fixation du montant de l'indemnité de fin de contrat résultant de

Copyright © 2025 Juristudiant.com - Tous droits réservés

l'application de la loi et n'étant pas laissée à l'appréciation du juge, le conseil de prud'hommes a décidé, à bon droit, conformément à l'article 1153 du Code civil, que les intérêts couraient du jour de la demande ; que le moyen ne peut être accueilli ;

PAR CES MOTIFS :

REJETTE le pourvoi ;

Condamne la société d'édition APBP, envers Mlle X..., aux dépens et aux frais d'exécution du présent arrêt ;

Ainsi fait et jugé par la Cour de Cassation, Chambre sociale, et prononcé par M. le président en son audience publique du vingt-deux juin mil neuf cent quatre-vingt-quatorze.

Textes cités :

Code civil 1153"

L'attendu de principe est très clair, et en la transposant à l'assistance automobile : le fait d'envoyer des dépanneurs se fait toute l'année, et cela n'a, en plus, rien de caractère saisonnier !!

Vos idées ?

Par **doui**, le **07/08/2008** à **18:51**

Art. L. 122-3-13 de l'ancien code du travail auquel tu fais référence:

"Lorsqu'un conseil de prud'hommes est saisi d'une demande de requalification [b:3qfuel04]d'un contrat à durée déterminée en contrat à durée indéterminée[/b:3qfuel04] l'affaire est portée directement devant le bureau de jugement qui doit statuer au fond dans le délai d'un mois suivant sa saisine. La décision du conseil de prud'hommes est exécutoire de droit à titre provisoire. Si le tribunal fait droit à la demande du salarié, il doit lui accorder, à la charge de l'employeur, une indemnité qui ne peut être inférieure à un mois de salaire, sans préjudice de l'application des dispositions de la section II du chapitre II du titre II du livre Ier du présent code."

Or dans ton (notre ^^) cas tu demandes à ce qu'un contrat à durée [b:3qfuel04]déterminée[/b:3qfuel04], soit requalifié en un autre type de contrat à durée [b:3qfuel04]déterminée[/b:3qfuel04].
Donc L. 122-3-13 est INAPPLICABLE.

Ensuite tu fais référence à cet arrêt de la chambre sociale ... ok mais cet arrêt n'a jamais dit (il faudrait voir l'arrêt de la Cour d'appel) que la société avait été condamnée à verser une indemnité minimum d'1 mois de salaire au titre de l'article L. 122-3-13.
L'arrêt de la Cour de cassation parle uniquement d'une condamnation à verser une indemnité de fin de contrat, c'est à dire la prime de précarité. En effet, la prime de précarité n'est pas due sur un CDD à caractère saisonnier alors qu'elle l'est pour un CDD classique.

Copyright © 2025 Juristudiant.com - Tous droits réservés

La portée de cet arrêt se limite au versement ou non de la prime précarité.

Donc toujours dans l'hypothèse (qui reste à démontrer mais je commence à être convaincu par cet arrêt) où l'accroissement d'activité d'assistance automobile tous les ans pendant la période des vacances scolaires n'aurait pas le caractère saisonnier, alors on aurait droit au versement de la prime précarité.
Victoire ?

eh bien non !

article L.1243-10 2° :

"L'indemnité de fin de contrat n'est pas due :

2° Lorsque le contrat est conclu avec un jeune pour une période comprise dans ses vacances scolaires ou universitaires ;"

Donc sur le fond, peut être bien que l'on ne devrait pas avoir des emplois saisonniers, je commence à être d'accord avec toi, mais en pratique ça change rien pour nous pauvres étudiants (mais pour certains collègues ça peut être intéressant, on demandera une commission !) :lol:

Allez c'est décidé, samedi je me ramène au boulot avec l'arrêt de la chambre sociale Image not found or type unk

Par **d4im**, le **07/08/2008** à **19:09**

Nan du tout ! la demande de requalification d'un cdd saisonnier pour un cdd "normal" n'existe pas ^^

Ce que je demande, est bien la requalification en CDI ! En droit civil, la théorie des obligations a pour principe l'autonomie de la volonté des parties : le contrat fait force de loi. Seulement, certains pouvoirs sont donnés aux juges, comme le pouvoir de modération des juges quant aux clauses pénales excessives ! La même chose existe, transposé en droit du travail : le juge peut intervenir dans la dénomination du contrat de travail, la dénomination du contrat ne lie pas le juge, et à plus forte raison, pas les parties non plus (employeur et salariés !)

Cet arrêt ne donne pas, il est vrai, la solution quant aux indemnités, seulement à la lecture de L. 122-3-13 al. 2, les un mois un salaire sont directement à la charge de l'employeur en cas de mauvaise qualification du contrat de travail. L'indemnité dont parle la Cass. renvoie, non pas (directement ?) à la prime de précarité (dont les saisonniers n'ont pas droit), mais aux indemnités relatifs à la non application de la procédure de licenciement du CDI. Et oui, une fois que l'ont requalifie de CDI, on épouse le régime du CDI (et fortiori, de la procédure de licenciement) : L. 122-3-13 se termine ainsi : "sans préjudice de l'application des dispositions de la section II du chap II du titre II du livre 1er du présent code", or tous ces articles correspondent à la "Résiliation du contrat de travail à durée indéterminée" qui démarre avec l'art L 122-4.

Copyright © 2025 Juristudiant.com - Tous droits réservés

les indemnités sont régis alors par l'art L. 122-14 relatif à la procédure de licenciement (la forme) et par L. 122-14-1 relatif au motif du licenciement (le fond). Or lors de la fin du CDD, le croyant valide, l'employeur n'applique généralement pas ces deux articles, et s'en trouve sanctionné !

Une fois que c'est requalifié, on épouse le regime du CDI dans sa glabalité ! Ainsi, L.1243-10 2° ne s'applique plus, puisqu'il est relatif au CDD régulier ... or nous pourrons le réclamer sous forme de préjudice !

Voila pourquoi il est intéressant pour nous, "saisonniers", de chercher en quoi nos emplois, nos tâches sont saisonniers ...

:)

PS : en tout cas, je suis ravi de partager ce débat avec toi Image not found or type unknown

EDIT : MDR je traine deja cet arret au taff, mais je le garde secret aux yeux de la direction, tant que travaille, je ne veux pas de represailles !

Par **doui**, le **07/08/2008** à **19:16**

bon allez j'arrête de faire l'avocat du diable, je te soutiens à fond ! (bon ok je suis légèrement :roll:

concerné Image not found or type unknown)

sérieusement si le fait qu'une société d'édition fasse la plus grosse partie de son CA sur une période "saisonnière" n'est pas considéré comme un emploi saisonnier du moment que les taches des salariés sont les mêmes que pendant le reste de l'année (ce que nous apprend l'arrêt), alors t'as 1 000 fois raison, parce que dans l'assistance automobile, on fait exactement la même chose pendant l'été que les autres mois !!!!

:lol: :lol:

ps: faut être fou pour embaucher des étudiants en droit Image not found or type unknown Image not found or type unknown

Par **d4im**, le **07/08/2008** à **19:21**

Lol c'est sur ! Mais cette histoire peut aller super loin ... si chez nous, et chez vous, (chez europ assistance ? fidelia ?) les cdd sont saisonniers et qu'un jugement décide de l'irrégularité de ces contrats ... cela risque de faire jurisprudence !

Or ta boite, ou la mienne, sont de grosses bebettes ! Mais comment ils expliqueront

qu'envoyer des dépanneurs est une tache speciale saison estivale ?!?

Copyright © 2025 Juristudiant.com - Tous droits réservés

:roll: 8)

Image not found or type unknown Image not found or type unknown

En tout cas, nos délégués syndicaux n'ont pas l'air de trop vouloir défendre nos intérêts ... même chose chez vous ?

Par **doui**, le **07/08/2008** à **19:22**

;)

je te file mon msn en mp Image not found or type unknown

Par **Camille**, le **07/08/2008** à **20:24**

Bonsoir,
[quote="d4im":3v9mpd14]
Je mets ici l'arret de principe :

L'attendu de principe est très clair, et en la transposant à l'assistance automobile : le fait d'envoyer des dépanneurs se fait toute l'année, et cela n'a, en plus, rien de caractère saisonnier !!

Vos idées ?[/quote:3v9mpd14]
Pour moi, ce n'est pas un arrêt de principe :

[quote="d4im":3v9mpd14]
Mais attendu que le conseil de prud'hommes, [u:3v9mpd14][b:3v9mpd14]appréciant souverainement les éléments de preuve qui lui étaient soumis[/b:3v9mpd14][/u:3v9mpd14], a retenu,

- d'une part, que l'activité de vente par correspondance de la société d'édition des APBP se poursuivait pendant toute l'année,
[color=darkblue:3v9mpd14][i:3v9mpd14]là, ça devait être facile à constater[/i:3v9mpd14][/color:3v9mpd14]

- d'autre part, que l'emploi de la salariée n'avait pas de caractère saisonnier ;
[color=darkblue:3v9mpd14][i:3v9mpd14]c'est justement surtout cette partie qui constitue "l'appréciation souveraine des éléments de preuve", or nous n'avons aucun détail sur le travail qui avait été demandé, or on n'a pas les "éléments de preuve" en question, donc on ne sait pas sur quoi ils se sont basés pour "apprécier souverainement" le caractère non saisonnier. Or, comme ce choix ressort de l'appréciation souveraine des Prud'hommes, que ce choix n'est pas contraire à une loi ou ne constitue pas une application défectueuse de la loi, la cour de cassation ne peut pas le remettre en cause et ne peut que l'entériner[/i:3v9mpd14]

Traduction en clair :

Copyright © 2025 Juristudiant.com - Tous droits réservés

Le conseil des Prud'hommes a estimé que le travail n'avait pas un caractère saisonnier, il en avait le droit, il n'avait pas à expliquer en quoi, selon lui, ce n'était pas un travail saisonnier, et donc...[/color:3v9mpd14]

que par ces seuls motifs, il a justifié sa décision ;
[color=darkblue:3v9mpd14]traduction en clair aussi :
Il a fait son boulot correctement, nous on ne peut rien dire...[/color:3v9mpd14]
[/quote:3v9mpd14]
D'après moi.

