

SANTÉ ET SÉCURITÉ DU TRAVAIL SAISONNIER : CONTEXTE RÉGLEMENTAIRE

Dans les secteurs de l'agriculture, du tourisme ou de l'hôtellerie-restauration, les travailleurs saisonniers assurent la continuité de l'activité, souvent dans des conditions précaires. La mise en œuvre effective d'actions de prévention reste un défi auprès de ces salariés exposés à de nombreux risques, en dépit de l'existence d'un cadre réglementaire et de dispositifs d'appui dédiés.

JENNIFER
SHETTLE
INRS,
département
Études, veille
et assistance
documentaires

Les travailleurs saisonniers sont par essence labiles, peu accessibles et il est par conséquent difficile d'accéder à des données précises concernant leurs conditions de travail, le nombre d'accidents du travail ou de maladies professionnelles les touchant.

Pour autant, des études font état d'une population d'une moyenne d'âge plus jeune pour les saisonniers du milieu touristique et d'origine extranationale plus fréquente pour les travaux agricoles.

Ces populations peuvent avoir des difficultés pour accéder à un logement, aux soins mais aussi à leurs droits sociaux et au droit du travail.

Mais d'un point de vue juridique, qu'est ce qui les qualifie, quels sont leurs droits et comment la réglementation les prend-elle en compte ?

Pour tenir compte de la spécificité du travail saisonnier, le régime juridique du contrat à durée déterminée (CDD) a fait l'objet d'adaptations afin d'améliorer la situation du travailleur saisonnier et lui garantir une certaine stabilisation de sa situation professionnelle :

- possibilité de conclure des contrats à terme incertain ;
- assouplissement des règles concernant la succession des contrats ;
- inclusion éventuelle d'une clause de reconduction d'une année sur l'autre ;
- modalités de calcul de l'ancienneté, de repos compensateur et de formation professionnelle ;
- mesures particulières sur le suivi de l'état de santé.

Il convient par ailleurs de noter que les dispositions générales prévues par le Code du travail en matière de santé et de sécurité s'appliquent à ces salariés comme aux autres salariés non saisonniers en CDI ou CDD classique. Les conditions de travail doivent suivre les mêmes règles en matière de protection de la santé des salariés que pour tout autre type

d'emploi. Cependant, les entreprises employant ces travailleurs n'ont souvent qu'une activité saisonnière et sont souvent très peu structurées en matière d'hygiène et sécurité. Le suivi de l'état de santé des travailleurs saisonniers est allégé, la prévention reposant sur des actions de sensibilisation aux risques délivrées par les services de prévention et de santé au travail (SPST).

Une population particulièrement vulnérable face aux risques professionnels

Particulièrement présents dans certains domaines d'activité (tourisme, restauration, animation, agriculture), les travailleurs saisonniers constituent une population professionnelle hétérogène, aussi bien



© Fabrice Dimier pour l'INRS/2019

au regard de leur niveau de qualification et d'expérience que de leurs conditions de vie.

De nombreux jeunes travailleurs, encore en formation, exercent leurs premières activités professionnelles pour de courtes périodes, dans le cadre d'un contrat de travail saisonnier. D'autres travailleurs saisonniers enchaînent les saisons et travaillent de façon pérenne dans ces activités.

Ces éléments en font une population de travailleurs vulnérables, ayant des difficultés d'accès à un hébergement de qualité et aux soins, et ne connaissant pas forcément les règles de protection prévues par le droit du travail.



© Kate Townsend / Unsplash

Au regard de ces éléments et bien que les dispositions générales en matière de droit social et de santé et sécurité au travail leur soient applicables au même titre que pour les salariés non saisonniers, la réglementation s'est adaptée en prévoyant des dispositions particulières, telles qu'il en existe pour les jeunes travailleurs ou les salariés intérimaires.

Critères permettant de conclure un contrat de travail pour des emplois saisonniers

Tel que le précise l'article L. 1242-2 du Code du travail, un CDD peut être conclu pour l'exécution d'une tâche précise et temporaire, et pour des emplois à caractère saisonnier. On parle alors de « CDD saisonniers ». L'activité saisonnière autorisant le recours à ce type de contrat doit correspondre à

des tâches appelées à se répéter chaque année, selon une périodicité à peu près fixe, en fonction du rythme des saisons ou des modes de vie collectifs (animateur sportif ou socioculturel, plagiste, cueillette de fleurs ou de fruits...).

