

**ASSEMBLÉE NATIONALE**

13 novembre 2017

## RATIFICATION ORDONNANCES DIALOGUE SOCIAL - (N° 369)

|              |  |
|--------------|--|
| Commission   |  |
| Gouvernement |  |

Rejeté

**AMENDEMENT**

N° 3

présenté par

M. Cattin, M. Abad, M. Straumann, M. Perrut, Mme Bazin-Malgras, M. Dassault, M. Bazin,  
M. Brun, Mme Dalloz, Mme Marianne Dubois, M. Verchère, M. Reitzer, M. Vialay,  
Mme Louwagie, M. Sermier, M. Ramadier, M. Peltier, M. Rémi Delatte, M. Hetzel, M. Reiss,  
Mme Anthoine, Mme Lacroute, Mme Poletti, Mme Genevard, M. Herbillon, M. Saddier et M. Le  
Fur

-----

**ARTICLE ADDITIONNEL****APRÈS L'ARTICLE 6, insérer l'article suivant:**

Le deuxième alinéa de l'article L. 2421-8 du code du travail est complété par une phrase ainsi rédigée :

« Dans le cadre d'un contrat saisonnier d'une durée maximale d'un mois, et concernant un travailleur bénéficiant du statut de salarié protégé, l'employeur n'est pas tenu de saisir l'inspection du travail lors de l'arrivée du terme du contrat. »

**EXPOSÉ SOMMAIRE**

L'article L. 2421-8 du code du travail dispose, dans son deuxième alinéa, que « l'employeur saisit l'inspecteur du travail un mois avant l'arrivée du terme » (du contrat).

Or, ces dispositions ne sont pas applicables en pratique pour des activités saisonnières, notamment celles de récoltes de fruits, de vendanges, . . . Elles portent en effet sur des durées trop courtes, ne permettant ni à l'employeur, ni à l'inspection du travail de répondre aux obligations législatives. Dans de nombreux cas, l'entreprise n'a pas le temps ou le réflexe de saisir l'inspection du travail.

De ce fait, un salarié ayant connaissance de ce flou juridique est tout à fait susceptible de multiplier des contrats de la sorte puis d'attaquer ses employeurs pour ne pas avoir répondu aux dispositions de la loi, mettant par-là en grande difficulté financière certaines de ces entreprises assignées en justice.

Des cas concrets ont ainsi eu lieu où un salarié jouant sur le statut de salarié protégé demande à l'entreprise qui l'a embauchée des dommages et intérêts pour ne pas avoir respecté des dispositions du code du travail, particulièrement difficiles à réaliser. Le travailleur abusant de cette situation est ainsi quasiment assuré d'obtenir gain de cause.

Cela crée, par ailleurs, un malaise se traduisant par un frein à l'emploi, certaines entreprises hésitant, de ce fait, à embaucher des travailleurs saisonniers pour les récoltes de vendanges ou autres.