Mais... rien n'empêche de s'en servir quand même subrepticement, du moins jusqu'à un certain niveau de "discussions"...
:D

Image not found or type unknown [/color][/color][/color]

Par **doui**, le **07/08/2008** à **20:38**

t'as pas compris.

On dit que c'est un arrêt de principe, parce que la portée de l'arrêt c'est que SI les juges prud'homaux apprécient souverainement que les tâches confiées au salarié pendant la période d'accroissement d'activité sont les mêmes que le reste de l'année, ALORS la Cour de cassation censurera un contrat qui qualifie l'activité de saisonnière.

Donc dans notre cas, si on prouve que l'activité saisonnière de chargé d'assistance est la même que le reste de l'année (ce qui semble difficilement contestable) alors la Cour de cassation (en cas de pourvoi) sera obligée de reconnaitre la qualification de CDD non saisonnier.

On est embauché pour faire face à un surcroit d'activité, comme dans l'arrêt.

Par **Camille**, le **07/08/2008** à **21:11**

Bonsoir,
[quote="d4im":s5z01dvm]Nan du tout ! la demande de requalification d'un cdd saisonnier pour un cdd "normal" n'existe pas ^^
[/quote:s5z01dvm]
Le conseil des Prud'hommes a seulement dit (ou semble avoir seulement dit) "Ce contrat à durée déterminée n'est pas un contrat saisonnier" sans apparemment remettre en cause le caractère de "durée déterminée" du contrat. Du moins, l'arrêt de cassation est muet sur ce point.
Je ne vois pas ce qui empêche de transformer un CDD saisonnier en CDD classique du moment que le contrat concerné répondait bien aux conditions d'un CDD classique, mais pas saisonnier. (on comprend bien qu'un CDD classique ne peut, forcément, que ce transformer en CDI s'il ne répond pas aux conditions d'un CDD classique, ce qui fait l'objet du L. 122-3-

Copyright © 2025 Juristudiant.com - Tous droits réservés

13). Peut-être bien que la demande était de transformer un CDD saisonnier en CDI, mais rien ne prouve que le demandeur a eu gain de cause sur ce point précis. La portée de cet arrêt me paraît beaucoup plus limitée que vous ne le pensez. Les attendus du jugement, tels que résumés par la cour de cassation, ne font aucune allusion au L. 122-3-13. Ni que les articles correspondant aux CDD ne pouvaient pas s'appliquer. Donc, vous ne pouvez pas vous y référer non plus.
Dans l'analyse [u:s5z01dvm]exacte[/u:s5z01dvm] de cet arrêt !

Dans le cadre de "certaines discussions préliminaires à une éventuelle action plus musclée", rien ne vous empêche de développer votre propre interprétation (du moment que "ceux d'en face" n'y voient que du feu…)

Par **Camille**, le **07/08/2008** à **21:11**

Bonsoir,
[quote="d4im":n30g5fzd]Nan du tout ! la demande de requalification d'un cdd saisonnier pour un cdd "normal" n'existe pas ^^
[/quote:n30g5fzd]
Le conseil des Prud'hommes a seulement dit (ou semble avoir seulement dit) "Ce contrat à durée déterminée n'est pas un contrat saisonnier" sans apparemment remettre en cause le caractère de "durée déterminée" du contrat. Du moins, l'arrêt de cassation est muet sur ce point.
Je ne vois pas ce qui empêche de transformer un CDD saisonnier en CDD classique du moment que le contrat concerné répondait bien aux conditions d'un CDD classique, mais pas saisonnier. (on comprend bien qu'un CDD classique ne peut, forcément, que ce transformer en CDI s'il ne répond pas aux conditions d'un CDD classique, ce qui fait l'objet du L. 122-3-13). Peut-être bien que la demande était de transformer un CDD saisonnier en CDI, mais rien ne prouve que le demandeur a eu gain de cause sur ce point précis. La portée de cet arrêt me paraît beaucoup plus limitée que vous ne le pensez. Les attendus du jugement, tels que résumés par la cour de cassation, ne font aucune allusion au L. 122-3-13. Ni que les articles correspondant aux CDD ne pouvaient pas s'appliquer. Donc, vous ne pouvez pas vous y référer non plus.
Dans l'analyse [u:n30g5fzd]exacte[/u:n30g5fzd] de cet arrêt !

Dans le cadre de "certaines discussions préliminaires à une éventuelle action plus musclée", rien ne vous empêche de développer votre propre interprétation (du moment que "ceux d'en face" n'y voient que du feu…)

Par **Camille**, le **07/08/2008** à **21:18**

Bsr,
[quote="doui":5zyf3lw2]t'as pas compris.

On dit que c'est un arrêt de principe, parce que la portée de l'arrêt c'est que SI les juges prud'homaux apprécient souverainement que les tâches confiées au salarié pendant la période d'accroissement d'activité sont les mêmes que le reste de l'année, ALORS la Cour de

Copyright © 2025 Juristudiant.com - Tous droits réservés

cassation censurera un contrat qui qualifie l'activité de saisonnière.
[/quote:5zyf3lw2]
Oui, mais justement, ce n'est pas tout à fait ce qu'elle a dit.
Donc, pas trop sûr que ce soit moi qui ai mal compris...

[quote="doui":5zyf3lw2]Donc dans notre cas, si on prouve que l'activité saisonnière de chargé d'assistance est la même que le reste de l'année (ce qui semble difficilement contestable) alors la Cour de cassation (en cas de pourvoi) sera obligée de reconnaitre la qualification de [u:5zyf3lw2][color=red:5zyf3lw2]CDD[/color:5zyf3lw2] non saisonnier.[/u:5zyf3lw2]
[/quote:5zyf3lw2]
Là, ça se pourrait...[/color]

Par **d4im**, le **07/08/2008** à **21:29**

[quote="Camille":1zw1suy3]Bonsoir,
[quote="d4im":1zw1suy3]Nan du tout ! la demande de requalification d'un cdd saisonnier pour un cdd "normal" n'existe pas ^^
[/quote:1zw1suy3]
Le conseil des Prud'hommes a seulement dit (ou semble avoir seulement dit) "Ce contrat à durée déterminée n'est pas un contrat saisonnier" sans apparemment remettre en cause le caractère de "durée déterminée" du contrat. Du moins, l'arrêt de cassation est muet sur ce point.
Je ne vois pas ce qui empêche de transformer un CDD saisonnier en CDD classique du moment que le contrat concerné répondait bien aux conditions d'un CDD classique, mais pas saisonnier. (on comprend bien qu'un CDD classique ne peut, forcément, que ce transformer en CDI s'il ne répond pas aux conditions d'un CDD classique, ce qui fait l'objet du L. 122-3-13). Peut-être bien que la demande était de transformer un CDD saisonnier en CDI, mais rien ne prouve que le demandeur a eu gain de cause sur ce point précis. La portée de cet arrêt me paraît beaucoup plus limitée que vous ne le pensez. Les attendus du jugement, tels que résumés par la cour de cassation, ne font aucune allusion au L. 122-3-13. Ni que les articles correspondant aux CDD ne pouvaient pas s'appliquer. Donc, vous ne pouvez pas vous y référer non plus.
Dans l'analyse [u:1zw1suy3]exacte[/u:1zw1suy3] de cet arrêt !

Dans le cadre de "certaines discussions préliminaires à une éventuelle action plus musclée", rien ne vous empêche de développer votre propre interprétation (du moment que "ceux d'en face" n'y voient que du feu…)[/quote:1zw1suy3]

Merci Camille de répondre ! ca me fait grand plaisir d'avoir des avis quelque peu différent, ca :)

permet d'approfondir le raisonnement Image not found or type unknown

La requalification d'un cdd saisonnier en cdd classique, dans le fond, c'est vrai que c'est cela qui est demandé. Mais la sanction n'est autre que la requalification en Cdi. Le raccourci de requalification en CDI

Cet arrêt ne pose en fait le "principe" (?) de la distinction entre l'activité saisonnière et le

Copyright © 2025 Juristudiant.com - Tous droits réservés

surcroit d'acitivité (du moins, il est présente ainsi par le code Dalloz 2007), puisque, finalement c'est surtout sur cela que je vais essayer de me baser.

Ensuite, il est vrai que l'appréciation souveraine du CdP pose légérement problème, j'ai donc essayé de retrouvé (avec doui) la décision prud'hommale de Strasbourg du 9/01/91, mais il :(

faut croire que les jugements de 1er degré sont pas vraiment publiés Image not found or type unknown

Toutefois, il faut rappeler ce qu'est le travail de chargé d'assistance automobile !
"Allo Madame. L'immat de votre véhicule ? Quel est votre nom ? votre numéro de téléphone ? l'adresse où vous êtes ? Vous patientez svp ... 1h pour le delai du depanneur. Au revoir !"
Meme si la charge de la preuve pese sur le demandeur, il ne me semble pas trop difficile de montrer en quoi cette activité se fait toute lannée ! Une fois la charge de la preuve inversée, car au tour de l'employeur de montrer en quoi l'assistance automobile change pendant la période estivale...envoyé un depanneur en été n'a rien de différent d'un dépannage en janvier, mai, ou décembre.

Juste nous avons plus d'activité, et une fois que nous serons partis, l'activité demeurera, d'autres prendront le relais ... il n'y a pas extinction de l'activité.

