

CONTRAT À DURÉE DÉTERMINÉE – Contrat vendanges (art. 718-4 C. rural) – Condition – Fixation d'un terme précis ou d'une durée minimale – Défaut – Conséquence – Requalification en CDI.

COUR DE CASSATION (Ch. Soc.) 6 octobre 2010
Château de Sérème contre Z. (pourvoi n° 09-65.346)

Attendu, selon l'arrêt attaqué (Montpellier, 17 décembre 2008), que M. Z. a été engagé le 27 août 2007 par la société Château de Sérème, en qualité d'ouvrier occasionnel, selon contrat à durée déterminée, dit "contrat vendanges", conclu pour se terminer à "la fin des vendanges" ; qu'il a été mis fin au contrat le 24 septembre 2007 ; que le salarié a saisi la juridiction prud'homale d'une demande en requalification de son contrat en contrat à durée indéterminée et en paiement de diverses indemnités pour rupture abusive ;

Attendu que la société Château de Sérème fait grief à l'arrêt de requalifier le "contrat vendanges" de M. Z. en un contrat à durée indéterminée et de la condamner à lui payer une indemnité de requalification, alors, selon le moyen, que selon l'article L. 1242-7 (anc. article L. 122-1-2 I et III) du Code du travail, le contrat de travail à durée déterminée doit comporter un terme fixé avec précision dès sa conclusion ; que le fait qu'un contrat vendanges indique qu'il se terminera à la fin des vendanges, étant précisé qu'il prendra fin au plus tard dans le délai maximum d'un mois prévu à l'article L. 718-5 du Code rural, constitue un terme précis au sens de l'article

L. 1242-7 du Code du travail ; qu'en décidant du contraire, la Cour d'appel a violé les textes susvisés ;

Mais attendu que le "contrat vendanges" prévu par les articles L. 718-4 à L. 718-6 du Code rural est un contrat saisonnier conclu en application de l'article L. 1242-2, 3° du Code du travail ; que, conformément à l'article L. 1242-7 du même code, il doit comporter un terme fixé avec précision dès sa conclusion ou, à défaut, une durée minimale ;

Et attendu qu'ayant relevé que le contrat de M. Z. se bornait à indiquer qu'il se terminerait "à la fin des vendanges", ce dont il résultait qu'il ne comportait ni terme précis, ni durée minimale, la Cour d'appel en a exactement déduit qu'il y avait lieu à requalification dudit contrat en un contrat de travail à durée indéterminée ;

D'où il suit que le moyen n'est pas fondé ;

PAR CES MOTIFS :

Rejette le pourvoi.

(M. Lamanda, prés. - Mme Goasguen, rapp. - M. Lalande, av. gén. - SCP Piwnica et Molinié, SCP Bouleuz, av.)

Note.

Le droit du travail se caractérise, entre autres, par un nombre assez élevé de contrats à terme fixé. Bien que la mise en œuvre récente du contrat unique d'insertion ait simplifié le paysage en la matière (1), il n'en a pas toujours été de la sorte notamment après la création du CDD « senior » (2) et du CDD à objet défini (3). Si la plupart de ces contrats se voit appliquer le régime juridique du CDD « classique », certains d'entre eux y dérogent expressément. Des incertitudes peuvent ainsi demeurer sur la manière d'articuler les règles générales et spécifiques, comme l'atteste d'ailleurs l'arrêt en date du 6 octobre 2010 (4) dans lequel la Cour de cassation a eu à trancher la question de la nature juridique du contrat vendanges et de la détermination de sa date d'achèvement lorsqu'il ne comporte pas de terme fixé avec précision dès sa conclusion.

