



Dossier

SAISONNIERS : ÉTAT DES LIEUX ET PISTES DE PRÉVENTION

❶ Une population très exposée aux risques
P. 22

❷ Focus sur... Travailleurs et saisonniers agricoles : une enquête sur les conditions de travail en extérieur
P. 25

❸ Santé et sécurité du travail saisonnier : contexte réglementaire
P. 27

❹ Spécificités et réalités pour une prévention efficace des troubles musculosquelettiques des travailleurs saisonniers
P. 32

❺ Santé au travail des saisonniers en hôtellerie-restauration : risques professionnels, vulnérabilités spécifiques et leviers d'action
P. 37

Le travail saisonnier, qui consiste à exécuter des tâches appelées à se répéter chaque année, en fonction du rythme des saisons notamment, constitue un maillon indispensable de nombreux secteurs essentiels, de l'agriculture au tourisme, en passant par l'hôtellerie-restauration, la pêche ou la transformation alimentaire. Il répond à des besoins d'activité ponctuels mais récurrents, liés aux saisons, aux récoltes ou aux pics de fréquentation. Cette main-d'œuvre, aux profils variés et souvent mobile, exerce dans des conditions marquées par des rythmes soutenus, des contraintes physiques importantes, une certaine précarité et, souvent, des manques de moyens, de relais, de connaissances, de formation... pour bénéficier d'une prévention des risques professionnels à la hauteur des enjeux. Ce dossier propose d'en dresser le portrait, en abordant le cadre réglementaire autour de la santé et de la sécurité au travail, en présentant les spécificités de certains secteurs (agricole notamment) et les enjeux de la prévention des troubles musculosquelettiques en particulier, ainsi que les réalités du terrain, en hôtellerie-restauration, où les travailleurs sont exposés aux charges physiques, aux rythmes soutenus, avec une charge mentale importante et des expositions multiples.

SEASONAL WORKERS: CURRENT SITUATION AND PREVENTION STRATEGIES – Seasonal work involves carrying out tasks that recur each year, particularly in line with seasonal cycles. It is an integral component of numerous vital industries, including agriculture, tourism, hospitality, fishing, and food processing. It meets temporary yet recurring labour demands linked to seasons, harvests or peak visitor periods. This diverse and often mobile workforce operates under conditions characterised by intense work schedules, significant physical demands, a degree of job insecurity and, frequently, insufficient resources, support systems, knowledge and training to ensure that occupational risk prevention measures are fully adapted to the challenges involved. This feature aims to provide an overview of the sector, examine the regulatory framework surrounding occupational health and safety, and highlight the specific characteristics and prevention challenges linked to musculoskeletal disorders in certain sectors, particularly agriculture. It also aims to shed light on the day-to-day realities of working in hospitality and catering, where workers are exposed to physical strain, demanding schedules, considerable mental pressure, and multiple occupational hazards.

UNE POPULATION TRÈS EXPOSÉE AUX RISQUES

Dans les secteurs de l'agriculture, du tourisme ou de l'hôtellerie-restauration, les travailleurs saisonniers permettent d'assurer la continuité de l'activité, notamment en cas de pics d'activités, mais souvent dans des conditions précaires. Exposés à de nombreux risques, ils restent pourtant difficilement accessibles aux actions de prévention, malgré l'existence d'un cadre réglementaire et de dispositifs d'appui dédiés.

JENNIFER
SHETTLE
INRS,
département
Études, veille
et assistance
documentaires

Tourisme, agriculture, restauration, hôtellerie, vendanges, stations balnéaires ou encore stations de ski : derrière chaque saison se cachent de nombreux travailleurs temporaires sans lesquels diverses activités ne pourraient avoir lieu. Ces femmes et ces hommes assurent la continuité économique de certains secteurs professionnels, en répondant à des besoins ponctuels mais récurrents, liés aux pics d'activités générés par les variations saisonnières, aux cycles agricoles ou aux périodes d'affluence touristique. En période estivale, les zones littorales et les sites

touristiques voient leur population augmenter considérablement, nécessitant un renfort important de personnels dans les hôtels, les restaurants, les campings ou encore les commerces. De même, en hiver, les stations de ski recrutent massivement pour faire face à l'afflux de vacanciers. Dans le secteur agricole, les récoltes, les vendanges notamment, exigent une main-d'œuvre abondante sur des périodes précises de l'année.