D'nu point de vue pratique, comment justifier que des CDD pour surcroit d'activité ont été signés pour les memes taches ?

Par **d4im**, le **07/08/2008** à **21:40**

[quote="Camille":1odbgvay]Bsr,
[quote="doui":1odbgvay]t'as pas compris.

On dit que c'est un arrêt de principe, parce que la portée de l'arrêt c'est que SI les juges prud'homaux apprécient souverainement que les tâches confiées au salarié pendant la période d'accroissement d'activité sont les mêmes que le reste de l'année, ALORS la Cour de cassation censurera un contrat qui qualifie l'activité de saisonnière.
[/quote:1odbgvay]
Oui, mais justement, ce n'est pas tout à fait ce qu'elle a dit.
Donc, pas trop sûr que ce soit moi qui ai mal compris...
[/quote:1odbgvay]

:lol:

J'ai tendance à penser que la Cass. va plutot dans le sens de doui (ou plutôt le contraire Image not found or typ

). Certes la cours d'appel apprécie souverainement les preuves qu'on lui a soumis, mais la cour de cass. souligne que l'activité se poursuit toute l'année, et qu'elle n'a aucunement de caractére par nature saisonnier : "d'une part, que l'activité de vente par correspondance de la société d'édition des APBP se poursuivait pendant toute l'année, d'autre part, que l'emploi de la salariée n'avait pas de caractère saisonnier" et de cette simple constatation du second degré, cela permet de requalifier en CDI. Du moins, c'est ainsi que je le percois.

Copyright © 2025 Juristudiant.com - Tous droits réservés

:(

PS : jarrive pas à souligner, ni a mettre ne gras dans mon message lol Image not found or type unknown

Par **doui**, le **07/08/2008** à **21:41**

[quote="Camille":z0ws6ylh]Bonsoir,
[quote="d4im":z0ws6ylh]Nan du tout ! la demande de requalification d'un cdd saisonnier pour un cdd "normal" n'existe pas ^^
[/quote:z0ws6ylh]
Le conseil des Prud'hommes a seulement dit (ou semble avoir seulement dit) "Ce contrat à durée déterminée n'est pas un contrat saisonnier" sans apparemment remettre en cause le caractère de "durée déterminée" du contrat. Du moins, l'arrêt de cassation est muet sur ce point.
Je ne vois pas ce qui empêche de transformer un CDD saisonnier en CDD classique du moment que le contrat concerné répondait bien aux conditions d'un CDD classique, mais pas saisonnier. (on comprend bien qu'un CDD classique ne peut, forcément, que ce transformer en CDI s'il ne répond pas aux conditions d'un CDD classique, ce qui fait l'objet du L. 122-3-13). Peut-être bien que la demande était de transformer un CDD saisonnier en CDI, mais rien ne prouve que le demandeur a eu gain de cause sur ce point précis. La portée de cet arrêt me paraît beaucoup plus limitée que vous ne le pensez. Les attendus du jugement, tels que résumés par la cour de cassation, ne font aucune allusion au L. 122-3-13. Ni que les articles correspondant aux CDD ne pouvaient pas s'appliquer. Donc, vous ne pouvez pas vous y référer non plus.
Dans l'analyse [u:z0ws6ylh]exacte[/u:z0ws6ylh] de cet arrêt !

Dans le cadre de "certaines discussions préliminaires à une éventuelle action plus musclée", rien ne vous empêche de développer votre propre interprétation (du moment que "ceux d'en face" n'y voient que du feu…)[/quote:z0ws6ylh]

bah c'est ce que je soutenais au départ, que la portée de l'arrêt se limite au versement de la prime précarité, qui est versée dans le cadre d'un CDD classique mais pas d'un CDD saisonnier.

enfin rien que ça, ça reste un séisme, bien que dans le cas des étudiants ça ne change rien.

@d4im quel est ton fondement juridique comme quoi l'erreur de qualification d'un CDD saisonnier donnerait lieu à une requalification en CDI ?

Par **d4im**, le **07/08/2008** à **21:56**

C'est un peu la philosophie du droit du travail : l'employeur fait une erreur, le droit le sanctionne, met à sa charge les indemnités. Le droit essaye de rééquilibrer les parties au contrat, c'est d'autant plus vrai que le droit du travail se veut, par nature, protecteur de la personne du salarié.

Copyright © 2025 Juristudiant.com - Tous droits réservés

Quant au fondement juridique, l'art. L 122-3-13 al. 1er affirme clairement que la méconnaissance de l'employeur des articles L. 122-1 et L 122-1-1 transforme le CDD...en CDI.

Or, si on s'intéresse à L. 122-1, qui est relative à la conclusion du CDD, nous apprenons que le CDD ne peut pourvoir à une "activité normale et permanente de l'entreprise" (déjà on peut douter quant à nos taches demandées...). L'art. L 122-1-1 précise alors les 4 cas où la conclusion du CDD est autorisée (le nouveau code 2008 est bien plus précis ! mais à droit constant, le principe reste le même) :
1/ le remplacement d'un salarié absent
2/ l'accroissement temporaire de l'activité
3/ l'activité saisonnière
4/ le contrat d'usage.

Il incombe alors à l'employeur de choisir le bon motif de la conclusion du CDD. Nous connaissons les avantages patronaux quant au contrat à caractère saisonnier...

La difficulté pour lui est vraiment, dans l'assistance automobile, de choisir entre soit le surcroit d'activité, soit le contrat saisonnier, à peine de sanction de L. 122-3-13.

La simple erreur de dénomination équivaut pour lui à une ... absence de dénomination. Or, la norme veut que le contrat de travail soit un CDI.

*** edit : De plus, à la lecture de L 122-3-13, c'est le conseil de Prud'hommes qui l'accorde sur simple requalification du CDD en CDI, la cour de Cass. n'a pas à rediscuter, les juges du fond statuant sur ce point (il s'applique donc ... de plein droit ? même avec intervention du juge). L'article précise que même si cela est à titre provisoire, si la Cass confirme la requalification, reparler de ce point est inutile, puisqu'au final...il est confirmé de par la simple requalification.

Par **doui**, le **07/08/2008** à **22:02**

hmm malheureusement j'ai bien peur d'avoir raison dans ma 1ère réponse.

Tout l'enjeu est de savoir si L 122-3-13 est applicable, je pense que non.

edit: en plus la Cour fait expressément référence à la violation de L. 122-3-4, qui est relatif à la prime précarité.

Par **d4im**, le **07/08/2008** à **22:07**

[quote="doui":2vbnzn3h]hmm malheureusement j'ai bien peur d'avoir raison dans ma 1ère réponse.

Tout l'enjeu est de savoir si L 122-3-13 est applicable, je pense que non.[/quote:2vbnzn3h]

Copyright © 2025 Juristudiant.com - Tous droits réservés

:?: :?: :?: :?:

Image not found or type unknown Image not found or type unknown Image not found or type unknown Image not found or type unknown

Pourtant L. L 122-3-13 est sans ambiguité : l'employeur se trompe dans la qualification du CDD, le contrat est réputé à durée indéterminé. Sans que cela appartienne à quiconque de savoir si le cdd est d'usage en réalité ou pour remplacement ... il ne peut se rattraper.

Il faut bien comprendre que meme si l'employeur et le salarié voulaient, au départ, un contrat temporaire à durée déterminée. La méconnaissance de l'employeur et la requalification s'analysent en une sanction judiciaire ! et non pas une remise en cause des volontés initiales !

Par **doui**, le **08/08/2008** à **02:07**

http://www.miglietti-avocat.com/contrat ... n-184.html

http://www.miglietti-avocat.com/contrat ... di-36.html

Apparemment d'après le 2ème lien, tu pourrais avoir raison, on peut au moins demander :shock: :shock:

l'indemnité pour licenciement abusif Image not found or type unknown !!

"Sur le plan du fond, la requalification intervient souvent lorsque le motif du recours (CDD d'usage, contrats saisonniers, surcroit temporaire d'activité... par exemple) est inexact ou non justifié;

[...]

Si le contrat a pris fin, le salarié qui demande la requalification du CDD en CDI, sollicitera d'abord des dommages intérêts en raison d'un licenciement abusif, puisque son contrat de travail à durée indéterminée a été rompu sans cause réelle et sérieuse et irrégulièrement"

Par contre pour l'indemnité de L 122-3-13, les choses ne sont pas très claire.

En revanche le 1er lien embrouille encore un peu plus, parce qu'il parle d'abord de :?

requalification en CDD normal, avant de dire que la requalification en CDI est possible Image not found or type u

. Ce qui me fait peur, c'est que dans le 1er lien il parle de contrat[b:2uz6do1i]s[/b:2uz6do1i] saisonnier[b:2uz6do1i]s[/b:2uz6do1i] et dans l'espèce citée (la pizzeria), l'employée occupait un emploi de façon permanente (d'aileurs de ce fait elle se fait débouter pour l'indemnité L 122-3-13). Ce qui n'est pas notre cas, donc sommes nous vraiment fondés à demander la requalification en CDI ??

Copyright © 2025 Juristudiant.com - Tous droits réservés

Par **d4im**, le **08/08/2008** à **07:28**

Hey salut ! 7h25 et hop au boulot !

Je remets ici l'arrêt de cour d'appel qui s'appuie sur le meme raisonnement que moi (le même que jtai deja envoyé) :

"Cour d'appel

Chambre sociale

17 février 2004

n° 02/03058
Sommaire :

Est considéré comme emploi saisonnier un travail appelé à se répéter chaque année à date à peu près fixe en fonction du rythme des saisons ou des modes de vie collectifs. Or, une importante entreprise qui, durant toute l'année, a des activités dont le contenu diffère selon les saisons et les choix commerciaux de l'employeur, ne peut invoquer la notion de saison pour l'emploi de ses salariés.