Un salarié est engagé le 27 août 2007 en qualité d'ouvrier occasionnel par contrat vendanges, conclu pour s'achever « à la fin des vendanges ». L'employeur met fin au contrat le 24 septembre 2007, soit trois jours avant le terme légal, la durée maximale ne pouvant être supérieure à un mois. L'intéressé saisit le Conseil de prud'hommes pour obtenir la requalification en CDI du contrat vendanges. Par arrêt confirmatif en date du 17 décembre 2008, la Cour d'appel de Montpellier accueille favorablement sa demande. Un pourvoi en cassation est introduit aux motifs, d'une part, qu'il était prévu que le contrat prenne fin dans un délai maximum d'un mois et, d'autre part, que la précision du terme ne faisait aucun doute dès lors que la relation contractuelle se terminait « à la fin des vendanges ». La Cour de cassation rejette le pourvoi en posant comme principe que le contrat vendanges est un contrat saisonnier. A ce titre, il doit impérativement comporter un terme fixé avec précision, sachant que « la fin des vendanges » n'en constitue pas un, ou, à défaut, une durée minimale. La Cour d'appel en a donc exactement déduit qu'en l'absence d'un de ces deux éléments, la requalification s'imposait.

Bien que cette décision soit fondée sur un plan strictement juridique, elle n'aura en réalité qu'une faible portée pratique pour un contrat dont la durée ne peut excéder un mois. L'employeur n'aura aucun mal à se conformer

(1) C. trav., art. L. 5134-19-1 et s.

(2) C. trav., art. D. 1242-2, et son équivalent dans le domaine agricole, C. rur., art. D. 718-4.

(3) Créé par la loi n° 2008-596 du 25 juin 2008 portant modernisation du marché du travail, non codifié.

(4) Ci-dessus, à paraître au Bulletin.

à cette nouvelle exigence, sachant que rien ne lui interdit de fixer cette durée minimale à quelques jours, voire à quelques heures. Difficile dans ces conditions de considérer que le salarié en tirera un réel bénéfice, sauf évidemment dans l'hypothèse où le contrat se révélerait dépourvu de durée minimale. La réduction de cette durée à sa plus simple expression aurait néanmoins pour conséquence de rendre quasiment inexistante la période d'essai. Le contrat vendanges est un contrat hybride qui, tout en relevant du Code rural et de la pêche maritime, reste soumis aux règles générales en vigueur dans le cadre du CDD « classique » (I) et plus spécifiquement à celles applicables au contrat saisonnier (II).

I. Le contrat vendanges, un contrat à durée déterminée

Si le régime juridique du CDD « classique » a vocation à s'appliquer au contrat vendanges, notamment en matière de détermination du terme qui doit être, en principe, fixé avec précision (A), il n'en demeure pas moins que ce contrat spécial est, dans certains domaines, soumis à des règles qui lui sont propres (B).

A. Application du cadre général du CDD

Les employeurs du secteur agricole qui souhaitent recruter des salariés pour un temps limité ont théoriquement le choix entre un CDD « classique », un contrat de travail saisonnier, voire un contrat vendanges. Si le type de contrats à adopter est généralement dicté par les motifs de recours, ils sont tous soumis au même formalisme qui impose l'existence d'un écrit dans lequel figurera un certain nombre de mentions obligatoires dont la liste est établie à l'article L. 1242-12 du Code du travail (définition du motif, nom du salarié, désignation du poste de travail, intitulé de la convention collective applicable, montant total de la rémunération avec ses primes et accessoires... et éventuellement clause de renouvellement, durée de la période d'essai). Le contrat doit, entre autres, prévoir la date exacte du terme ou, à défaut, une durée minimale. L'article L. 1242-7 du Code du travail dispose en effet que le CDD « *comporte un terme fixé avec précision dès sa conclusion* ». Est ainsi indiquée la date d'échéance du contrat, soit en mentionnant le jour où la relation contractuelle prend fin, soit en se référant au nombre de jours, de semaines ou de mois pour lequel le contrat est conclu.

La fixation d'un terme imprécis est, à titre exceptionnel, autorisée. Est alors expressément indiqué l'événement qui, à sa concrétisation, mettra fin à la relation contractuelle. Ainsi, en l'espèce, le contrat devait se terminer « *à la fin des vendanges* ». Si leur achèvement était un fait certain, indépendant de la volonté des parties, le moment exact où il se produirait n'était pas connu, en dépit de la brièveté de la période sur laquelle se déroulent les vendanges et de la perception qu'a nécessairement le viticulteur du temps nécessaire à leur réalisation. Parmi les cinq hypothèses dans lesquelles le contrat peut être formé sans terme précis, figurent les emplois à caractère saisonnier. En qualifiant le contrat vendanges de contrat saisonnier, la Cour de cassation le soumet à l'article L. 1242-7 du Code du travail qui dispose *in fine* que le CDD est « *conclu pour une durée minimale* », librement déterminable. Or, il est de jurisprudence constante qu'en l'absence de cette mention, est requalifié en CDI le CDD à terme imprécis (5). En se référant à « *la fin des vendanges* » pour établir la date d'échéance du contrat, l'employeur n'a manifestement pas respecté cette obligation.