Bien qu'aucune source de données statistiques ne permette à elle seule de mesurer précisément le travail saisonnier, la Direction de l'animation de la recherche, des études et des statistiques (Dares)



© Alisher Sherail / Unsplash

estime qu'entre avril 2018 et mars 2019, plus d'un million de personnes ont occupé un emploi saisonnier en France. Ils seraient plus d'un million et demi selon un rapport récent rendu par la Cour des comptes¹. Ces emplois concernent principalement l'agriculture (plus d'un quart des saisonniers où ils représentent un tiers de l'emploi, en particulier dans la récolte de fruits, notamment lors des vendanges) et les secteurs du tourisme qui regroupent près de la moitié des effectifs. Les régions côtières, montagneuses et viticoles sont particulièrement concernées. Un contrat saisonnier dure en moyenne deux mois et peut constituer soit une activité complémentaire, soit l'unique emploi de l'année².

Conçus initialement pour répondre aux besoins d'un surcroît saisonnier d'activité dans les métiers du tourisme et de l'agriculture, les contrats de travail saisonniers se sont progressivement généralisés pour s'étendre à diverses activités (musées, grande distribution, transports urbains). Le profil des saisonniers varie selon les secteurs. En agriculture, il s'agit majoritairement d'ouvriers non qualifiés, souvent des hommes et fréquemment d'origine étrangère. Dans les secteurs non agricoles, ils sont plus jeunes, plus diversifiés socialement et la parité femmes-hommes est globalement respectée.

Sur le plan juridique, le contrat de travail dit « saisonnier » relève du régime du contrat de travail à durée déterminée (CDD) mais bénéficie d'aménagements spécifiques (terme incertain, reconduction, calcul d'ancienneté). Selon le Code du travail, les emplois saisonniers sont ceux dont les tâches sont normalement appelées à se répéter chaque année, à des dates à peu près fixes, en fonction du rythme des saisons ou des modes de vie collectifs, notamment en matière de tourisme (Cf. Article pp. 27-31). Il s'agit donc d'activités cycliques, prévisibles (la saison, le tourisme, les récoltes, les vacances; Cf. Encadré p. 24 et Focus pp. 25-26) et indépendantes de la seule volonté de l'employeur (d'augmenter sa production par exemple).

Ces contrats saisonniers, conclus pour une durée déterminée correspondant à la période d'activité, peuvent être renouvelés d'une année sur l'autre et ne donnent pas systématiquement lieu au versement d'une prime de précarité, contrairement aux contrats à durée déterminée classiques.

Le point sur la réglementation applicable sera fait dans ce dossier (Cf. Article pp. 27-31). Toutefois, les règles générales applicables en matière de santé et de sécurité au travail s'appliquent comme pour tout salarié. La mise en œuvre d'une démarche de prévention reste cependant difficile en raison de la mobilité et de la précarité des travailleurs saisonniers et du manque de structuration des entreprises qui les accueillent.



© Tomi Saputra / Unsplash

Concernant plus particulièrement les risques professionnels de ces travailleurs, des études démontrent que les saisonniers sont particulièrement exposés aux facteurs de risques de troubles musculosquelettiques (TMS), souvent de manière chronique et que ces derniers sont insuffisamment pris en charge. Ce constat est d'autant plus préoccupant que des études scientifiques ont mis en évidence que les conditions de travail des saisonniers les exposent davantage aux lésions professionnelles, comparativement à celles des travailleurs permanents. Dans cette perspective, ce dossier reviendra sur la problématique des TMS chez les travailleurs saisonniers, en prenant appui sur les travaux réalisés sur le sujet par Marie-Eve Major, professeure-chercheuse en ergonomie à l'Université de Sherbrooke (Canada; cf. Article pp. 32-36).