Texte intégral :

Cour d'appel Chambre sociale 17 février 2004 N° 02/03058
République française
Au nom du peuple français
COUR D'APPEL DE POITIERS, Chambre Sociale ARRET DU 17 FEVRIER 2004
APPELANT: Mademoiselle X... Y...: SA SOPARVOL INDUSTRIE SEVRIENNE La Javrelière 79320 MONCOUTANT Représentant : la SCP VIOT LAMBERT-ROUSSELOT (avocats au barreau de BRESSUIRE) COMPOSITION DE LA COUR lors des débats et du délibéré:
Président :
Yves DUBOIS, Président Conseiller:
Isabelle GRANDBARBE Conseiller:
Jean-Yves FROUIN, Greffier:
Edith JACQUEMET, Greffier uniquement présent(e) aux débats, DEBATS: A l'audience publique du 14 Janvier 2004, Les conseils des parties ont été entendus en leurs explications, conclusions et plaidoiries. L'affaire a été mise en délibéré au 17 février 2004 Ce jour a été rendu, contradictoire et en dernier ressort, l'arrêt suivant: ARRET:
Mlle X... a été engagée par la société SOPARVOL INDUSTRIE SEVRIENNE SA en qualité d'opérateur de fabrication suivant un contrat de travail saisonnier du 1 mars 2000 se terminant le 30 septembre 2000.
Après l'expiration de son contrat de travail, elle a saisi le conseil des prud'hommes pour obtenir la requalification de contrat de travail à durée déterminée en contrat de travail à durée indéterminée et des dommages et intérêts pour licenciement irrégulier et sans cause réelle et sérieuse; subsidiairement, la requalification du contrat en contrat de travail à durée déterminée pour surcroît de travail et l'octroi de la prime de précarité.

Copyright © 2025 Juristudiant.com - Tous droits réservés

Par jugement du 25 septembre , le Conseil des Prud'hommes de Thouars, considérant que le contrat de travail avait pour objet la fabrication et le conditionnement des produits de la gamme d'été de l'entreprise et qu'il avait la nature d'un contrat saisonnier, a débouté la salariée de ses demandes et l'a condamnée aux dépens.
Mlle X... a régulièrement interjeté appel de cette décision.
Vu les conclusions déposées et développées oralement à l'audience de plaidoirie, par lesquelles Mlle X... sollicite la réformation du jugement entrepris et réclame les sommes suivantes:

-
indemnité compensatrice de préavis:
1089 euros
-
congés payés correspondants:
108,90 euros
-
dommages et intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse:
6500 euros
-
indemnité pour non respect de la procédure de licenciement:
1 089 euros
-
frais irrépétibles:
700 euros
subsidiairement:
-
prime de précarité:
452 euros;
Vu les conclusions déposées et développées oralement à l'audience de plaidoirie, par lesquelles la société SOPARVOL demande la confirmation du jugement entrepris; subsidiairement, la limitation du montant des dommages et intérêts à la somme de 968,88 euros;
MOTIFS DE LA DÉCISION:
L'article L 122-1 du Code du travail précise que le contrat de travail à durée déterminée ne peut avoir pour objet ni pour effet de pourvoir durablement un emploi lié à l'activité normale et permanente de l'entreprise; qu'il ne peut être conclu que pour l'exécution d'une tâche précise et temporaire et seulement dans les cas énumérés à l'article L 122-1-1.
Parmi les cas énumérés à article L 122-1-1, figurent les emplois à caractère saisonnier.
Il est constant qu'est considéré comme travail saisonnier un travail appelé à se répéter chaque année à date à peu près fixe en fonction
du rythme des saisons ou des modes de vie collectifs.
L'article L 122-3-13 du même code prévoit que tout contrat conclu en méconnaissance des dispositions sus-visées est réputé à durée indéterminée.
En l'espèce, la société SOPARVOL a pour activité l'abattage et le conditionnement des volailles et emploie plus de cent salariés.
Mlle X... a été engagée par un contrat de travail à durée déterminée ayant pour motif "activité saisonnière".
L'employeur expose qu'il s'agit de travailler sur sa "gamme d'été" consistant en des produits, tels que des brochettes, crépinettes et saucisses, destinés à être grillés, qui ne sont pas fabriqués pendant le reste de l'année et qui s'ajoutent à sa production habituelle.
Il produit des tableaux de l'activité de l'entreprise de 1998 à 2001, qui démontrent chaque

Copyright © 2025 Juristudiant.com - Tous droits réservés

année un accroissement des tonnages des produits transformés d'été entre avril à septembre. Cependant il en résulte également que l'augmentation des conditionnements sous film, qui concerne notamment ces même produits, n'est pas significative, étant du même ordre de volume en janvier, mars, juin ou septembre suivant les années, que l'augmentation des volumes des abattages et des découpes n'est pas non plus significative pour la période dite d'été, les tonnages en abattage étant plus élevé en novembre et décembre et pour les deux dernières années également en octobre et janvier, qu'enfin, les autres activités de conditionnement en vrac et de conditionnement sous vide sont constantes pendant toute l'année.
S'agissant d une importante entreprise, il est manifeste au vu des éléments sus-visés d'appréciation qu'elle a, pendant toute l'année, des activités d'abattage et de conditionnement des volailles, dont le contenu diffère suivant les saisons et selon le choix commercial de l'employeur. Il en résulte qu'elle ne peut invoquer la notion de saison pour l'emploi de ces salariés.
En conséquence, le contrat de travail conclu avec Mlle X... est réputé à durée indéterminée. Il s'ensuit que la rupture du contrat s'analyse en un licenciement sans cause réelle et sérieuse.
Il y a lieu de rappeler que lorsque le licenciement intervient dans une entreprise, qui occupe moins de 11 salariés ou que lorsque le salarié a moins de deux ans d'ancienneté, l'article L 112-14-5 du Code du travail autorise le versement à titre de dommages et intérêts d'une somme pour licenciement sans cause réelle et sérieuse et d'une somme pour non respect de la procédure de licenciement.
Compte tenu de l'ancienneté de la salariée et des justificatifs sur sa situation de chômage, il y a lieu de lui allouer les sommes suivantes:
-
indemnité compensatrice de préavis:
968,88 euros;
-
congés payés correspondants:
96,88 euros
-
dommages et intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse:
3 000 euros
-
indemnité pour non respect de la procédure de licenciement:
968,88 euros.
En application des articles 696 et 700 du Nouveau Code de Procédure Civile, la partie, qui succombe, supporte les dépens et le paiement à la partie adverse d'une indemnité au titre des frais de procès non compris dans les dépens, tels les honoraires d'avocat, qui sera déterminée dans le dispositif ci-après. PAR CES MOTIFS: LA COUR:
Réforme le jugement entrepris et,
Statuant à nouveau,
Dit que le contrat de travail conclu entre Mlle X... et la société SOPARVOL INDUSTRIE SEVRIENNE SA est réputé être un contrat de travail à durée indéterminée;
Condamne la société SOPARVOL INDUSTRIE SEVRIENNE SA à payer à Mlle X... les sommes suivantes:
-
indemnité compensatrice de préavis:
968,88 euros
-
congés payés correspondants:

Copyright © 2025 Juristudiant.com - Tous droits réservés

96,88 euros
-
dommages et intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse:
3000 euros
-
indemnité pour non respect de la procédure de licenciement:
968,88 euros;
Condamne la société SOPARVOL INDUSTRIE SEVRIENNE SA aux dépens et au paiement à Mlle X... de la somme de 600 euros en application de l'article 700 du Nouveau Code de Procédure Civile.

Demandeur : Melle X
Défendeur : SA SOPARVOL INDUSTRIE SEVRIENNE
Décision attaquée : POITIERS"

Comme tu peux le voir, une fois requalifié, l'indemnité de licenciement avale l'indemnité de requalification (à confirmer ?). De toute facon, L 122-3-13 est cité, et s'applique. Nous avons ici l'argumentation ici des juges du fond qui a l'air de bien respecter les éléments de l'arret de la Cass. relatif à la distinction activité saisonnière et surcroit d'activité.

@doui
[quote:2r9s7zuw]

Apparemment d'après le 2ème lien, tu pourrais avoir raison, on peut au moins demander :shock: :shock:

l'indemnité pour licenciement abusif Image not found or type unknown Image not found or type unknown [/quote:2r9s7zuw]

;)

"au moins" est mal employé, puisque c'est exactement ça qu'on va demander... Image not found or type unknown

Par **doui**, le **08/08/2008** à **10:04**

J'avoue que cet arrêt de la Cour d'appel est particulièrement explicite:
il y a un seul contrat de quelques mois , et à la rupture elle obtient la requalification en CDI !!!
(comme nous, enfin toi tu peux carrément demander 3 licenciements abusifs si y a pas prescription !)

:?

dommage que ce ne soit pas un arrêt de la Cour de cassation Image not found or type unknown mais on peut quand même s'appuyer dessus. Si jamais t'en trouves un de la Cour de cassation (dans celui que tu m'a passé, y avait plusieurs contrats successifs donc c'est pas exactement le même cas que nous)) c'est le jackpot.

Copyright © 2025 Juristudiant.com - Tous droits réservés

Sinon je disais "au moins" car il faut distinguer les indemnités pour licenciement abusif (non respect de la procédure, absence de motif réel et sérieux ...) de l'indemnité de requalification en elle même, si tu regardes les liens, il explique quand est ce qu'elle est due (mais c'est pas très clair pour notre cas).

:(

ps: nous au boulot internet est bloqué sur quelques sites Image not found or type unknown (dont juristudiant ne fait :lol:

pas partie Image not found or type unknown)

Par **d4im**, le **08/08/2008** à **15:16**

je ne pense pas lol

Ca s'analysera en une seule requalification en CDI de plusieurs CDD irréguliers, c'est le principe relevé par l'arret que je t'ai envoyé hier.

maintenant, enfin ... aujourd'hui, j'ai relevé d'autres points irréguliers. Je te tiens au courant par pm ou msn car c'est relative à nos conventions collectives ...