Le salarié se voit ainsi garantir un temps de travail et une rémunération minimum dans l'hypothèse où le contrat arriverait à échéance avant l'expiration de cette durée minimale. L'application de cette disposition est intéressante en présence de contrats qui sont conclus pour la réalisation d'un objet dont le terme est particulièrement imprécis. Tel n'est pas le cas du contrat vendanges qui, quelles que soient les configurations, aura une durée maximale d'un mois. Bien que qualifié de contrat de travail saisonnier, le contrat vendanges dispose de son propre régime juridique qui en fait un contrat très spécial.

B. Un cadre spécifique pour le contrat vendanges

Pour faire face aux spécificités de l'activité agricole qui nécessite une main-d'œuvre importante sur de très courtes périodes (6), la loi du 21 décembre 2001 de financement de la Sécurité sociale pour 2002 a créé le contrat vendanges qui, en dépit de la recodification du Code du travail, relève toujours du Code rural et de la pêche maritime (7). L'article L. 718-4 du Code rural dispose que le « *contrat vendanges a pour objet la réalisation de travaux de vendanges. Ces travaux s'entendent des préparatifs de la vendange à la réalisation des vendanges, jusqu'aux travaux de rangement inclus* ». Malgré l'absence de jurisprudence sur ce point, son champ d'application semble devoir se limiter aux activités qui sont en relation directe avec les vendanges (cueillette

(5) Cass. soc., 29 oct. 1996 : Bull. civ. 1996, V, n° 356.

(6) Y. Van Haecke, L'emploi saisonnier dans le secteur des fruits et légumes : Rapport au ministère de l'Agriculture et de la Pêche, 2001.

(7) N. Olszak, Le contrat vendanges, *Matthieu*, 201-16 et C. trav. L. 122-3-18 à 20 : Dr. soc. 2005, p. 839.

du raisin, transport des hottes...). Les travaux effectués le reste de l'année sur la vigne, tels que la taille ou le traitement, constituent un motif de recours à un autre type de contrat.

Si le CDD « classique » est, à quelques exceptions près, conclu pour une durée maximale de dix-huit mois, renouvellement inclus, le contrat vendanges ne le sera que pour un mois au plus (C. rur., art. L. 718-5). Le pourvoi avait d'ailleurs relevé que le contrat, bien qu'ayant pour terme « la fin des vendanges », était destiné à s'achever au plus tard dans le délai légal d'un mois. Il est toutefois possible de recourir à plusieurs contrats vendanges successifs, sans que leur cumul ne puisse excéder une durée de deux mois sur une période de douze mois. Cette disposition autorise plusieurs renouvellements pour le compte d'un même employeur, voire la conclusion d'une succession de contrats de très courte durée avec des employeurs différents. Par dérogation aux interdictions des articles D. 3141-1 et D. 3141-2 du Code du travail et au principe de non-cumul avec une activité privée lucrative, les salariés en congés payés ainsi que les agents publics sont susceptibles de bénéficier d'un contrat vendanges. Sa promotion est favorisée par une exonération de cotisations patronales dues au titre des assurances sociales (C. rur., art. L. 741-16) des allocations familiales (C. rur., art. L. 741-5), des accidents du travail (C. rur., art. L. 751-18) et, de manière plus exceptionnelle, par le versement au salarié d'une rémunération sur laquelle il n'a pas à acquitter de cotisations d'assurances sociales. Restent exclusivement à sa charge les cotisations de retraite complémentaire, les cotisations chômage, la CSG et la CRDS. Malgré son régime juridique spécial, la Cour de cassation n'a pas hésité à faire du contrat vendanges un contrat de travail saisonnier, notamment en raison du caractère extrêmement cyclique de l'activité qui se répète chaque année.

