



N° 2568

# ASSEMBLÉE NATIONALE

CONSTITUTION DU 4 OCTOBRE 1958

QUINZIÈME LÉGISLATURE

---

Enregistré à la Présidence de l'Assemblée nationale le 14 janvier 2020.

## PROPOSITION DE LOI

*visant à favoriser l'accès des mineurs à un travail saisonnier,*

(Renvoyée à la commission des affaires sociales, à défaut de constitution d'une commission spéciale dans les délais prévus par les articles 30 et 31 du Règlement.)

présentée par Mesdames et Messieurs

Arnaud VIALA, Julien DIVE, Gilles LURTON, Éric STRAUMANN, Jean-Marie SERMIER, Jérôme NURY, Fabrice BRUN, Véronique LOUWAGIE, Patrick HETZEL, Emmanuelle ANTHOINE, Bernard PERRUT, Jean-Pierre DOOR, Isabelle VALENTIN, Charles de la VERPILLIÈRE, Bérengère POLETTI, Frédérique MEUNIER, Josiane CORNELOUP, Jean-Louis MASSON, Claude de GANAY, Martial SADDIER, Dino CINIÉRI, Michel VIALAY, Éric PAUGET, Guillaume PELTIER, Jean-Claude BOUCHET, Marie-Christine DALLOZ, Annie GENEVARD, Jacques CATTIN, Sébastien LECLERC, Robin REDA, Émilie BONNIVARD, Pierre VATIN, Bernard BROCHAND, Raphaël SCHELLENBERGER, Julien AUBERT, Stéphane VIRY, Philippe GOSSELIN,

députés.

## EXPOSÉ DES MOTIFS

MESDAMES, MESSIEURS,

Selon l'enquête publiée en décembre 2019, « Quelle place occupe l'emploi saisonnier en France ? » de la Direction de l'animation de la recherche, des études et des statistiques du ministère du travail, un peu plus d'un million de personnes ont eu au moins un contrat saisonnier entre avril 2018 et mars 2019 en France. Les saisonniers des filières non agricoles présentent un profil plus jeune : 31 ans en moyenne, contre 36 ans chez les saisonniers agricoles. Dans ces filières non agricoles (tourisme, hôtellerie, restauration, etc.), la part des 15-24 ans y est plus élevée et atteint 44 %, contre 21 % pour ceux titulaires d'un CDI et 39 % chez les personnes en contrat temporaire non saisonnier. Autant de preuves de l'importance du travail saisonnier dans l'emploi des jeunes, et des mineurs en particulier.

Dans le cas de l'embauche d'un mineur, cela s'établit de la même manière que pour toute embauche : déclaration préalable à l'embauche (DPAE), inscription du salarié sur le registre unique du personnel, et l'obligation de passer une visite médicale d'embauche.

Les motivations des mineurs à travailler dans le cadre d'un emploi saisonnier sont diverses. Tout d'abord, il lui permet de découvrir l'environnement professionnel, d'acquérir une première expérience, très bien perçue par les futurs employeurs et de comprendre tout simplement la valeur travail. Cette confrontation au monde professionnel est incontestablement une expérience très riche permettant au mineur de développer des compétences telles que la créativité, la persévérance et le travail d'équipe. Le jeune travailleur, intégré dans une équipe de salarié se forge un esprit basé sur la coopération. Elle le responsabilise dans l'organisation des tâches qu'il effectue pour atteindre des objectifs fixés. Des qualités qui lui seront indispensables dans sa vie future. De plus, le travail saisonnier peut permettre de créer de vraies vocations.

Cependant, trouver un emploi saisonnier lorsque l'on est mineur n'est pas aisé. En effet, les jeunes travailleurs entre 16 et 18 ans forment une catégorie particulière de salariés. En ce sens, des dispositions spécifiques sont prévues par la réglementation. La situation juridique actuelle a pour conséquence la réticence des employeurs à recruter des jeunes de moins de 18 ans, participant ainsi à des rigidités dans le marché du travail en France.

La durée de travail est limitée à 35 heures par semaine, et 8 heures par jour. Le temps de pause quotidien est de 30 minutes pour 4 h 30 de travail consécutif. Le temps de repos s'élève à au moins 12 heures consécutives et deux jours ininterrompus incluant le dimanche.

Le travail de nuit, entre 22 heures et 6 heures est interdit. Des demandes de dérogations sont possibles mais elles sont limitées à certaines activités et nécessitent l'établissement de nombreuses formalités administratives qui viennent créer un nouveau frein à l'emploi des jeunes travailleurs saisonniers. Néanmoins, pour éviter toute précarisation du travail saisonnier des jeunes, cet assouplissement doit se faire sous le contrôle des partenaires sociaux et des autorités compétentes d'inspection du travail, pour empêcher les dérives et mauvaises interprétations possibles de ce texte.

Dans certains secteurs d'activités où il y a une demande de travail le dimanche, le jeune se trouve en marge du marché du travail. Face aux complexités des formalités administratives et à l'interdiction du travail le dimanche pour les mineurs, les entreprises ne préfèrent pas embaucher ces derniers. Ainsi, l'offre de travail du jeune, volontaire, qui souhaite travailler au cours de ses vacances ne rencontre pas la demande émanant des entreprises qui nécessitent de la main d'œuvre au cours de weekend pour renforcer ses effectifs.

Ceci est source d'inefficience sur le marché du travail et a pour conséquence de freiner les embauches des jeunes alors que ces derniers désiraient travailler et ce même le dimanche.

La rigidité législative et réglementaire existante conduit de nombreux jeunes à recourir au travail sous-terrain en les privant de toute protection. En voulant mettre à l'abri les jeunes, la législation les met en réalité en danger.

Dans une immense partie des cas, le « job d'été » est saisonnier, et donc caractérisé par un pic d'activité et des horaires nécessairement souples afin de subvenir aux besoins de l'activité. L'objectif de cette proposition de loi est de maintenir un cadre nécessaire à la protection des plus jeunes mais aussi de l'assouplir afin qu'ils ne soient plus un verrou à l'emploi autant pour les employeurs que pour ceux qui prétendent à un travail saisonnier.

## PROPOSITION DE LOI

### Article 1<sup>er</sup>

- ① Le titre VI du livre I<sup>er</sup> de la troisième partie du code du travail est ainsi modifié :
- ② 1° Après le quatrième alinéa de l'article L. 3162-1, il est inséré un alinéa ainsi rédigé :
- ③ « Une convention ou un accord d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, une convention ou un accord de branche peut étendre cette dérogation aux emplois à caractère saisonnier définis au 3° de l'article L. 1242-2. »
- ④ 2° À la première phrase du troisième alinéa de l'article L. 3163-2, après le mot : « secteurs », sont insérés les mots : « et emplois à caractère saisonnier définis au 3° de l'article L. 1242-2 ».

### Article 2

- ① Le chapitre III du titre V du livre I<sup>er</sup> de la quatrième partie du code du travail est ainsi modifié :
- ② 1° Au deuxième alinéa de l'article L. 4153-6, les mots : « de plus de seize ans » sont supprimés.
- ③ 2° L'article L. 4153-9 est complété par un alinéa ainsi rédigé :
- ④ « Une convention ou un accord d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, une convention ou un accord de branche peut prévoir les conditions dans lesquelles les travailleurs de moins de dix-huit ans peuvent être employés à certaines catégories de travaux mentionnés à l'article L. 4153-8 lorsqu'ils relèvent d'un emploi à caractère saisonnier défini au 3° de l'article L. 1242-2 ».