De plus, as-tu eu des nouvelles avec ton avocate ?

Par **Camille**, le **09/08/2008** à **09:20**

Bonjour,
Ce qui me chagrine un peu, dans cet arrêt, c'est...
[quote="d4im":ug5gv71z]
Cependant il en résulte également que l'augmentation des conditionnements sous film, qui concerne notamment ces même produits, [b:ug5gv71z][u:ug5gv71z]n'est pas significative[/u:ug5gv71z][/b:ug5gv71z], étant du même ordre de volume en janvier, mars, juin ou septembre suivant les années, que l'augmentation des volumes des abattages et des découpes n'est pas non plus significative pour la période dite d'été, les tonnages en abattage étant plus élevé en novembre et décembre et pour les deux dernières années également en octobre et janvier, qu'enfin, les autres activités de conditionnement en vrac et de conditionnement sous vide sont constantes pendant toute l'année.
S'agissant d une [u:ug5gv71z]importante entreprise[/u:ug5gv71z], il est manifeste au vu des éléments sus-visés d'appréciation qu'elle a, pendant toute l'année, des activités d'abattage et de conditionnement des volailles, [u:ug5gv71z][b:ug5gv71z]dont le contenu diffère suivant les saisons[/b:ug5gv71z][/u:ug5gv71z] et selon le choix commercial de l'employeur.
[u:ug5gv71z][b:ug5gv71z]Il en résulte qu'elle ne peut invoquer la notion de saison[/b:ug5gv71z][/u:ug5gv71z] pour l'emploi de ces salariés.
[/quote:ug5gv71z]
Le contenu diffère suivant les saisons et donc on ne peut pas invoquer la notion de saison ?

Copyright © 2025 Juristudiant.com - Tous droits réservés

ben, dans ce cas-là, que peut être un emploi saisonnier ?
Et d'où sort l'idée qu'à une activité saisonnière soit couplée automatiquement un augmentation de l'activité alors que justement, "l'accroissement temporaire d'activité" est visé différemment ?

[quote:ug5gv71z]
1/ le remplacement d'un salarié absent
[u:ug5gv71z][b:ug5gv71z]2/ l'accroissement temporaire de l'activité
3/ l'activité saisonnière [/b:ug5gv71z][/u:ug5gv71z]
4/ le contrat d'usage.[/quote:ug5gv71z]
Si une activité saisonnière implique nécessairement un accroissement temporaire de l'activité, alors à quoi sert de les distinguer ?
Ce n'est pas écrit
[quote:ug5gv71z]
2/ l'accroissement temporaire de l'activité non saisonnière
3/ l'accroissement temporaire de l'activité saisonnière
[/quote:ug5gv71z]

Et que vient faire, dans l'histoire, "l'importance de l'entreprise" ?
Il ne peut pas y avoir d'activités saisonnières dans une entreprise importante, par principe ?

La démarche de la cour d'appel me paraît compètement bancale sur au moins deux points.

ET, ce qui me chagrine aussi...
[quote="d4im":ug5gv71z]
Par jugement du 25 septembre , le Conseil des Prud'hommes de Thouars, considérant que le contrat de travail avait pour objet la fabrication et le conditionnement des produits de la gamme d'été de l'entreprise [b:ug5gv71z][u:ug5gv71z]et qu'il avait la nature d'un contrat saisonnier[/u:ug5gv71z][/b:ug5gv71z], a débouté la salariée de ses demandes et l'a condamnée aux dépens.
[/quote:ug5gv71z]
Moi, à titre perso, en matière de droit du travail, j'ai plutôt tendance à faire confiance aux Prud'hommes qu'à une cour d'appel "lambda".
En tous cas, pour l'instant, dans ce dossier on en est à "15 partout"...
Je serais curieux de connaître la position d'une cour de casse.
Le problème, c'est qu'elle risque bien de "botter en touche" en considérant que la cour d'appel à jugé "dans sa souveraine appréciation" que ce n'était pas une activité saisonnière, sans tenir compte de la position du conseil des Prud'hommes, puisqu'elle n'a pas le droit de donner son avis sur le fond.
(c'est d'ailleurs un peu pour ça qu'on assiste parfois à de "faux" revirements de jurisprudence : la cour de cassation ne s'occupe que de l'arrêt d'appel. Supposons un ordre inverse - CP pour et CA contre - la cour de casse dira aussi que la CA a eu raison, effet pervers de la "souveraine appréciation" d'une cour d'appel).

Dans votre problème à vous, le problème est un peu différent : le type d'activité est rigoureusement identique d'un bout de l'année à l'autre. Aucune particularité liée à la saison (il n'y a pas de sinistres ou de contrats d'assurance / assistance "spécial été" ou "spécial hiver"), sauf (peut-être) l'accroissement temporaire de l'activité, justement.

Copyright © 2025 Juristudiant.com - Tous droits réservés

Par **d4im**, le **09/08/2008** à **13:29**

[quote:zevx0u22]Le contenu diffère suivant les saisons et donc on ne peut pas invoquer la notion de saison ? ben, dans ce cas-là, que peut être un emploi saisonnier ?[/quote:zevx0u22]

Justement, l'arrêt de la cass que j'avais posté affirme la distinction entre activité saisonnière et le surcroit d'activité.

En l'espèce, dans cet arrêt de la cour d'appel, les juges ne font que rechercher "le caractère saisonnier" de la tache salariale : qu'elle emballe un poulet d'hiver, d'été, de ferme, ou sauvage, sa tâche reste la même ^^ Or l'emballage se fait toute l'année, quelque soit le contenu (D'ailleurs, le fait qu'un nouveau produit apparait en été s'analyse pour moi en un parfait exemple de surcroit d'activité, la jurisprudence donne des modèles : l'obtention d'un nouveau marché, de nouveaux contrat commerciaux ... rentrent dans le cadre du surcroit d'activité, un nouveau produit (cf le poulet ici) ne fait pas exception)

Certes l'été peut entrainer un surcroit d'activité, encore faut-il que les taches demandées au salariés soit de nature saisonniere.

D'ailleurs, un de mes amis travaillant dans une grande entreprise de distribution, au service RH, m'a appris qu'aucun CDD à caractère saisonnier n'a été signé pour cet été ... pas meme pour le vendeur de glace ! Seuls des cdd pour motif remplacement de salariés absents ou pour surcroit d'activité ont été conclus.

[quote:zevx0u22]Et d'où sort l'idée qu'à une activité saisonnière soit couplée automatiquement un augmentation de l'activité alors que justement, "l'accroissement temporaire d'activité" est visé différemment[/quote:zevx0u22]
[quote:zevx0u22]dont le contenu diffère suivant les saisons et [u:zevx0u22]selon le choix commercial de l'employeur[/u:zevx0u22]. Il en résulte qu'elle ne peut invoquer la notion de saison pour l'emploi de ces salariés. [/quote:zevx0u22]

Je pense que la cour d'appel s'est plutot basée sur le fait que c'est le "choix de l'employeur" qui a entrainé le surcroit de l'ctivité, et non pas la "saison du poulet". Cela ne s'est pas fait, je cite la cour de cass, "en fonction du rythme des saisons ou des modes de vie collectifs". Pour moi, c'est cela qui justifie le raisonnement des juges.

[quote:zevx0u22]Moi, à titre perso, en matière de droit du travail, j'ai plutôt tendance à faire confiance aux Prud'hommes qu'à une cour d'appel "lambda".[/quote:zevx0u22]

Lol, je partage l'avis totalement contraire, pour moi les "lambdas", ce sont les conseillers prud'hommaux, il faut rappeler que ce sont des juges élus, que dans le fond, ils ne que des répresentants patronaux ou salariaux. Je préfere un juge profesionnel, qui statuera en fait et en droit mais surtout en droit, avec pour les demandeurs, la charge de la preuve ...

[quote:zevx0u22]Dans votre problème à vous, le problème est un peu différent : le type d'activité est rigoureusement identique d'un bout de l'année à l'autre. Aucune particularité liée à la saison (il n'y a pas de sinistres ou de contrats d'assurance / assistance "spécial été" ou "spécial hiver"), sauf (peut-être) l'accroissement temporaire de l'activité,

Copyright © 2025 Juristudiant.com - Tous droits réservés

justement[/quote:zevx0u22]

:lol:

Comme me disait doui hier, la preuve : on est interchangeable avec les permanents ... Image not found or type u
8) 8)

Image not found or type unknown Image not found or type unknown

Sinon pour moi, dans l'entreprise ou je suis, aucune différence entre les chargés, je ne sais :)

pas pour *** Image not found or type unknown

Par **doui**, le **09/08/2008** à **19:11**

arrête de citer mon employeur s'il te plait ^^
Simple principe de précaution, finalement je préfère éviter si y a une action contentieuse (j'ai edit les autres post).

je te répondrai en privé pour les détails sur l'organisation, pour ce qui est du forum je me limiterai aux questions de droit.

@Camille
Perso je fais une autre analyse de cet arrêt de la CA, qui, si elle est exacte, ne nous serait pas si favorable que ça.
Au début j'ai sauté de joie en voyant cet arrêt qui me paraissait plus favorable que celui de la Cour de cassation, mais en réalité je crois qu'ils ne sont pas contradictoires.

En l'espèce l'employé demande :
- à titre principal une requalification en CDI et les diverses indemnités pour rupture abusive qui vont avec.
- à titre subsidiaire une requalification en CDD pour accroissement d'activité, et l'indemnité de précarité qui va avec.