II. Le contrat vendanges, un contrat de travail saisonnier

Si la nature même du contrat vendanges laissait à penser qu'il s'agissait d'un contrat de travail saisonnier, encore fallait-il que la Cour de cassation, en l'absence de texte l'indiquant clairement, opère cette qualification. Le régime juridique applicable au contrat de travail saisonnier est aujourd'hui étendu au contrat vendanges (A), à l'exception de quelques dispositions que le Code rural écarte expressément (B).

A. Application du cadre général du contrat de travail saisonnier

Le recours au CDD n'est autorisé que dans les cas prévus à l'article L. 1242-2 du Code du travail et notamment pour pourvoir des emplois saisonniers. En l'absence de définition légale, la Cour de cassation a indiqué 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 » (8). L'emploi sera saisonnier dès lors qu'il est limité dans le temps (9) et correspond à un accroissement d'activité régulier, prévisible et cyclique à périodicité annuelle (10). Cette hausse d'activité est déterminée par le rythme des saisons ou par les modes de vie collectifs et doit surtout être indépendante de la volonté des employeurs ou des salariés (11). Pour résumer la question, et comme l'affirme un auteur, point d'activité saisonnière sans saison et point d'emploi saisonnier sans activité saisonnière (12). Les tâches confiées sont, en outre, nécessairement liées à cet accroissement temporaire d'activité.

Le secteur agricole constitue, avec le tourisme, les principaux domaines d'activité dans lesquels les employeurs recourent aux contrats de travail saisonniers. Les tâches exécutées au cours des vendanges répondent bien aux critères posés par la Cour de cassation. Ce sont des travaux qui sont amenés à se répéter chaque année, quasiment à la même période, et dont la réalisation ne dépend pas de la volonté des cocontractants mais exclusivement des conditions climatiques. La qualification retenue par la Cour de cassation conduit à appliquer le régime juridique du contrat de travail saisonnier au contrat vendanges. En l'espèce, elle en a déduit qu'à partir du moment où l'article L. 1242-7 du Code du travail impose que le contrat saisonnier, conclu sans terme précis, soit assorti d'une durée minimale, il doit logiquement en être de même pour le contrat vendanges.

L'impact de la solution retenue ne se limitera pas à la seule question de la détermination de la date d'achèvement du contrat vendanges lorsqu'il ne comporte pas de terme fixé avec précision dès sa conclusion. Ainsi dans le silence de l'article L. 1243-10 du Code du travail, il était théoriquement possible de se demander si l'indemnité de fin de contrat pouvait être versée à l'issue d'un contrat vendanges. En l'assimilant à un contrat de travail saisonnier, toute ambiguïté est désormais levée. Le caractère saisonnier des travaux permet également, sous certaines conditions, de déroger à la durée quotidienne de travail effectif (C. rur., art. D. 713-5), plafonnée à dix heures (C. rur., art. L. 713-2), de suspendre le droit au repos hebdomadaire ou au repos

(8) Cass. soc., 12 oct. 1999 : Bull. civ. 1999, V, n° 373 ; G. Lachaïse: JCP E 2000, 39.

(9) Cass. soc., 7 déc. 1994 : Bull. civ. 1994, V, n° 329.

(10) Cass. soc., 5 déc. 2007 : Bull. civ. 2007, V, n° 206.

(11) Cass. soc., 4 mai 1993 : n° 89-43.379.

(12) Cass. soc., 26 oct. 1999 : Bull. civ. 1999, V, n° 400 ; C. Roy-Loustaunau : Dr. soc. 2000, p. 341.

dominical (C. rur., art. L. 714-1) et de rémunérer les salariés à une fréquence autre que mensuelle (C. trav., art. L. 3242-1) (13). Le rapprochement avec le contrat de travail saisonnier n'est toutefois pas total, le contrat vendanges conservant quelques spécificités.

