



## 16ème législature

<b>Question N° :</b> 15755	De <b>Mme Pascale Boyer</b> ( Renaissance - Hautes-Alpes )	<b>Question écrite</b>
<b>Ministère interrogé</b> > Travail, santé et solidarités		<b>Ministère attributaire</b> > Travail, santé et solidarités
<b>Rubrique</b> >travail	<b>Tête d'analyse</b> >Statut des travailleurs saisonniers des territoires de montagne	<b>Analyse</b> > Statut des travailleurs saisonniers des territoires de montagne.
Question publiée au JO le : <b>27/02/2024</b> Réponse publiée au JO le : <b>28/05/2024</b> page : <b>4307</b> Date de signalement : <b>30/04/2024</b>		

### Texte de la question

Mme Pascale Boyer interroge Mme la ministre du travail, de la santé et des solidarités sur le statut des travailleurs saisonniers. La loi de modernisation, de développement et de protection des territoires de montagne, dite « loi Montagne II », prévoyait la mise en place d'une expérimentation du contrat à durée indéterminée intermittent ou CDI saisonnier, afin de prendre en compte les spécificités du travail saisonnier en zones montagneuses et de sortir les travailleurs saisonniers de la boucle « CDD-chômage ». En outre, la « loi Montagne II » a prévu la remise de deux rapports du Gouvernement au Parlement : le premier sur l'évaluation des conditions de gestion des travailleurs pluriactifs ou saisonniers par les régimes de protection sociale ; le second sur l'expérimentation du contrat à durée indéterminée intermittent (CDII) sans accord collectif préalable dans toutes les branches dans lesquelles l'emploi saisonnier est particulièrement développé. Si Mme la députée salue l'ambition des mesures issues de la loi Montagne II », elle souhaite interroger Mme la ministre sur les avancées faites sur le statut des saisonniers, collaborateurs cruciaux des territoires de montagne, qui peinent de plus en plus à en attirer dans leurs communes au fil des saisons. Aussi et après consultation des services de l'Assemblée nationale, aucune trace de ces rapports ne subsiste à ce jour. C'est pourquoi Mme la députée interroge le Gouvernement sur l'état d'avancement de cette expérimentation et de la rédaction de ces rapports. Elle demande également quelles sont les intentions du Gouvernement pour améliorer le statut des travailleurs saisonniers et aider les territoires de montagne à conserver leur attractivité.

### Texte de la réponse

L'article 87 de la loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels a autorisé, à titre expérimental, le recours au contrat à durée indéterminée intermittent (CDII) sans accord d'entreprise ou de branche préalable. Cette expérimentation a permis de déroger à la règle selon laquelle la conclusion d'un CDII n'est possible que dans les entreprises couvertes par une convention ou un accord d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, par une convention ou un accord de branche étendu qui le prévoit (article L. 3123-33 du code du travail). Elle n'a concerné que la branche des remontées mécaniques et domaines skiables (arrêté du 6 avril 2017), dont les entreprises rattachées ont pu conclure des CDII sur la seule base du contrat de travail, en l'absence d'accord collectif et après information du comité d'entreprise ou des délégués du personnel. L'article 44 de la loi n° 2016-1888 du 28 décembre 2016 de modernisation, de développement et de protection des territoires de montagne, dite « loi Montagne », a modifié les conditions de

l'expérimentation en permettant que le contrat de travail puisse prévoir que la rémunération mensuelle soit indépendante de l'horaire réel effectué et lissée sur l'année. Les services du ministère du travail ont organisé chaque année un comité de pilotage de l'expérimentation réunissant, outre les représentants de l'administration, les représentants des salariés et des employeurs. Au-delà de ces échanges, les services du ministère chargé du travail n'ont pas été destinataires d'éléments d'information de la part des partenaires sociaux (interprofessionnels ou de branches) ou des entreprises. Par ailleurs, ce contrat n'étant pas identifiable en déclaration sociale nominative, aucune source administrative n'a pu être utilisée pour une évaluation quantitative. Le bilan a donc été réalisé après interrogation des organisations patronales de la branche des remontées mécaniques et domaines skiables (identifiant de la convention collective 454). Il ressort des éléments transmis que le dispositif a été très peu utilisé. En effet, seule une dizaine de contrats a été conclue au cours des deux ans et demi d'expérimentation. Le faible recours à l'expérimentation s'explique par plusieurs facteurs. Ainsi, le montage n'a pas démontré son attractivité pour les travailleurs saisonniers pluriactifs qui auraient été privés de l'indemnisation par l'assurance chômage pendant les périodes non travaillées. Ensuite, les contrats de travail à durée déterminée saisonniers successifs s'avèrent bien ancrés dans les secteurs saisonniers et les conditions avantageuses de reconduction de ces contrats au sein de la branche des remontées mécaniques peuvent d'ores et déjà satisfaire nombre de salariés concernés. En définitive, l'expérimentation semble montrer l'importance des accords collectifs, en ce qu'ils offrent des garanties aux salariés. Le Gouvernement partage l'objectif d'amélioration du statut des travailleurs saisonniers dans les zones de montagne, en privilégiant la mobilisation, l'appropriation et le plein usage des dispositifs existants pour permettre et soutenir la pluriactivité des salariés. À ce titre, le Contrat de travail à durée indéterminée (CDI) intermittent favorise la stabilité de l'emploi, permet de lisser la rémunération sur l'année à l'exclusion de toute période de rupture de salaire et peut contribuer à améliorer l'accès à certains droits tels que le logement ou le crédit. En outre, il est possible et souhaitable que les différentes branches professionnelles organisent des passerelles entre les emplois saisonniers via le CDI intermittent. Enfin, la création d'un statut du pluriactif ou d'un nouveau type de contrat de travail spécifique n'est pas envisagé.