

ASSEMBLÉE NATIONALE

29 mars 2013

SÉCURISATION DE L'EMPLOI - (N° 847)

Commission	
Gouvernement	

Rejeté

AMENDEMENT

N° 961 (2ème Rect)

présenté par

M. Giraud, M. Braillard, M. Carpentier, M. Chalus, M. Charasse, Mme Dubié, M. Falorni,
M. Giacobbi, Mme Girardin, M. Krabal, M. Moignard, Mme Orliac, M. Saint-André,
M. Schwartzenberg et M. Tourret

ARTICLE ADDITIONNEL**APRÈS L'ARTICLE 7, insérer l'article suivant:**

Au début du chapitre III du titre II du livre II de la première partie du code du travail est insérée une section 1 et des articles L. 1223-1 et L. 1223-2 ainsi rédigés :

« Section 1

« Contrat de travail intermittent

« *Art. L. 1223-1.* – Dans les régions touristiques à activité interrompue pendant une partie de l'année, définies par arrêté du représentant de l'État dans la région, les employeurs doivent proposer, pour tous les emplois dépassant douze semaines, la possibilité de signer des contrats de travail à durée indéterminée intermittents, avec alternance de périodes travaillées et non travaillées, tels que définies par les articles L. 3123-31 à L. 3123-37.

« Le contrat à durée indéterminée intermittent doit être conclu par écrit, avec fixation d'une durée annuelle contractuelle de base dans le contrat, durée que l'employeur s'engage à faire effectuer et à rémunérer.

« Cette durée annuelle de travail est, dans le cas où un salarié signe un seul contrat à durée indéterminée intermittent, au moins de quatre cent cinquante heures, hors heures supplémentaires et au plus de 4/5^e de la durée légale (soit pour les établissements ouvrant les jours fériés du 1^{er} janvier, 14 juillet, 15 août et 25 décembre, de mille quatre cent trente cinq heures) ou conventionnelle du travail. En cas de signature de plusieurs contrats de travail, il n'est pas prévu de limite basse pour le ou les autres contrats.

« Dans le contrat, il est explicitement stipulé que les périodes non travaillées n'ouvrent pas de droits aux assurances chômage.

« *Art. L. 1223-2.* – Les organisations d'employeurs sont tenues d'organiser sur le plan territorial, une négociation annuelle obligatoire avec les organisations syndicales de salariés pour examiner la mise en application locale du contrat à durée indéterminée intermittent.

« À défaut d'instance locale de dialogue social organisée par profession une commission paritaire territoriale interprofessionnelle, telle que définie à l'article L. 2234-2 est créée par arrêté préfectoral dans les territoires concernés, pour, notamment, concourir à l'application des accords collectifs territoriaux de travail, conclus dans le cadre de l'application du présent article. Ces commissions paritaires territoriales interprofessionnelles peuvent être animées par les services extérieurs de l'État chargés du travail et de l'emploi. ».

EXPOSÉ SOMMAIRE

La loi du 19 janvier 2000 ayant créé le dispositif du CDII n'a guère trouvé de traduction concrète dans les secteurs saisonniers notamment parce que la possibilité de souscrire à ce type de contrat est conditionnée par l'existence d'un accord collectif l'autorisant.

Or, les secteurs d'activité saisonniers sont marqués par la prééminence de petites entreprises, n'atteignant pas la taille minimale pour négocier des accords d'entreprises et peu représentées dans les instances professionnelles.

La faculté ouverte par l'article L 3123-31 est en fait inexploitée ce qui pénalise la sécurisation des parcours professionnels de certains salariés saisonniers et empêche les employeurs ouverts aux progrès sociaux de bénéficier d'une réduction de leurs coûts d'embauches, d'une stabilisation de leurs salariés, de la possibilité de mieux les former et donc de les faire évoluer, de mieux les payer...

La sécurisation des parcours reste la priorité essentielle des travailleurs saisonniers dont la part de jeunes « voltigeurs » (très mobiles, enchaînant par exemple une saison d'hiver dans les Alpes puis en été à la mer) est faible face à tous ceux qui veulent « vivre et travailler au pays ».

Il s'agit là de créer un nouveau droit, optionnel, permettant une meilleure sécurisation du contrat sur le long terme via ce CDII. Mais les parties (notamment les jeunes « voltigeurs ») restent libres de préférer un CDD avec clause de reconduction.

Pour lui donner sa pleine efficacité en termes d'emplois pérennes, il est nécessaire que le législateur encadre ce nouveau droit par la loi, en délimitant le bénéfice par arrêtés des préfets de régions qui sont bien placés pour déterminer les secteurs saisonniers concernés, avec la connaissance du terrain mais aussi l'autonomie suffisante par rapport aux milieux professionnels.

La durée minimale de 450 h pour un seul CDII signé correspond à 3 mois à temps plein, ce qui est un temps de travail facilement atteint pour une saison. Naturellement le cumul de plusieurs CDII, chez des employeurs de secteurs complémentaires quant à leur saisonnalité, doit permettre d'augmenter cette durée.

Le salarié doit être parfaitement informé de ses droits : le CDII n'ouvrant pas de droit aux assurances chômage durant les périodes non travaillées.

Par ailleurs, la variable territoriale est indispensable pour obtenir un système efficace de sécurisation des parcours professionnels répondant aux besoins des populations et de l'économie locale, croisant finement les analyses des offres et des demandes en faisant émerger des convergences.

Cette approche territoriale est seule à même de répondre à la volonté de la majorité des travailleurs saisonniers de « vivre et travailler au pays ».

C'est pourquoi il est nécessaire d'insérer la mise en œuvre du CDII dans un dispositif de dialogue social territorial organisé, seul à même par l'implication directe des partenaires sociaux concernés, de déclencher une dynamique autour des ressources d'emploi territorialisées.

Ce dialogue social territorial peut s'organiser soit au niveau des branches professionnelles locales, soit au niveau local interprofessionnel à travers le recours à un instrument existant, la commission paritaire locale interprofessionnelle.