

ASSEMBLÉE NATIONALE

5 octobre 2016

TERRITOIRES DE MONTAGNE - (N° 4067)

Commission	
Gouvernement	

Retiré

AMENDEMENT

N° 101

présenté par

M. Pupponi, M. Verdier, Mme Got, M. Calmette, M. Le Roch, Mme Maquet, M. Bies, M. Roig et
M. Villaumé

ARTICLE ADDITIONNEL**APRÈS L'ARTICLE 11, insérer l'article suivant:**

I. – L'État peut autoriser la mise en place à titre expérimental d'un contrat de travail à durée indéterminée à vocation saisonnière.

II. – Le titre II du livre I^{er} de la troisième partie du code du travail est complété par un chapitre V ainsi rédigé :

« Chapitre V

« Expérimentation relative au contrat à durée indéterminée à vocation saisonnière

« Section 1

« Définition et modalités

« *Art. L. 3125-1.* – Le contrat à durée indéterminée saisonnier peut être contracté dans le cadre de 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 collectif et qui sont effectués pour le compte d'une entreprise dont l'activité obéit aux mêmes variations.

« *Art. L. 3125-2.* – Le contrat à durée indéterminée saisonnier est un contrat à durée indéterminée. Ce contrat est écrit. Il mentionne notamment :

« 1° La qualification du salarié ;

« 2° La justification de l'activité saisonnière ;

« 3° Les éléments de la rémunération ;

« 4° La durée annuelle minimale du travail du salarié ;

« 5° Les périodes de travail ;

« 6° La répartition des heures de travail selon ces périodes.

« Le contrat doit comprendre toutes autres clauses que les contractants jugent nécessaires d'inscrire en particulier quant à ce qui est relatif aux durées de travail et leur répartition mais aussi la flexibilité des périodes de travail.

« *Art. L. 3125-3.* – La justification de l'activité saisonnière découle d'une autorisation délivrée par l'autorité locale compétente qui se dote du droit de regard sur les contrats procédant de cette justification.

« *Art. L. 3125-4.* – La flexibilité des périodes de travail doit être inscrite dans le contrat et si ce n'est pas le cas il est alors du ressort du salarié d'entamer la procédure. Les modifications ne doivent pas porter atteinte au revenu ou aux droits du salarié.

« *Art. L. 3125-5.* – La durée annuelle minimale du travail du salarié peut être modifiée dans les mêmes dispositions que celles indiquées à l'article L. 3125-4 à la limitation près qu'elles ne peuvent être modifiées, positivement ou négativement, que dans une mesure d'un tiers du temps indiqué dans le contrat.

« *Art. L. 3125-6.* – Le salarié titulaire d'un contrat à durée indéterminée saisonnier bénéficie des droits reconnus aux salariés à temps complet sous réserve de modalités spécifiques prévues par le contrat.

« Pour la détermination des droits liés à l'ancienneté, les périodes non travaillées sont prises en compte en totalité, à l'exception des droits liés à l'assurance chômage ou à l'assurance vieillesse.

« Section 2

« Dispositions particulières au contrat à durée indéterminée saisonnier

« *Art. L. 3125-7.* – L'ensemble de ces dérogations et dispositions est acceptable sous caution de l'article L. 3125-4. Toute remise en question de ce statut met fin aux dispositions particulières du contrat à durée indéterminée saisonnier.

« *Art. L. 3125-8.* – En dérogation à l'article L. 3121-42 les salariés dotés d'un contrat à durée indéterminée saisonnier peuvent conclure une convention de forfait en heures sur l'année et en dérogation à l'article L. 3121-39 cette convention n'est pas forcée de faire l'objet d'une convention collective mais entre dans le cadre de la répartition des heures et des périodes travaillées indiquée dans le contrat.

« Ainsi les entreprises visées peuvent dans le cadre du contrat établir un plan d'annualisation des heures de travail sans contrainte autres que le respect des durées maximales telles qu'indiquées à l'article L. 3124-8.

« *Art. L. 3125-9.* – Le statut défini à l'article L. 3125-3 accorde aux entreprises la permission d'élever le seuil des heures maximales dans le cadre conféré par le surcroît temporaire d'activité mais aussi de bénéficier de l'article L. 3121-36 sur une période annuelle n'excédant pas trois mois inscrite dans une convention et renouvelable chaque année.

« *Art. L. 3125-10.* – Lors des périodes non travaillées l'État assure le paiement de l'ensemble des charges patronales induites par les employés ayant contracté un contrat à durée indéterminée saisonnier.