En fait, pour obtenir la requalification en CDI, il faut que le contrat ne remplisse les conditions [b:3uk3m6us]NI[/b:3uk3m6us] du CDD saisonnier [b:3uk3m6us]NI[/b:3uk3m6us] de l'accroissement d'activité.
C'est pour ça que la Cour d'appel, outre la qualification du caractère non saisonnier, relève également le non accroissement d'activité (contrairement à ce que prétendait l'employeur).
Les 2 motifs d'emploi du CDD allégables par l'employeur étant écartés, c'est à juste titre que la Cour d'appel requalifie le CDD saisonnier en CDI.

[b:3uk3m6us]SI[/b:3uk3m6us] l'employé n'avait pas pu réfuter l'accroissement d'activité allégué par l'employeur, je pense que la Cour d'appel aurait requalifié en CDD pour accroissement d'activité, c'est à dire aurait fait droit à la demande subsidiaire.

Copyright © 2025 Juristudiant.com - Tous droits réservés

En fait, dans l'arrêt de la cour de cassation initialement posté, le surcroit d'activité en lui même n'est nullement contesté, certes la Cour de cassation écarte le caractère saisonnier, mais il reste que le CDD est requalifiable en CDD pour accroissement d'activité.

Ainsi il semblerait que le juge requalifie [b:3uk3m6us]a minima[/b:3uk3m6us], et il ne semble pas y avoir d'indemnité spécifique pour l' "erreur" de l'employeur dans le choix du motif du :(:(

CDD Image not found or type unknown Image not found or type unknown

L'analyse comparée de ces 2 arrêts prouve bien que le régime du CDD saisonnier et du CDD pour accroissement d'activité peuvent coexister.

Application à l'espèce ^^ : dans notre cas, il est très facile pour nos employeurs de prouver un accroissement d'activité pendant l'été, j'ai donc bien peur que l'on obtienne "seulement" la requalification en CDD pour accroissement d'activité, c'est à dire rien en pratique, puisqu'on n'a pas le droit à la prime précarité de par notre statut étudiant. Il faut réclamer une nouvelle loi pour que cette erreur dans le motif du CDD soit punissable, sur le modèle de l'erreur entre CDD et CDI de l'article L 122-3-13 !!! (et accessoirement pour que je gagne quelque chose :roll:

dans mon procès Image not found or type unknown ah merde on me parle du principe de non rétroactivité ...)

ps: j'espère avoir fait une mauvaise analyse, sinon je peux demander à valider la matière droit du travail par validation des acquis ^^

Par **d4im**, le **09/08/2008** à **21:22**

doui, je te le repete encore une fois, la requalification d'un CDD saisonnier en CDD pour surcroit d'activité d'activité[b:1dy8z227] n'existe pas[/b:1dy8z227].

La requalification est une sanction à l'encontre de l'employeur, le juge ne vient pas interprêter le contrat de travail, il ne se substitue pas aux parties, il sanctionne tout simplement.

En ce sens :

[quote:1dy8z227]En fait, pour obtenir la requalification en CDI, il faut que le contrat ne remplisse les conditions NI du CDD saisonnier NI de l'accroissement d'activité.
[/quote:1dy8z227]

Cela n'est donc pas exacte, puisque dans l'un ou l'autre, l'employeur viole tout simplement L. 122-3-13 du code 2007.

Et le CA n'a, en effet, pas cherché si le CDD a un motif de surcroit d'activité, et cela est tout à fait normal, puisque la salariée lui demande simplement "Est-ce que mon contrat de travail

Copyright © 2025 Juristudiant.com - Tous droits réservés

possède le caractère saisonnnier ? Si non, accordez moi les indemnités de licenciement relatifs à la rupture du CDI"

:lol:

J'ai l'impression que tu ne me crois pas ... est-ce quelqu'un peut confirmer (ou ... infirmer Image not found or ty

) ?

En tout cas, c'est mon raisonnement, et a priori, celui du CA également (ou plutot le contraire ^^)

[quote:1dy8z227]j'ai donc bien peur que l'on obtienne "seulement" la requalification en CDD pour accroissement d'activité, c'est à dire rien en pratique, puisqu'on n'a pas le droit à la prime précarité de par notre statut étudiant. [/quote:1dy8z227]

Le statut étudiant n'a rien à voir, la prime de précarité n'est pas due puisque elle ne l'est qu'en cas de CDD régulier, le régime du CDI est le licenciement sans cause réelle et sérieuse, tu pourras toujours demander la somme équivalente de la prime sous forme d'indemnité pour préjudice ... mais je le repeter : [b:1dy8z227]LA REQUALIFICATION EN CDD POUR ACCROISSEMENT D'ACTIVITE N'EXISTE PAS[/b:1dy8z227], quelle soit subsidiaire, secondaire, en secrete ...

[quote:1dy8z227]Il faut réclamer une nouvelle loi pour que cette erreur dans le motif du CDD soit punissable, sur le modèle de l'erreur entre CDD et CDI de l'article L 122-3-13[/quote:1dy8z227]

lol ?

pourtant L 122-3-13 est sans équivoque ... fin je sais pas ... Camille ?

Par **doui**, le **09/08/2008** à **21:41**

[quote="d4im":1s3xnsb4]doui, je te le repete encore une fois, la requalification d'un CDD saisonnier en CDD pour surcroit d'activité d'activité[b:1s3xnsb4] n'existe pas[/b:1s3xnsb4]. [/quote:1s3xnsb4]

si elle existe, c'est exactement ce qui s'est passé dans l'arrêt de la Cour de cassation, chambre sociale du 22 juin 1994 n° 91-40.814 (le premier arrêt que tu as cité).
Cet arrêt fait la distinction entre accroissement d'activité en période dite de "saison" (au sens non juridique du terme) et activité saisonnière au sens juridique de l'article L 122-1-1, 3 ° du Code du travail.
La cour de cassation requalifie un CDD saisonnier en CDD pour surcroit d'activité, donc [b:1s3xnsb4]CA EXISTE[/b:1s3xnsb4]

[quote="d4im":1s3xnsb4]
La requalification est une sanction à l'encontre de l'employeur, le juge ne vient pas interprêter le contrat de travail, il ne se substitue pas aux parties, il sanctionne tout simplement.

Copyright © 2025 Juristudiant.com - Tous droits réservés

[/quote:1s3xnsb4]

Le problème c'est qu'aucune sanction n'est prévue dans ce cas précis.

[quote="d4im":1s3xnsb4]

En ce sens :

[quote:1s3xnsb4]En fait, pour obtenir la requalification en CDI, il faut que le contrat ne remplisse les conditions NI du CDD saisonnier NI de l'accroissement d'activité.
[/quote:1s3xnsb4]

Cela n'est donc pas exacte, puisque dans l'un ou l'autre, l'employeur viole tout simplement L. 122-3-13 du code 2007.
[/quote:1s3xnsb4]

Faux, dans le cas où l'employeur viole L 122-1-1, 3 ° sans violer L 122-1-1 dans son ensemble, L 122-3-13 n'est pas applicable.

"Lorsqu'un conseil de prud'hommes est saisi d'[b:1s3xnsb4]une demande de requalification d'un contrat à durée déterminée en contrat à durée indéterminée[/b:1s3xnsb4] l'affaire est portée directement devant le bureau de jugement qui doit statuer au fond dans le délai d'un mois suivant sa saisine. La décision du conseil de prud'hommes est exécutoire de droit à titre provisoire. [b:1s3xnsb4]SI le tribunal fait droit à la demande du salarié[/b:1s3xnsb4], il doit lui accorder, à la charge de l'employeur, une indemnité qui ne peut être inférieure à un mois de salaire, sans préjudice de l'application des dispositions de la section II du chapitre II du titre II du livre Ier du présent code."

En clair:
1) il faut demander la requalification en CDI
2) il faut l'obtenir

si 1) fait défaut, comme dans l'arrêt de la cour de cassation, pas d'indemnité au titre de L 122-3-13.
si 2) fait défaut, comme dans notre futur cas, pas d'indemnité au titre de L 122-3-13.

[quote="d4im":1s3xnsb4]
Et le CA n'a, en effet, pas cherché si le CDD a un motif de surcroit d'activité, et cela est tout à fait normal, puisque la salariée lui demande simplement "Est-ce que mon contrat de travail possède le caractère saisonnnier ? Si non, accordez moi les indemnités de licenciement relatifs à la rupture du CDI"
[/quote:1s3xnsb4]

T'as mal lu mon post, la CA a justement cherché le motif de surcroit d'activité et c'est [b:1s3xnsb4]parce qu'[/b:1s3xnsb4] elle ne l'a pas trouvé qu'elle la requalifié en CDI. Or dans notre cas, la juridiction qui se pencherait sur notre affaire [b:1s3xnsb4]trouverait[/b:1s3xnsb4] le motif d'accroissement d'activité, donc requalifierait [b:1s3xnsb4] seulement[/b:1s3xnsb4] en

Copyright © 2025 Juristudiant.com - Tous droits réservés

CDD pour accroissement d'activité, comme dans l'arrêt de la cour de cassation.

Après on n'est pas à l'abri d'un revirement de jurisprudence, mais en l'état du droit positif, on est perdant dsl, c'est pas que je ne veuille pas te croire, mais c'est l'état du droit qui est comme ça j'y peux rien.

Par **d4im**, le **09/08/2008** à **22:07**

[quote:2ivxkbrg]La cour de cassation requalifie un CDD saisonnier en CDD pour surcroit d'activité, donc CA EXISTE [/quote:2ivxkbrg]

Peux-tu me dire ou ? la Cass dit simplement que ce n'est pas un CDD saisonnier ... d'ailleurs le fait que la cour de cass. statue sur une decision prud'hommale montre que la salariée n'a pas formulée une demande de requalification (Ce qui donne raison à Camille lorsqu'elle disait que ce n'est pas un arret de principe, en effet, [u:2ivxkbrg][b:2ivxkbrg]cet arrêt ne fait poser que poser la distinction cdd saisonnier et surcroit d'activité)[/b:2ivxkbrg][/u:2ivxkbrg]

[quote:2ivxkbrg]Le problème c'est qu'aucune sanction n'est prévue dans ce cas précis. [/quote:2ivxkbrg]

Tu apprendras cela l'année prochaine, la sanction-requalification, et tu verras en quoi la requalification en CDI entraine l'application des regles relatifs au licenciement, et rompre un CDI coute plus cher à l'emploeyur en général.