Le caractère régulier, prévisible, cyclique de la répétition d'une activité permet de différencier le travail saisonnier du simple accroissement d'activité. Les secteurs d'activité à variation saisonnière sont essentiellement :

- l'agriculture : culture, récolte, conditionnement de différents produits;
- les industries agroalimentaires : fabrication et distribution de denrées;
- et le tourisme : activités dont l'exercice est étroitement lié aux saisons (par exemple moniteur de ski ou de planche à voile), activités accrues du fait de la saison (par exemple magasin d'articles de sport dans une station de montagne, commerce d'alimentation voire hypermarché situé en moyenne montagne ou en zone côtière, entreprise de transport de personnes).

Cette liste n'est pas limitative, d'autres secteurs d'activité pouvant offrir des emplois à caractère saisonnier, comme l'a rappelé la Cour de cassation dans un arrêt du 10 janvier 1991¹.

Pour pouvoir être qualifiées de saisonnières, les variations d'activité doivent être régulières, prévisibles, cycliques et en tout état de cause indépendantes de la volonté des employeurs ou des salariés.

Dans les secteurs d'activité obéissant à des variations saisonnières, tous les emplois offerts n'ont pas nécessairement un caractère saisonnier. Pour que les emplois en question puissent être proposés dans le cadre de CDD saisonniers, encore faut-il qu'il y ait une correspondance entre les tâches offertes et l'activité saisonnière de l'entreprise. Ainsi l'affectation d'un salarié « à des tâches multiples, diverses, sans corrélation avec le rythme des saisons », ou à des tâches « accomplies à toutes époques de l'année » ne saurait s'opérer par le biais de CDD saisonniers. De même, l'embauche pour des périodes ne coïncidant pas avec une ou plusieurs saisons exclut le recours à de tels contrats².

C'est ainsi qu'une activité touristique (lieux culturels, activités sportives en montagne, à la mer...), caractérisée par un accroissement de visiteurs chaque année, à dates à peu près fixes est une activité saisonnière au sens du Code du travail. Il est alors possible de conclure des contrats saisonniers avec des salariés, pour la période recevant le plus grand nombre de visiteurs (Cf. Encadré).

C'est ce qu'a décidé la Cour de cassation concernant les CDD successifs conclus avec une salariée, affectée au poste d'hôtesse de caisse à la tour Eiffel sur une période de cinq ans : les deux premières années, pendant les vacances scolaires, puis les

trois années suivantes, sur les cinq ou six mois de l'année pendant lesquels le plus grand nombre de touristes visitent la tour Eiffel. Pour les magistrats, l'activité touristique était bien caractérisée par un accroissement du nombre de visiteurs, chaque année, à des dates à peu près fixes, ce qui justifiait la conclusion de contrats saisonniers³.

En revanche, une entreprise dont l'activité de vente se poursuit sans interruption pendant toute l'année, ne peut, pour faire face à une augmentation temporaire de la demande de la clientèle (suite à des campagnes publicitaires ou promotionnelles, par exemple), recourir à des contrats saisonniers. Pour la Cour de cassation, une entreprise qui fabrique et commercialise des articles de camping en toute saison n'a pas d'activité saisonnière. Une telle activité ne peut justifier le recours à des CDD saisonniers⁴. Dans cette hypothèse, seuls des contrats pour le motif d'accroissement temporaire d'activité peuvent être conclus.

À noter : la distinction entre le travail saisonnier et le simple accroissement d'activité a des conséquences pratiques. En effet, sauf convention ou accord collectif contraire, l'indemnité de fin de contrat (ou « indemnité de précarité ») versée en principe à la fin du CDD n'est pas due dans le cadre des contrats saisonniers, tandis qu'elle doit l'être pour les contrats conclus pour accroissement temporaire d'activité.

Réglementation générale applicable aux salariés saisonniers

Il est important de rappeler que les travailleurs saisonniers disposent des mêmes droits que l'ensemble des travailleurs. Les dispositions prévues par le Code du travail concernant en particulier la durée du travail, la rémunération, la santé et la sécurité au travail leur sont applicables.