Pour compléter ces réflexions, ce dossier consacre l'un de ses articles aux saisonniers travaillant dans l'hôtellerie-restauration, secteur où ils sont particulièrement présents et où le besoin important de personnel intervient notamment l'été alors même que la fidélisation de la main-d'œuvre diminue³. Ces travailleurs sont exposés à de nombreux risques professionnels, en particulier à des TMS,



ENCADRÉ

ANALYSE DU TRAVAIL SAISONNIER DANS LE DOMAINE AGRICOLE EN OCCITANIE*

En Occitanie, près de 40 000 saisonniers travaillent annuellement en agriculture, soit 26 % de l'emploi agricole. Cette population y occupe une place centrale et il est nécessaire d'en favoriser l'employabilité et la sécurité.

Elle est principalement masculine, étrangère et peu qualifiée; son âge moyen est de 40 ans. Les filières de la viticulture, de l'arboriculture et du maraîchage concentrent 93 % de cette main-d'œuvre dans les départements du Gard et de l'Hérault.

La saisonnalité implique un recrutement massif entre mars et septembre qui soulève de nombreuses problématiques. L'invisibilité de cette population résulte de la nature temporaire du travail, du statut des contrats, du travail dissimulé, de la mobilité, et complique l'organisation et le traitement des données

informatiques de la Mutualité sociale agricole (MSA).

Sa précarité est aggravée par la barrière de la langue, les conditions d'hébergement et d'hygiène, l'accès aux droits, les salaires souvent bas et les conditions de travail difficiles. Ces déterminants entraînent des risques spécifiques plaçant ces saisonniers en situation de vulnérabilité.

Les variables socio-anthropologiques mal identifiées peuvent avoir un impact important sur la santé.

L'« invisibilité » et l'afflux de main-d'œuvre rendent difficile le suivi de santé réglementaire par le service de santé au travail en agriculture (SSTA). Il convient de cibler des priorités d'efficacité et d'efficacité et de s'organiser en pluridisciplinarité appuyée par le guichet unique et les élus de la MSA.

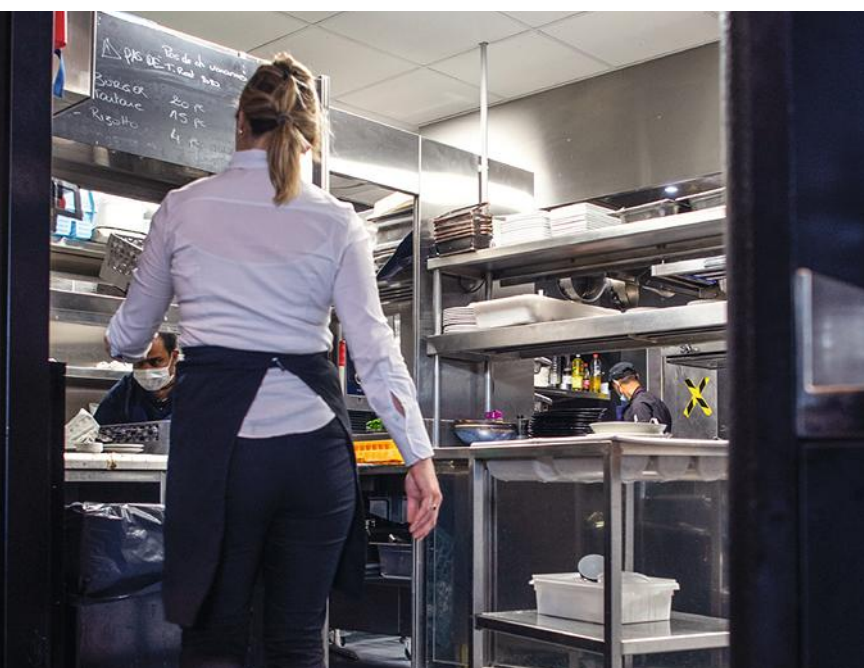
La création d'un réseau des acteurs du monde agricole et de la