« *Art. L. 3125-11.* – Tout non-respect des règles indiquées dans les précédents articles entraîne la requalification du contrat à durée indéterminée saisonnier en contrat à durée indéterminée simple et fait donc perdre à l'employeur toutes les dispositions précédemment citées. ».

III. – La présente expérimentation prend fin deux ans après sa mise en place. Elle fait l'objet d'une évaluation.

EXPOSÉ SOMMAIRE

L'emploi saisonnier représente un besoin important en France au regard des spécificités de certains territoires vivant en particulier de l'activité touristique tels que les territoires de Montagne. Il répond à un contexte économique particulier, basé sur des cycles d'activités plus ou moins définis.

Le territoire Corse en est un parfait exemple : il existe certes des activités que nous pouvons dire annuelles mais une partie importante de l'économie de l'île reste liée à la saison touristique qu'elle soit de montagne ou balnéaire. C'est aussi le cas des stations de ski en particulier. Or ces cycles d'activité impliquent des périodes d'emploi avec toute une population qui se retrouve en situation d'alternance entre phase travaillée et phase chômée qui nécessite des ajustements (double emploi, déplacement entre différentes zones selon les saisons...) qui ne sont pas réalisables par chacun.

Cette alternance devient donc problématique dès que l'on pense aux populations qui sont dépendantes de ces emplois saisonniers qui, au cours d'une courte période de travail souvent intensive, doivent subvenir à leurs besoins annuels. A ce problème de base, s'ajoute l'insécurité de l'emploi. En effet, les contrats saisonniers sont le plus souvent des contrats à durée déterminée (CDD), et dans de plus rares cas des contrats à durée indéterminée intermittents (CTI).

Le contrat à durée déterminée restant la règle on voit de suite quel est le risque : un saisonnier, indépendamment du nombre d'années durant lesquelles il a travaillé en saison pleine, peut se voir sans contrat et ainsi dans une situation très difficile. Un grand nombre de jeunes n'ira d'ailleurs pas conclure un contrat dans un domaine où il risque chaque année de voir sa situation disparaître.

Il convient également d'ajouter que les actifs concernés s'inscrivent en fin de saison au Pôle Emploi, générant une augmentation importante du nombre de chômeurs et d'indemnités correspondantes à verser, à la charge de l'État. C'est perdant-perdant.

De nombreuses décisions de la Cour de cassation (telle que la décision Cass. soc. 18/6/2008 N° 07-40123) ont déjà défini dans quels contextes un contrat saisonnier est considéré comme établissant une relation de travail à durée indéterminée, avec comme facteurs principaux une clause de reconduction ou bien encore la régularité de l'emploi et le fait qu'il occupe toute la saison. Dans ces situations, la Cour de cassation a, à chaque fois, rendu comme jugement la requalification du contrat de l'employé en un contrat à durée indéterminée.

C'est ce constat qui motive le présent amendement dont l'objet est de permettre l'expérimentation, dans un premier temps, d'un contrat à durée indéterminée à vocation saisonnière (CDIS).

Le dispositif se singularise sur les points suivants :

– Le contrat à durée indéterminée à vocation saisonnière est basé sur des temps de travail fluctuants, la répartition des horaires variant en fonction de la période conformément au principe d'annualisation du temps de travail.

– L'employé étant soumis aux mêmes droits que ceux d'un titulaire d'un contrat à durée indéterminée, l'entreprise serait tenue de payer les charges relatives à l'employé. Afin de favoriser la signature de ce type de contrat, les employeurs seraient exonérés de charges sociales patronales durant la période chômée. La perte de recettes pour l'État et les organismes sociaux serait en réalité compensées par la non inscription massive desdits salariés en fin de saison puisqu'il n'y aurait plus de variation saisonnière des chômeurs.

Dans les territoires concernés par cette fluctuation de l'activité, les employeurs sont demandeurs de ce type de contrat adapté pour avoir une pérennité de l'emploi, pour ne pas rechercher chaque année de nouveaux salariés sur le marché de l'emploi avec toutes les incertitudes que cela implique et pour assurer une qualification de l'emploi en mettant à profit la période non-œuvrée pour effectuer des formations en alternance.

Ce dispositif est favorable pour l'employé qui dispose d'une stabilité dans l'exercice de son emploi, favorable pour l'employeur qui assure son recrutement et une équipe pérenne au-delà de la saison, avec une qualification possible pendant le temps non œuvré par le biais de formations et favorable pour l'État et les organismes sociaux qui réalise des économies en termes d'indemnités de chômage, économies supérieures aux exonérations sociales patronales prévues dans ce dispositif.