Toutefois, le travail saisonnier est par définition caractérisé par des tâches à accomplir dans un temps limité. La tentation, de ce fait, d'abus en matière de temps de travail et de repos est donc une réalité. Le dimanche, en zone touristique, est rarement un jour chômé pour les travailleurs.

Afin d'améliorer la situation du travailleur saisonnier et de lui garantir une certaine stabilité, le régime juridique du CDD saisonnier fait l'objet de certaines adaptations, avec en particulier la possibilité de :

- conclure des contrats sans terme précis⁵;
- conclure dans certains cas des CDD successifs avec le même salarié⁶;
- prévoir dans le contrat une clause de reconduction pour la saison suivante⁷.

Des dispositions spécifiques concernant les modalités de calcul de l'ancienneté⁸ et du repos compensateur sont également prévues.

Les modalités du suivi de l'état de santé des tra-

vailleurs saisonniers font également l'objet de certaines adaptations qui seront détaillées ci-après.

Dispositions applicables en matière de prévention des risques professionnels

Comme pour tous ses salariés, l'employeur est responsable de la santé et de la sécurité des saisonniers qu'il a engagés. Il est tenu à une obligation de sécurité et, à ce titre, il doit prendre les mesures nécessaires pour assurer leur sécurité et protéger leur santé physique et mentale, et veiller à ne pas les affecter à certains travaux particulièrement dangereux.

Travaux interdits aux salariés saisonniers

Chaque employeur doit veiller à ne pas affecter de travailleurs saisonniers à certains travaux particulièrement dangereux, expressément listés à l'article D. 4154-1 du Code du travail. Les interdictions qui y sont mentionnées concernent l'exécution de travaux les exposant à certains agents chimiques dangereux ou aux rayonnements ionisants. Le directeur régional des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi peut toutefois exceptionnellement accorder une dérogation à cette interdiction. La demande d'autorisation doit alors lui être adressée par lettre recommandée avec avis de réception, accompagnée de l'avis

ENCADRÉ

DIFFÉRENCES AVEC D'AUTRES TYPES DE CONTRATS

Le contrat vendanges* : Le Code rural et de la pêche maritime prévoit la possibilité de conclure un CDD pour la réalisation des travaux de vendanges.

Ces travaux s'entendent « des préparatifs de la vendange à la réalisation des vendanges jusqu'aux travaux de rangement inclus ». Le contrat vendanges est un contrat pour travaux saisonniers assorti de conditions particulières.

Le CDD d'usage** : Dans certains secteurs (tourisme, spectacle, hôtellerie-restauration), le CDD d'usage peut être employé pour les emplois saisonniers. Ce contrat présente une plus grande flexibilité, permettant de renouveler plusieurs fois le contrat sans limitation, en raison de la nature particulière des métiers concernés. Ce contrat d'usage, plus communément appelé « extra », permet à un employeur d'engager un salarié pour l'exécution d'une tâche précise et temporaire. Il ne peut être utilisé que pour répondre à des besoins ponctuels et immédiats pour un poste spécifique, uniquement dans les secteurs d'activité autorisant ce type de contrat. Le travailleur doit dès lors être un salarié présent de manière occasionnelle et irrégulière (ce qui le différencie du contrat à temps partiel ou de l'intérim).

*Cf. Articles L. 718-4 à L. 718-6 du Code rural et de la pêche maritime.

**Cf. Articles L. 1242-2 et L. 1251-6 du Code du travail.





© Cédric Pasquini pour l'INRS / 2019

du comité social et économique (CSE), ainsi que de l'avis du médecin du travail.

À noter : au-delà de ces dispositions, l'employeur devra veiller à ne pas affecter de jeunes de moins de 18 ans à des travaux les exposant à des risques pour leur santé, leur sécurité, leur moralité ou excédant leurs forces. Ce principe général est décliné par le Code du travail, travaux par travaux. À titre d'exemples, sont strictement interdits aux jeunes travailleurs d'au moins 15 ans et de moins de 18 ans les travaux les exposant à des agents biologiques de groupe 3 ou 4⁹, à des vibrations mécaniques lorsque le niveau de vibration dépasse les valeurs d'exposition journalière¹⁰, ainsi qu'à des températures extrêmes susceptibles de nuire à leur santé¹¹.