société civile constitue un levier, afin d'optimiser les ressources disponibles et améliorer l'accès des employeurs et des saisonniers à leurs droits et devoirs. Le SSTA, très mobile et au contact régulier des entreprises, les accompagne et met à leur disposition des outils afin de renforcer la connaissance des risques professionnels dans les différentes filières pour mieux les prévenir. Le suivi de santé doit s'adapter à la réalité de la production agricole : les visites sur les exploitations et les actions collectives sont privilégiées. L'échange préalable avec l'employeur permet de repérer les difficultés de santé, de sélectionner les surveillances individuelles renforcées, d'enregistrer les postes de travail et risques dans les dossiers médicaux, optimisant ainsi les entretiens médicaux réalisés.

*Voir aussi : Focus pp. 25-26.

à des violences externes liées à la clientèle, ainsi qu'à des risques plus spécifiques comme l'exposition aux rayonnements UV solaires pour ceux travaillant en extérieur. Face à ces enjeux, il est essentiel de renforcer la prévention et d'améliorer les conditions de travail de ces salariés.

Pour y répondre, la Carsat Sud-Est et le service de prévention et de santé au travail interentreprises (SPSTI) Ametra06⁴ ont mis en place plusieurs actions visant à renforcer la culture de prévention et à diffuser des solutions adaptées, destinées à accompagner les employeurs, à sensibiliser et former les saisonniers. Dans ce but, l'Ametra06 a réalisé en 2024 une étude expérimentale sur l'exposition aux UV des travailleurs saisonniers et permanents de la Côte d'Azur. Grâce à ces initiatives, l'Ametra06, la Carsat Sud-Est et la Dreets de Provence-Alpes-Côte d'Azur⁵ poursuivent un objectif commun : améliorer les conditions de travail dans le secteur de l'hôtellerie-restauration et prendre en compte la spécificité du travail saisonnier (cf. Article pp. 37-42). ●



© Fabrice Dimier pour l'INRS / 2021

1. Le logement des travailleurs saisonniers, Rapport public thématique de la Cour des comptes, juillet 2025. Voir : <https://www.ccomptes.fr/sites/default/files/2025-07/20250704-Logement-travailleurs-saisonniers.pdf>
2. Voir : <https://dares.travail-emploi.gouv.fr/publications/quelle-place-occupe-l-emploi-saisonnier-en-france>
3. Voir : FOURNIE D. - L'emploi saisonnier dans l'hôtellerie-restauration. Anact, Rapport n° 70, 2010. Accessible sur : <https://veille-travail.anact.fr/osiros/result/notice.php?queryosiros=id:21826>
4. Ametra06 : Association pour la médecine du travail, SPSTI des Alpes-Maritimes.
5. Carsat : Caisse d'assurance retraite et de la santé au travail. Dreets : Direction régionale de l'économie, de l'emploi, du travail et des solidarités.

FOCUS SUR... Travailleurs et saisonniers agricoles : une enquête sur les conditions de travail en extérieur

Antoine Bondéelle, INRS, département Information et communication

Une enquête récente, réalisée auprès des salariés (dont plus de la moitié de saisonniers) et des exploitants ou entrepreneurs de plusieurs filières agricoles, dresse le portrait de ces travailleurs. Selon elle, la généralisation de mesures organisationnelles, ainsi que l'information et la formation de l'ensemble des acteurs, permettraient d'améliorer les conditions de travail et de mieux prévenir les risques en environnements extérieurs.

