

ASSEMBLÉE NATIONALE

29 avril 2016

**NOUVELLES LIBERTÉS ET DE NOUVELLES PROTECTIONS POUR LES ENTREPRISES
ET LES ACTIFS - (N° 3675)**

Commission	
Gouvernement	

Tombé

AMENDEMENT**N ° 2281 (Rect)**présenté par
Mme Got

ARTICLE ADDITIONNEL**APRÈS L'ARTICLE 39, insérer l'article suivant:**

Par dérogation à l'article L. 3123-31 du code du travail et à titre expérimental pendant trois ans à compter de l'entrée en vigueur de la présente loi, des contrats de travail intermittents peuvent être conclus pour pourvoir à des emplois à caractère saisonnier au sens du 3° de l'article L. 1242-2 dans les entreprises employant moins de cinquante salariés, en l'absence de convention ou d'accord collectif de travail, après information, le cas échéant, des délégués du personnel.

Si la rémunération versée mensuellement au salarié est indépendante de l'horaire réel effectué et est lissée sur l'année, le contrat le précise. Les articles L. 3123-33, L. 3123-34 et L. 3123-36 du même code lui sont applicables.

Le Gouvernement remet au Parlement un rapport d'évaluation de l'expérimentation dans les deux mois suivant la fin de l'expérimentation.

EXPOSÉ SOMMAIRE

Le contrat de travail intermittent est un contrat à durée indéterminé qui s'adresse aux salariés qui occupent un « emploi permanent qui par nature comporte une alternance de périodes travaillées et de périodes non travaillées » et donc, notamment, un emploi saisonnier.

Grâce à ce contrat, les saisonniers ont l'assurance de retrouver chaque année le même le poste qui fait l'objet du contrat et bénéficient dans l'entreprise des mêmes droits que les salariés à temps plein. Le contrat est particulièrement avantageux si le saisonnier parvient à cumuler deux contrats intermittents pour la saison d'été et d'hiver. Pourtant, cette forme contractuelle n'a pas rencontré le

succès attendu puisque, chaque année, il semble que peu de contrats de travail intermittent soient conclus en France.

Le rapport de F. Nogué « Le tourisme, « filière d'avenir ». Développer l'emploi dans le tourisme » paru en 2013, a identifié la condition d'existence d'un accord de branche ou d'entreprise ou d'établissement comme un obstacle important au recours du CDI. En effet, sur l'ensemble des branches professionnelles, seules une vingtaine ont actuellement prévu ce contrat. En l'absence d'accord de branche, la plupart des entreprises qui souhaiteraient y avoir recours se trouvent quant à elle dans l'impossibilité de conclure un accord d'entreprise en raison de leur petite taille car il s'agit souvent de PME et de TPE.

Afin d'encourager le recours aux contrats de travail intermittent, cet amendement permet aux entreprises de moins de cinquante salariés d'y avoir recours, même en l'absence d'accord de branche ou d'entreprise, dès lors qu'elles ont à pourvoir des emplois saisonniers et qu'elles en informent les délégués du personnel.

Cette dérogation est accordée à titre expérimental pour trois ans.

Il s'agit d'une alternative à l'amendement n°2191.