Évaluation des risques et mise en place d'une démarche de prévention

Dans le cadre de cette obligation générale d'assurer la sécurité et de protéger la santé des salariés dont les saisonniers, l'employeur doit évaluer les risques professionnels auxquels ces derniers sont exposés, préalablement à leur affectation à leur poste de travail, et retranscrire les résultats de cette éva-

luation dans le document unique d'évaluation des risques professionnels (DUERP).

En fonction des résultats de cette évaluation, il doit mettre en place des mesures de prévention adaptées, même si celles-ci ne sont applicables que pour une courte durée. Il pourra être accompagné par le service de prévention et de santé au travail (SPST), qui pourra le conseiller sur la prévention des risques professionnels et l'amélioration des conditions de travail, par la Carsat, et par le CSE s'il existe.

Au regard des secteurs ayant recours plus particulièrement à des travailleurs saisonniers (tourisme, agriculture, animation...), ces derniers peuvent être plus particulièrement exposés à des horaires atypiques (travail de nuit, horaires décalés), à des températures extrêmes, au port de charges, aux manutentions, au travail physique. Ils peuvent également être exposés aux risques liés aux pratiques addictives (alcool, tabac).

À noter : la question de l'hébergement temporaire de ces travailleurs revêt une importance primordiale, de mauvaises conditions de logement pouvant avoir des conséquences sur leur santé physique et mentale. Ainsi, bien que la réglementation ne rende pas obligatoire l'hébergement des salariés par l'employeur, en pratique, il est souvent nécessaire. Dans ce cas, si l'employeur héberge ses salariés, il doit le faire dans des conditions de salubrité satisfaisantes, que l'inspection du travail peut être amenée à contrôler.

Formation renforcée à la sécurité

Tel que le précise l'article L. 4142-2 du Code du travail, les salariés titulaires d'un CDD, affectés à « des postes de travail présentant des risques particuliers pour leur santé ou leur sécurité » doivent bénéficier d'une formation renforcée à la sécurité, ainsi que d'un accueil et d'une information adaptés dans l'entreprise dans laquelle ils sont employés.

À noter : il n'existe pas de définition juridique des « risques particuliers » au sens de cet article, mais il est possible de se référer à la circulaire 18/90 du 30 octobre 1990 relative au contrat de travail à durée déterminée et au travail temporaire pour établir la liste de ces postes.

L'employeur qui recrute des salariés saisonniers doit donc lister les postes de travail pour lesquels il est nécessaire de mettre en place une formation renforcée à la sécurité. Cette liste de postes de travail est établie après avis du médecin du travail et du CSE, s'il existe. Elle est tenue à la disposition de l'agent de contrôle de l'inspection du travail.

La formation pourra notamment porter sur les risques auxquels ils sont susceptibles d'être exposés, les règles de sécurité sur le lieu de travail, l'utilisation, l'entretien et les vérifications des

équipements de protection individuelle (EPI), les mesures de prévention à respecter en fonction des risques spécifiques...

Accident du travail et contrat de travail saisonnier

Le salarié victime d'un accident du travail dans le cadre de l'exécution d'un contrat saisonnier bénéficie des mêmes droits que les autres salariés en CDD et en CDI notamment. Les modalités de déclaration sont identiques, et le saisonnier pourra bénéficier, au même titre qu'un salarié en CDI, d'une protection spéciale pendant toute la période de la suspension du contrat de travail, si le terme de son contrat n'est pas encore expiré.

Modalités du suivi de l'état de santé des saisonniers

Tel que le précise l'article L. 4625-1 du Code du travail, la protection des travailleurs saisonniers doit être équivalente à celle des autres travailleurs et les règles et modalités de suivi adaptées ne peuvent avoir pour effet la modification de la périodicité des examens médicaux définis par le Code du travail.

En complément de ces dispositions législatives, les modalités du suivi de santé des salariés saisonniers sont fixées par l'article D. 4625-22 du Code du travail et varient en fonction de la durée du contrat et des risques auxquels ils sont exposés.

