



ASSEMBLÉE NATIONALE

13ème législature

inspection du travail

Question écrite n° 44218

Texte de la question

M. Patrick Beaudouin attire 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 saisonniers. Une enquête réalisée par la Jeunesse ouvrière chrétienne a révélé qu'un tiers des jeunes âgés de 15 à 30 ans avaient travaillé comme saisonniers au cours de l'été 2007. Or 14 % des saisonniers ont été employés sans contrat de travail, et les heures supplémentaires de 25 % d'entre eux n'ont pas été payées. Ces abus sont en partie rendus possible par la méconnaissance du droit du travail, particulièrement forte chez les plus jeunes travailleurs saisonniers. C'est pourquoi il lui demande quels moyens il entend mettre en oeuvre pour renforcer l'information des jeunes sur leurs droits, d'une part, et pour veiller au respect de ces droits, d'autre part.

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 (neuf salariés maximum) ou d'heures travaillées (cent 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.

Données clés

Auteur : [M. Patrick Beaudouin](#)

Circonscription : Val-de-Marne (6^e circonscription) - Union pour un Mouvement Populaire

Type de question : Question écrite

Numéro de la question : 44218

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 : 10 mars 2009, page 2268

Réponse publiée le : 8 décembre 2009, page 11816