[quote:2ivxkbrg]Faux, dans le cas où l'employeur viole L 122-1-1, 3 ° sans violer L 122-1-1 dans son ensemble, L 122-3-13 n'est pas applicable. [/quote:2ivxkbrg]

Ah bon ? on peut a moitié violer un texte ? si tu regardes L 122-3-13, cet article fait reference à d'autres art du code du travail (dont la poursuite du cdd apres sa fin, le remplacement d'un salarié en conflit collectif [greve], les regles relatifs à l'ecrit, et puis plein d'autres encore). Ce n'est pas cumulatif ... L. 122-1 et L. 122-1-1 sont deux articles "indépendants", l'un precise la règle générale, l'autre précise les cas autorisés, si on voulait les lier, le législateur aurait fait un 2 en 1 et le transformer en alinea ...

[quote:2ivxkbrg]T'as mal lu mon post, la CA a justement cherché le motif de surcroit d'activité et c'est parce qu' elle ne l'a pas trouvé qu'elle la requalifié en CDI[/quote:2ivxkbrg]

Tu peux me dire ou ?

moi je lis [quote:2ivxkbrg]"S'agissant d une importante entreprise, il est manifeste au vu des éléments sus-visés d'appréciation qu'elle a, pendant toute l'année, des activités d'abattage et de conditionnement des volailles, dont le contenu diffère suivant les saisons et selon le choix commercial de l'employeur. Il en résulte qu'elle ne peut invoquer la notion de saison pour l'emploi de ces salariés.
En conséquence, le contrat de travail conclu avec Mlle X... est réputé à durée indéterminée."[/quote:2ivxkbrg]

et je comprends ce ceci, le CA cherche juste la saisonnalité ... le reste elel s'en fout puisque

Copyright © 2025 Juristudiant.com - Tous droits réservés

c'est inutile.

[quote:2ivxkbrg]requalifierait seulement en CDD pour accroissement d'activité, comme dans l'arrêt de la cour de cassation. [/quote:2ivxkbrg]

Je me permets de te renvoyer à l'arret : [quote:2ivxkbrg]En conséquence, le contrat de travail conclu avec Mlle X... est réputé à durée indéterminée.
Il s'ensuit que la rupture du contrat s'analyse en un licenciement sans cause réelle et sérieuse. [/quote:2ivxkbrg]

Language du droit du travail : pour un CDD on parle du rupture ancitipée, pour un CDI un licenciement ... Or ici, la CA parle bien de "licenciement", on parle donc bien d'un CDI, d'une [b:2ivxkbrg]REQUALIFICATION EN CDI [/b:2ivxkbrg]et non en CDD.

Par **d4im**, le **09/08/2008** à **22:39**

[quote:1h9zsuys]En clair:
1) il faut demander la requalification en CDI
2) il faut l'obtenir

si 1) fait défaut, comme dans l'arrêt de la cour de cassation, pas d'indemnité au titre de L 122-3-13.
si 2) fait défaut, comme dans notre futur cas, pas d'indemnité au titre de L 122-3-13.
[/quote:1h9zsuys]

1/ la salariée n'a pas fait de demande, la requalification est a charge d'appel...encore une fois distinction etc etc ...

2/ une fois que c'est requalifié ... c'est au titre de L 122-14, L 122-14-1 et L 122-14-5 que se basent les indemnités

:roll:

Enfin bref ... chacun pense comme il veut apres tout Image not found or type unknown

Par **Camille**, le **11/08/2008** à **17:21**

Bonjour,
Une chose est au moins certaine :
[quote="CdT":15n6va8p]
Article L1242-12
Le contrat de travail à durée déterminée est établi par écrit et comporte la définition précise de son motif. [u:15n6va8p][b:15n6va8p]A défaut, il est réputé conclu pour une durée indéterminée[/b:15n6va8p][/u:15n6va8p].
Il comporte notamment :
etc., etc., etc.,

Copyright © 2025 Juristudiant.com - Tous droits réservés

[/quote:15n6va8p]

Au chapitre V : Requalification du contrat.

[quote="CdT":15n6va8p]
Article L1245-1
Modifié par LOI n°2008-67 du 21 janvier 2008 - art. 3
[u:15n6va8p][b:15n6va8p]Est réputé à durée indéterminée[/b:15n6va8p][/u:15n6va8p] tout contrat de travail conclu en méconnaissance des dispositions des articles L. 1242-1 à L. 1242-4, L. 1242-6 à L. 1242-8, L. 1242-12, alinéa premier, L. 1243-11, alinéa premier, L. 1243-13, L. 1244-3 et L. 1244-4.
[/quote:15n6va8p]
On pourrait évidemment "ergoter" sur le sens exact de "[i:15n6va8p]en méconnaissance des[/i:15n6va8p]"
Mais, dans le même chapitre...
[quote:15n6va8p]
Article L1245-2
[u:15n6va8p][b:15n6va8p]Lorsque le conseil de prud'hommes est saisi d'une demande de requalification d'un contrat de travail à durée déterminée en contrat à durée indéterminée[/b:15n6va8p][/u:15n6va8p], l'affaire est directement portée devant le bureau de jugement qui statue au fond dans un délai d'un mois suivant sa saisine.
Lorsque le conseil de prud'hommes fait droit à la demande du salarié
etc., etc., etc.,
[/quote:15n6va8p]
ET
Aucun article du genre
[quote:15n6va8p]
Article L1245-2-X
Lorsque le conseil de prud'hommes est saisi d'une demande de requalification d'un contrat de travail à durée déterminée en contrat à durée indéterminée, l'affaire est directement portée devant le bureau de jugement qui statue au fond dans un délai d'un mois suivant sa saisine.
[u:15n6va8p][b:15n6va8p]Le conseil de prud'hommes peut ne pas faire droit à la demande du salarié en requalifiant le CDD en un autre CDD si le contrat remplit les conditions visées par l'article L. 1242-1 à L. 1242-4[/b:15n6va8p][/u:15n6va8p] etc., etc., etc.,
[/quote:15n6va8p]
ET pas non plus d'article qui commencerait par
[quote:15n6va8p]
Article L1245-2-Y
[u:15n6va8p][b:15n6va8p]Lorsque le conseil de prud'hommes est saisi d'une demande de requalification d'un contrat de travail à durée déterminée en un autre contrat à durée déterminée[/b:15n6va8p][/u:15n6va8p], l'affaire etc., etc., etc.,
[/quote:15n6va8p]
Donc, apparemment, le cas n'est pas clairement envisagé par le code du travail au chapitre "Requalification du contrat".

Je n'ai effectivement jamais entendu parler clairement d'un CDD requalifié en un autre CDD, ce qui en soi ne prouve pas grand chose, ne serait-ce que parce que ça n'aurait de sens que dans le seul cadre d'un CDD saisonnier (on imagine mal un autre cas de CDD qui pourrait être requalifié en un autre cas de CDD). Donc le cas est déjà relativement rare en soi, par conséquent cas de cassation plus rares que pour les autres CDD.
Uniquement d'ailleurs parce que une "activité saisonnière" n'est codifiée ou définie nulle part.

Copyright © 2025 Juristudiant.com - Tous droits réservés

C'est la JP qui en a dessiné les contours. Alors que l'absence ou un surcroît d'activité n'ont pas besoin de définitions légales.
J'aurais effectivement tendance à penser qu'une activité saisonnière est une activité "rythmée par les saisons", indépendamment de la volonté de l'employeur et pas dictée par un choix ou une stratégie commerciale.
D'ailleurs, la seule conclusion qui vienne à chaque fois à l'esprit quand on se penche ou se repenche sur le contrat saisonnier, c'est de "ne jamais faire de contrat saisonnier"...
(les contrats saisonniers n'étant pas franchement ma "tasse de thé" ni mon "genre de beauté"...)(d'ailleurs, apparemment, les spécialistes ont l'air de bien s'y arracher les cheveux...)

Accessoirement...
@d4im : je conserve néanmoins mon opinion (modérée, vous l'avez noté) sur les Prud'hommes vs juges de la cour d'appel, ayant probablement beaucoup plus d'expérience "de terrain" dans ce domaine, bien que fragmentaire, que vous...
:))

Image not found or type unknown

Par **d4im**, le **11/08/2008** à **19:23**

salut camille !

Effectivement, la JP a dessiné les contours de la notion de "saison", maintenant, il faudrait savior s'il parle d' "activité saisonniere" ou de "taches saisonnieres" ... en parcourant differents arrets, j'ai l'impression que c'est plutot la deuxieme idée que la Cass privilégie (et tant mieux pour nous !!! ^^)

Pour moi, il y a une (toute petite) nuance qui fait toute la différence !