Les travailleurs agricoles, dont les saisonniers, réalisent un grand nombre de tâches en environnements extérieurs. Suite à la publication en février 2023 du rapport du Conseil économique, social et environnemental (Cese) : « *Travail et climat : quelle prise en charge de l'impact sur la santé au travail ?* », une enquête sous forme de questionnaires traduits en onze langues, a été réalisée par l'agence Croissance Bleue - Cliseve (spécialiste de la RSE), avec l'appui d'un laboratoire de recherche, auprès de 2653 personnes (dont 38 % de femmes) : salariés agricoles (CDI ou CDD saisonniers : 1447 répondants, soit 54 % de CDD saisonniers)¹. Parmi les saisonniers ayant répondu à l'étude, 55 % sont de nationalité étrangère. L'étude a été déployée dans les territoires avec le concours d'un grand nombre de filières et d'organisations professionnelles ou de salariés, ainsi que celui d'écoles ou de centres de formation en agriculture, de coopératives, d'associations, d'organismes de salons agricoles, etc. Selon cette enquête, 81 % des répondants (saisonniers ou non) déclarent travailler « en extérieur » (plein champ ou mer, extérieur urbain ou rural, forêt); 42 % déclarent travailler « sous abri agricole ou en bâtiments fermés » (serres, chais, tunnels plastiques, etc.); et 27 %² déclarent travailler « dans des espaces clos ou mobiles » (bureaux, cabines d'engins, véhicules professionnels climatisés ou non). Ces environnements de travail exposent naturellement un grand nombre d'entre eux aux conditions météorologiques ambiantes (froid, chaleur, vent, pluie, neige...). Pour 68 % des répondants, cette exposition est citée comme « la principale difficulté », y compris devant les efforts physiques. Les risques identifiés par les répondants suivent une typologie classique de l'ensemble des secteurs : physiques (pour 85 % d'entre eux : postures contraignantes, troubles musculosquelettiques, port de charges lourdes, etc.); mentaux (pour 52 %, notamment en lien avec la « soutenabilité » du travail); chimiques (pour 47 % : manipulation de produits dangereux); et infectieux (liés aux agents biologiques) pour 18,5 %.

Parmi les conditions de travail jugées les plus pénibles, les fortes chaleurs dominent très largement, avec 72 % de réponses; les autres conditions météorologiques (pluies fréquentes, etc.) viennent loin derrière. Un travailleur sur trois est contraint d'interrompre son activité en raison des conditions extérieures (de son propre fait, ou par mesure de prévention prévue par l'employeur ou un tiers). Les états de santé de certains salariés ou exploitants (surpoids, âge, diabète et autres affections) peuvent aggraver les effets de l'exposition à des températures élevées. 40 % des répondants déclarent être exposés à des environnements extérieurs considérés comme pénibles plus de trois mois par an.



© Fabrice Dimier pour l'INRS / 2020



En ce qui concerne la prévention des risques, un certain nombre de mesures (notamment organisationnelles) existent déjà dans de nombreuses exploitations, et des pistes d'amélioration émergent. Mais les échanges d'informations et la mise en place de formations sont jugés comme nettement insuffisants par les répondants, et les mesures sont plutôt vécues comme « en réaction » aux conditions de travail, et pas nécessairement « en prévision/en prévention » (Cf. Tableau).

Mieux organiser la prévention face à des conditions extrêmes

Face au véritable défi que constituent les conditions de travail dans l'agriculture, tant pour les exploitants et entrepreneurs que pour les salariés (dont plus de la moitié des répondants sont des travailleurs saisonniers), l'amélioration de l'organisation du travail est citée par une majorité d'entre eux (66 %) comme un levier essentiel pour mieux protéger les travailleurs contre les risques, devant la fourniture d'équipements adaptés (pour 52 %), le suivi de formations spécifiques sur le travail à la chaleur par exemple (pour 40 %) et

l'information sur les risques (pour 35 %). Près d'un répondant sur deux se déclare prêt à participer à « des initiatives collectives » en faveur de la prévention (suivi de formations, travaux avec des organisations, etc.), s'ils disposaient de davantage d'informations sur les risques professionnels liés aux travaux en extérieur. Témoin de cette prise de conscience par une grande majorité d'acteurs du régime agricole, un accord national collectif interbranches pour l'amélioration des conditions de travail a été signé au Salon de l'Agriculture en février 2026, entre les organisations représentatives d'employeurs et de salariés³. ●

1. Le rapport et les présentations de l'étude sont accessibles sur demande sur le site : <https://croissancebleue.com/cliseve/>

2. Plusieurs réponses à cette question étaient possibles.

3. FNSEA : Fédération nationale des syndicats d'exploitants agricoles. FNB : Fédération nationale du bois. FNEDT : Fédération nationale des entrepreneurs des territoires. FNCuma : Fédération nationale des Cuma (collectifs au service de l'agriculture et des territoires). FFPF : Fédération française des pompes funèbres. UNEP : Union nationale des entreprises du paysage. USRTL : Union syndicale des rouisseurs-telleurs de lin de France. CFDT-FGA (Agri-Agro), CFE-CGC, CFTC-Agri, FO-FGTA : Fédérations des travailleurs de l'agriculture et de l'agroalimentaire au sein des Confédérations françaises de syndicats de salariés.