Un examen d'embauche obligatoire à partir de 45 jours

Pour les salariés saisonniers recrutés pour une durée au moins égale à 45 jours de travail effectif et affectés à des emplois présentant des risques particuliers mentionnés à l'article R. 4624-23 du Code du travail¹², un examen médical d'embauche est obligatoire.

Cet examen, réalisé par le médecin du travail, a notamment pour objet :

- de s'assurer que le travailleur est médicalement apte au poste de travail auquel l'employeur envisage de l'affecter ;
- de rechercher si le travailleur n'est pas atteint d'une affection dangereuse pour les autres travailleurs ;
- d'informer le travailleur sur les risques des expositions au poste de travail et le suivi médical nécessaire, ainsi que sur les moyens de prévention à mettre en œuvre.

Sont dispensés de cet examen médical d'embauche les salariés saisonniers :

- recrutés pour un emploi équivalent à ceux précédemment occupés si aucune inaptitude n'a été reconnue lors du dernier examen médical intervenu au cours des 24 mois précédents ;
- ceux affectés à des risques particuliers pour une durée inférieure à 45 jours.

Des actions de formation et de prévention pour les contrats plus courts

Pour les salariés saisonniers recrutés pour une durée inférieure à 45 jours (quels que soient les risques auxquels ils sont exposés) et ceux qui ne sont pas affectés à des postes à risque (quelle que soit la durée du contrat), le SPST organise des actions de formation et de prévention.

Ces actions, qui peuvent être communes à plusieurs entreprises, seront animées par des professionnels de santé au travail (médecins du travail, médecin praticien correspondant ou, sous l'autorité du médecin du travail, collaborateur médecin, interne ou infirmier).

Elles pourront porter plus particulièrement sur les risques professionnels spécifiques auxquels sont exposés les saisonniers concernés (horaires atypiques, bruit, travail exposant à la chaleur ou en ambiance froide, port de charges...) et les mesures de prévention à respecter, telles que le port d'EPI. Des conseils et des informations en matière d'hygiène de vie peuvent également y être abordés. Le CSE doit être consulté sur ces actions.

Enfin, il convient de noter que le travailleur saisonnier, comme tous les autres salariés, peut bénéficier des autres visites accessibles à l'ensemble des travailleurs :

- visite de reprise et de reprise du travail ;
- visites effectuées à la demande de l'employeur, du salarié ou du médecin du travail. ●

1. Cour de cassation, chambre sociale, 10 janvier 1991, n° 87-45.059. Dans cette affaire, il s'agissait d'une hôtesse-interprète engagée par la société des Galeries Lafayette en raison de l'augmentation saisonnière d'activité.

2. Cour de cassation, chambre sociale, 21 janvier 1987, n° 85-41.941.

3. Cour de cassation, chambre sociale, 12 octobre 1999, n° 97-40.915.

4. Cour de cassation, chambre sociale, 26 octobre 1999, n° 97-42.776.

5. Cf. Article L. 1242-7 du Code du travail. Accessible sur : www.legifrance.gouv.fr

6. Cf. Article L. 1244-1 du Code du travail.

7 Cf. Article L. 1244-2 du Code du travail.

8. Cf. Article L. 1244-2 du Code du travail.

9. Cf. Article D.4153-19 du Code du travail. Les agents biologiques sont classés en 4 groupes selon le risque qu'ils représentent, allant de 1 à 4 par gravité croissante. À titre d'exemples, sont classés dans le groupe 3 les agents suivants : Creutzfeldt-Jakob, hépatites B et C, VIH, Mycobacterium, tuberculose, virus de la rage..., et dans le groupe 4 : variole, Ebola...

10. Cf. Article D.4153-20 du Code du travail.

11. Cf. Article D.4153-36 du Code du travail. Accessible sur : www.legifrance.gouv.fr

12. Les postes présentant des risques particuliers sont ceux exposant les travailleurs à l'amiante, au plomb, aux agents CMR, aux agents biologiques des groupes 3 et 4, aux rayonnements ionisants, au risque hyperbare, au risque de chute de hauteur lors des opérations de montage et de démontage d'échafaudages.