



ASSEMBLÉE NATIONALE

13ème législature

inspection du travail

Question écrite n° 40214

Texte de la question

M. Jacques Remiller appelle l'attention de M. le ministre du travail, des relations sociales, de la famille, de la solidarité et de la ville sur les conditions de travail des jeunes travailleurs saisonniers. Une enquête a montré qu'un tiers des jeunes ont travaillé comme saisonniers pendant l'été, car ils ne partaient pas en vacances faute de temps ou de moyens financiers. Or de nombreux abus ont été dénoncés, comme l'absence de contrat de travail ou le non-paiement des heures supplémentaires. Il lui demande quelles mesures il entend prendre afin de rendre effective, au sein des programmes scolaires, l'information des jeunes sur leurs droits lorsqu'ils travaillent, et de renforcer les contrôles faits par l'inspection du travail auprès des jeunes saisonniers.

Texte de la réponse

En droit, les jeunes travailleurs, saisonniers ou non, sont des salariés âgés de moins de dix-huit ans. À ce titre, ils bénéficient de protections spécifiques en matière de temps de travail et de nature des travaux exécutés. Ils restent néanmoins employés sous un contrat de travail de droit commun. Si le code du travail ne donne aucune définition du travail ou de l'emploi saisonnier, la spécificité de ce type de travail a cependant conduit à un aménagement des différents types de contrats de travail permettant d'exercer une telle activité. Le contrat à durée déterminée à caractère saisonnier obéit aux règles de droit commun des contrats à durée déterminée (contrat écrit comportant des mentions obligatoires, rupture anticipée limitée à certains cas limitativement énumérés par le code du travail...), et le salarié bénéficie de toutes les dispositions légales, conventionnelles ou résultantes d'un usage applicables aux salariés liés par un contrat à durée indéterminée à leur employeur. Toutefois, compte tenu de la spécificité de cette catégorie d'emplois, une certaine souplesse est prévue par le code du travail : la possibilité de conclure le contrat sans terme précis pour la durée de la saison ou une partie de celle-ci, la possibilité de conclure des contrats successifs sans avoir à respecter de délai de carence. Les jeunes travailleurs pensant être victimes d'abus dans le respect de leurs droits, notamment s'agissant de la rémunération des heures supplémentaires effectuées, ou souhaitant être mieux informés de ceux-ci peuvent s'adresser à l'inspection du travail. Les organisations syndicales de salariés organisent régulièrement des campagnes d'information à leur attention. Il convient enfin de rappeler que l'embauche de travailleurs saisonniers peut, sous réserve de respect des critères d'effectifs (9 salariés maximum) ou d'heures travaillées (100 jours, consécutifs ou non, ou 700 heures de travail par année civile), être réalisée par l'adhésion à un dispositif de simplification, tel le titre emploi entreprise, le chèque emploi pour les très petites entreprises (remplacés le 1er avril 2009 par le titre emploi-service entreprises). En facilitant les démarches des employeurs (contrat de travail, calcul des rémunérations), ces titres emploi participent aussi à l'effectivité du respect des droits des salariés. L'Agence centrale des organismes de sécurité sociale lancera courant 2009 une campagne d'information sur le nouveau titre emploi-service entreprises.

Données clés

Auteur : [M. Jacques Remiller](#)

Circonscription : Isère (8^e circonscription) - Union pour un Mouvement Populaire

Type de question : Question écrite

Numéro de la question : 40214

Rubrique : Travail

Ministère interrogé : Travail, relations sociales, famille, solidarité et ville

Ministère attributaire : Travail, relations sociales, famille, solidarité et ville

[Date\(s\) clé\(s\)](#)

Question publiée le : 20 janvier 2009, page 478

Réponse publiée le : 31 mars 2009, page 3149