B. Un contrat de travail saisonnier spécial

L'article L. 718-6 du Code rural interdit d'assortir le contrat vendanges d'une clause de reconduction pour la saison suivante, qu'elle soit d'origine contractuelle ou conventionnelle. Cette incompatibilité textuelle constitue un élément de nature à expliquer et légitimer la décision de la Cour de cassation. En refusant de soumettre le contrat vendanges à l'article L. 1244-2 du Code du travail, le législateur semble avoir implicitement considéré que les autres dispositions relatives au contrat de travail saisonnier lui étaient applicables. Cette exclusion renforce néanmoins la situation de précarité dans laquelle se trouvent souvent les saisonniers. Elle ne permet pas de stabiliser, d'une année sur l'autre, une main-d'œuvre qui serait plus rapidement opérationnelle si elle était fidélisée. Les salariés ne peuvent pas non plus bénéficier du cumul d'ancienneté lorsqu'ils ont conclu successivement plusieurs contrats vendanges dans la même entreprise. Mais l'absence de clause de reconduction met partiellement à l'abri les employeurs des risques de requalification. La Cour de cassation subordonne, en effet, la requalification à l'existence d'une clause contractuelle ou conventionnelle de reconduction automatique du contrat pour la saison suivante (14). Tout danger est, en revanche, écarté en présence d'une clause qui prévoit une simple priorité de « réembauchage » (15).

La durée du contrat de travail saisonnier, ainsi que les conditions pour en conclure successivement un ou plusieurs autres, dérogent au droit commun des CDD qui fixe, sauf exception, le terme à dix-huit mois et limite à un le nombre des renouvellements. Sa durée, qui est déterminée en fonction du rythme des saisons ou des modes de vie collectifs, ne peut raisonnablement guère dépasser six à huit mois par an, sous peine d'être requalifié en CDI s'il se révélait avoir été utilisé pour pouvoir un emploi lié à l'activité normale et permanente de l'entreprise. A ce titre, le contrat vendanges est soumis à un régime juridique spécial qui restreint sa durée maximale à un mois, voire deux en cas de renouvellements. La faiblesse de la durée s'explique par le fait que ce contrat est uniquement défini par rapport à son objet qui est de couvrir des travaux réalisés exclusivement pendant la période des vendanges. Cette dernière caractéristique contribue à en faire un contrat de travail saisonnier de type particulier, assorti de règles spécifiques.

Conclusion

L'approche qui consiste à qualifier le contrat vendanges de contrat de travail saisonnier ne peut être qu'approuvée juridiquement, eu égard aux caractéristiques des tâches effectuées. A ce titre, il doit impérativement comporter un terme fixé avec précision dès sa conclusion ou, à défaut, une durée minimale. L'arrêt du 6 octobre 2010 aura en réalité un impact limité sur les conditions de travail des vendangeurs qui ont été, dès l'instauration de ce contrat spécifique, traités comme des saisonniers « classiques ». Cette décision est toutefois susceptible d'être lourde de conséquences pour les employeurs qui se seraient contentés de subordonner la date d'achèvement du contrat à « la fin des vendanges » ou à tout autre motif aussi imprécis. Mais le profil économique et social des personnes travaillant en qualité de saisonniers les met vraisemblablement à l'abri d'une introduction massive d'actions en requalification. Ce contrat de travail spécial, déterminé en fonction de la nature particulière de son objet, pose en revanche la question de la situation de précarité dans laquelle elles sont sciemment maintenues en étant exclues du bénéfice de certaines dispositions, pourtant accordées aux autres saisonniers.

Romain Marié, *Maître de conférences, Université Nancy-2,*

membre de l'équipe de recherches Droit et changement social (UMR CNRS 6028), Université de Nantes

(13) T. Tauran, L'emploi de travailleurs saisonniers en agriculture : RD rur. 2010, comm. 384, prat. 2.

(14) Cass. soc., 16 nov. 2004 : Bull. civ. 2004, V, n° 285 ; R. Marié, Les voies étroites de la requalification des CDD saisonniers : Dr. Ouv. 2005, p. 425.

(15) Cass. soc., 30 mai 2000 : Bull. civ. 2000, V, n° 205 ; C. Roy-Loustaunau : Dr. soc. 2000, p. 768.