;)

ps : tu n'as pas faux pr le CdP, ils sont plus "proches" de la realité professionnelle Image not found or type unknow

Par **Camille**, le **12/08/2008** à **08:57**

Bonjour,
[quote="d4im":3pjijk0l]
Effectivement, la JP a dessiné les contours de la notion de "saison", maintenant, il faudrait savior s'il parle d' "activité saisonniere" ou de "taches saisonnieres" ... en parcourant differents arrets, j'ai l'impression que c'est plutot la deuxieme idée que la Cass privilégie (et tant mieux pour nous !!! ^^)

Pour moi, il y a une (toute petite) nuance qui fait toute la différence !
[/quote:3pjijk0l]
En fait, justement, c'est même beaucoup plus compliqué que ça. Par exemple, une société

Copyright © 2025 Juristudiant.com - Tous droits réservés

dont l'activité serait totalement saisonnière (genre exploitation d'un tire-fesses, ouvert seulement quelques mois dans l'année) et qui embaucherait quelqu'un pour toute la durée de l'activité ne pourrait le faire en CDD saisonnier.
Une société qui ne fait que des pizzas fraîches en été pourrait (peut-être) embaucher un pizzaïolo en CDD saisonnier mais pas un magasinier dont l'activité ne serait pas directement liée à la seule fabrication des pizzas. La possibilité tombe si la société fabrique aussi des pizzas surgelées le reste de l'année.
Et on ne peut pas embaucher en CDD saisonnier s'il n'y a que augmentation de l'activité et rien d'autre de particulier, même si cette augmentation est saisonnière.
Par exemple, les Trois Belges ou la Déroute ne peuvent pas embaucher en CDD saisonnier pour le catalogue Printemps-Eté d'une part, et pour le catalogue Automne-Hiver d'autre part.
A moins (peut-être) qu'il n'existe des spécialistes "maillots de bain" totalement incompétents en "doudounes, robes de chambre matelassées" ou l'inverse.
Je dis "peut-être", puiqu'en cas de litige, c'est bien le tribunal, dans sa souveraine appréciation, qui décidera si le cas présenté devant leurs pifs était bien un CDD saisonnier ou pas, alors qu'aucun texte législatif n'en définit clairement les critères.

[quote="d4im":3pjijk0l]
;)

ps : tu n'as pas faux pr le CdP, ils sont plus "proches" de la realité professionnelle Image not found or type unknow

[/quote:3pjijk0l]
C'est aussi ce que je pense (par quelques expérience(s) perso), ce qui ne veut pas dire qu'ils ne font jamais de c***ies et que les juges d'appel ne font jamais que des c***ies, "nobody's perfect"... Mais il ne faut pas perdre de vue la sagesse du législateur qui a quand même bien prévu qu'en première instance, c'étaient des juges choisis dans le monde du travail et non pas dans le monde judiciaire qui devaient prendre la décision. Ce n'est pas tout à fait un hasard.
(Cela étant, en appel, bien que ce soient des juges du monde judiciaire, ce sont en général des juges spécialisés en droit du travail aussi)
De même que, quand une société est en difficulté, elle va d'abord au tribunal de commerce, pas au TI/TGI.
Ils sont certes élus mais pas tout à fait n'importe comment non plus. Les élus ne sont pas des novices en matière de législation ou de réglementation du droit du travail (ce ne sont pas forcément des "super-cracks" non plus, d'ailleurs).

Par **d4im**, le **12/08/2008** à **11:20**

[quote="Camille":1srcihpm]
Une société qui ne fait que des pizzas fraîches en été pourrait (peut-être) embaucher un pizzaïolo en CDD saisonnier mais pas un magasinier dont l'activité ne serait pas directement liée à la seule fabrication des pizzas. La possibilité tombe si la société fabrique aussi des pizzas surgelées le reste de l'année.
Et on ne peut pas embaucher en CDD saisonnier s'il n'y a que augmentation de l'activité et rien d'autre de particulier, même si cette augmentation est saisonnière.
[/quote:1srcihpm]

Copyright © 2025 Juristudiant.com - Tous droits réservés

héhé pour illustrer ce que tu dis :

Cour de cassation
Chambre sociale

5 décembre 2007
n° 06-41.313
:P

Publication Image not found or type unknown ublié au bulletin

Citations Dalloz
Encyclopédies :

* Rép. Trav., Contrat de travail à durée déterminée , n° 95

Sommaire :

Une entreprise qui fabrique et commercialise des pizzas surgelées tout au long de l'année avec seulement des accroissements périodiques de production, n'a pas d'activité saisonnière au sens de l'article L. 122-1-1 3° du code du travail. Doit être en conséquence censuré l'arrêt qui juge justifié le recours à des contrats saisonniers alors qu'il résultait de ses constatations que le salarié alternativement recruté par contrats à durée déterminée saisonniers ou pour faire face à des surcroîts temporaires d'activité, travaillait selon les années à des périodes variables

Cour de cassation Chambre sociale Cassation partielle 5 décembre 2007 N° 06-41.313 Publié au bulletin
République française
Au nom du peuple français
LA COUR DE CASSATION, CHAMBRE SOCIALE, a rendu l'arrêt suivant :

Attendu, selon l'arrêt attaqué, que Mme X... a été engagée entre le 6 janvier 1997 et le 14 juillet 2003, en qualité d'ouvrière de production, par la société Jacques Fournil qui produit et commercialise des pizzas surgelées, selon une succession de contrats à durée déterminée à caractère saisonnier ou conclus pour faire face à un surcroît d'activité ; qu'au terme du dernier contrat saisonnier conclu pour une durée de deux mois, du 11 mars au 11 mai 2002, la relation de travail s'est poursuivie sans détermination de durée jusqu'au 12 mai 2003, date à laquelle la salariée a été licenciée ; qu'elle a saisi la juridiction prud'homale de diverses demandes
Mais sur le premier moyen, pris en sa première branche :

Vu l'article L. 122-1-1, 3e du code du travail ;

Attendu que pour débouter la salariée de sa demande de requalification de l'ensemble des contrats à durée déterminée en un contrat à durée indéterminée unique prenant effet le 6 janvier 1997, l'arrêt énonce que l'existence d'une saison de la pizza correspondant à la période printemps-été est établie par les éléments d'information fournis par la société Jacques Fournil, lesquels sont confortés par les statistiques versées aux débats relatives aux ventes mensuelles qui confirment d'une part, le caractère cyclique de cette activité connaissant des

Copyright © 2025 Juristudiant.com - Tous droits réservés

accroissements ponctuels plus ou moins importants en janvier, mars et mai et juillet à septembre, d'autre part, que la périodicité de l'activité tient aux habitudes de la clientèle ;

Attendu cependant que 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 ;

Qu'en statuant comme elle a fait, alors que la société Jacques Fournil, qui fabriquait et commercialisait des pizzas surgelées en toutes saisons et connaissait seulement un accroissement périodique de production, n'avait pas d'activité saisonnière, la cour d'appel qui n'a pas tiré les conséquences légales de ses constatations, a violé le texte susvisé ;

;)

etc etc...c'est la version edolcorée Image not found or type unknown

Ce qui est bien dans cet arret, c'est qu'il est tout récent !
d'ailleurs un avocat en fait l'analyse : [url:1srcihpm]http://www.miglietti-avocat.com/contrat-de-travail/emploi-saisonnier-cdd-et-accroissement-periodique-de-production-184.html[/url:1srcihpm]

et je cite : "Mais cela ne suffit pas : il faut aussi que l'emploi pourvu par CDD corresponde à des tâches saisonnières par nature"

je pense que c'est plus que jouable ... ?

:evil: :twisted:

**** edit **** Pour relancer sur le sujet des droits des "saisonniers" Image not found or type unknown Image not found or type unknown

Est-ce que l'employeur peut nous priver de toutes les primes (que tout le monde touche...sauf nous) par le seul fait que nous soyons saisonniers ?

Certes dans la convention collective, il nous exclut, mais n'est-ce pas discriminatoire au sens du code du travail ?

Par **Camille**, le **13/08/2008** à **06:14**

Bonjour,
Je dirais que non, c'est un peu ce que je dis dans l'autre file.
Les primes ne sont pas des obligations légales, de ce fait, c'est celui qui la "propose spontanément" qui fixe les "règles du jeu".
Et à propos de discriminatoire, les seules discriminations sont celles prévues pas la loi, genre "les primes ne seront versées qu'aux personnels de sexe masculin et hétérosexuels, français depuis au moins 3 générations, de race blanche et blonds non décolorés aux yeux bleus hors lentilles de contact, ayant voté Sarkozy aux deux tours, et qui pourront faire la preuve qu'il sont des bons catholiques pratiquants".
Pour le reste, l'employeur et la CCN ont toutes latitudes.

Copyright © 2025 Juristudiant.com - Tous droits réservés

Par **d4im**, le **14/08/2008** à **11:30**

bah la c'est un peu "les primes seront versées à tous, sauf aux saisonniers !" qu'ils aient voté :lol:

sarko ou non Image not found or type unknown

Par **Camille**, le **14/08/2008** à **14:48**

Bonjour,
Ce ne serait pas plutôt du genre "à tous CDI à temps plein" ?
En principe, quand les primes touchent des CDD ou des CDI à temps partiels, il y a généralement une clause de proratisation. Pas de raison que celui qui a bossé 3 jours ou à mi-temps touche la même prime que ceux qui ont bossé toute l'année à temps plein.

Par **d4im**, le **14/08/2008** à **19:43**

Et concernant les éventuels indemnités, comment les calcule-t-on pour les saisonniers ?

Etant donné que ceci est ma 3e saison, mon ancienneté des anciens CDD est pris en compte non (apres ... requalification lol)

Ayant alors plus de 6 mois d'ancienneté, ai je droit aux indemnité compensatrices de préavis ?

Il faut plus de 6 mois d'ancienneté ... mais faut il que que cela soit continu ?

Par **Camille**, le **15/08/2008** à **08:24**

Bonjour,
Ben j'ai bien peur. La question ne se pose en général que dans le cas d'un CDD transformé en CDI, donc "dans la foulée". Là, l'ancienneté doit partir du début du CDD.
En principe, la question se pose plus difficilement pour plusieurs CDD séparés, vu que plusieurs CCD successifs, ça flirte déjà avec la légalité...

Copyright © 2025 Juristudiant.com - Tous droits réservés