



## Contrat de travail CDD saisonnier

Par **LeChantDesCigales**, le **13/07/2024** à **10:22**

Bonjour à tous,

J'ai signé début avril un contrat CDD saisonnier de 42 heures semaine qui court jusque fin Octobre.

La société qui m'a embauchée a été rachetée courant Juin et mes nouveaux patrons me proposent un avenant à mon contrat ( 35 heures travaillées 39 ) pour rattraper le crédit de 90 heures non travaillées puisque nous finissons tous une demi-heure voir une heure plus tôt faute de clientèle. J'ai tout de même été payée chaque mois les 42h/semaine.

Tout cela est-il légal ? Puis-je signer cet avenant ?

Merci pour vos réponses en espérant avoir été claire.

Par **Marck.ESP**, le **14/07/2024** à **19:20**

Bienvenue sur LegaVox

Dans certains cas, des modifications peuvent être justifiées par des raisons économiques, mais cela nécessite généralement des procédures spécifiques **et l'accord du salarié.**

Je vous conseille de prendre contact avec une organisation syndicale ou même directement avec l'inspection du travail.

Par **janus2fr**, le **15/07/2024** à **08:16**

Bonjour,

Vous n'avez, bien entendu, aucune obligation de signer un avenant.

Votre employeur est obligé de respecter votre contrat et donc de vous fournir du travail pour 42 heures hebdo et s'il ne le fait pas, de vous payer le salaire prévu pour ces 42 heures.

Par **Runcelot**, le **15/07/2024** à **08:30**

Bonjour,

Votre message soulève plusieurs problématiques juridiques.

#### 1/ La récupération des heures

L'article [L3121-50 du Code du Travail](#) prévoit certaines situations pour lesquelles l'employeur a la possibilité de faire récupérer des heures, à savoir pour les situations suivantes : "1° De causes accidentelles, d'intempéries ou en cas de force majeure ; 2° D'inventaire ; 3° Du chômage d'un jour ou de deux jours ouvrables compris entre un jour férié et un jour de repos hebdomadaire ou d'un jour précédant les congés annuels. "

Le défaut d'activité suffisante pour vous occuper, n'ayant pas pour origine l'une de ses trois situations, ne permet pas à l'employeurs de procéder à l'application du dispositif de récupération des heures perdues.

Donc, renseignez-vous sur le fondement de l'employeur en passant notamment par une organisation syndicale si vous en avez au sein de votre entreprise.

Si vous avez rempli votre part du contrat de travail en étant à disposition de l'employeur 42 heures par semaine, l'employeur doit vous rémunérer en contrepartie. S'il manque des heures de travail perdues pour un fait prévu par le texte précité, vous avez à les récupérer. Les heures peuvent être déduite notamment en raison d'une absence de votre part (carance maladie, abandon de poste,...).

Juridiquement, il est important de veiller à avoir une trace émanant de l'employeur lorsqu'il vous demande de ne pas réaliser une obligation contractuelle de votre part (ne pas venir travailler), car il pourra tenter de venir vous le reprocher en affirmant que l'absence était de votre fait.

#### 2/ Le tranfert de contrat et modification de contrat

En cas de reprise d'activité par un nouvel employeur, les contrats sont automatiques transférés au repreneur dans les mêmes conditions que vous aviez chez l'ancien employeur de part l'article [L1224-1 du Code du Travail](#).

La durée du travail fait partie des éléments essentiels du contrat de travail. L'employeur n'a pas la possibilité de changer unilatéralement cette mention. C'est pour cela qu'il vous fait une proposition car il doit obtenir votre accord.

Cependant, vous êtes en contrat CDD - saisonnier. Et, un refus de votre part, ne saurait conduire à ce qu'il lance une procédure de licenciement économique car il s'agit d'une procédure applicable au relation avec les salariés sous CDI que l'[article L1243-1 du Code du Travail](#) n'applique pas au contrat à durée déterminée.

Comme conseillé, prenez "contact avec une organisation syndicale ou même directement avec l'inspection du travail" afin de vérifier si les textes évoqués relèvent bien de votre

situation et de votre relation de travail avec votre employeur.

Mais a priori : vous avez la possibilité de signer mais pas d'obligation de signer.

Cordialement

Par **LeChantDesCigales**, le **15/07/2024** à **17:01**

Merci à tous pour vos réponses. J'ai appelé le 3939 qui me confirme que la dette d'heures appartient à mon ancien employeur et qu'en aucun cas, mon nouvel employeur ne doit considérer cette "dette" comme un dû.

Il m'a fortement conseillé d'appeler l'Inspection du Travail demain matin.