QUESTIONS	RÉPONSES (EXTRAITS DE L'ENQUÊTE GLOBALE)	% DE RÉPONSES
Principales mesures de prévention (selon les exploitants/entrepreneurs)*	- Adaptation des horaires - Rythmes et pauses - Calendriers des tâches adaptés aux conditions générales - Aucune mesure	75 % 49 % 37 % 16 %
Principales mesures de prévention (selon les salariés)*	- Accès à l'eau potable - Aménagement des horaires (plutôt la nuit/le matin en cas de chaleur) - Aménagement de pauses selon les conditions générales - Fourniture d'équipements adaptés - Aucune mesure	47 % 44 % 26 % 25 % 6 %
Pratiques à renforcer pour mieux protéger la santé et la sécurité au travail (selon les salariés)*	- Mise à disposition d'abris - Accès continu à l'eau potable - Organisation de plus de pauses - Mise à disposition d'équipements de travail ou de protections adaptées	47 % 42 % 41 % 28 %
Informations/sensibilisations sur les risques liés à la chaleur, au froid...**	- Oui/régulières - Ponctuelles/non/ne sait pas	52 % 48 %
Organisation de formations sur ces sujets**	- Non/jamais - Oui/parfois/ne sait pas	68 % 32 %
Travaux avec d'autres organisations sur la prévention des risques**	- Aucune - MSA ou Service de prévention/santé au travail - Autres (organisations d'employeurs, conseils, commune...)	59 % 16 % 25 %

*Plusieurs réponses possibles; leur total peut dépasser 100 %.

**Selon tous les répondants. Une seule réponse possible; leur total est égal à 100 %.

↑ TABLEAU Moyens et mesures de prévention, information et formation des salariés selon les réponses à l'enquête « Cliseve »¹.

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.

SPÉCIFICITÉS ET RÉALITÉS POUR UNE PRÉVENTION EFFICACE DES TROUBLES MUSCULOSQUELETTIQUES DES TRAVAILLEURS SAISONNIERS

Dans de nombreux secteurs d'activité, les travailleuses et travailleurs saisonniers sont particulièrement exposés aux troubles musculosquelettiques (TMS). Alternance saison/hors saison, journées longues, rythmes intenses et contraintes physiques et mentales importantes rendent ces atteintes fréquentes et souvent chroniques. Cet article présente un portrait de situations de travail à risque de TMS en contexte saisonnier et s'attache à mieux comprendre ses particularités afin d'éclairer les actions de prévention des TMS.

MARIE-ÈVE MAJOR
département
des Relations
industrielles,
université de
Sherbrooke
(Canada)

Le travail saisonnier fait partie intégrante du monde professionnel et participe à l'économie. Plusieurs secteurs d'activité emploient des travailleurs saisonniers : l'agriculture, la pêche, la transformation alimentaire, la foresterie, les activités touristiques... Ces travailleurs semblent particulièrement touchés par les troubles musculosquelettiques (TMS). Des conditions de travail difficiles où s'entremêlent de fortes contraintes organisationnelles et temporelles, et qui ont des conséquences sur les dimensions physiques et psychosociales du travail, contribueraient la survenue de ces affections chez les saisonniers. Il serait d'ailleurs commun d'accepter ces contraintes en contexte saisonnier, puisqu'elles sont perçues comme passagères le temps d'une saison. Le contexte du travail saisonnier est aussi identifié comme pouvant représenter une incompatibilité avec une prise en charge et un suivi des problèmes de santé de ces travailleurs.

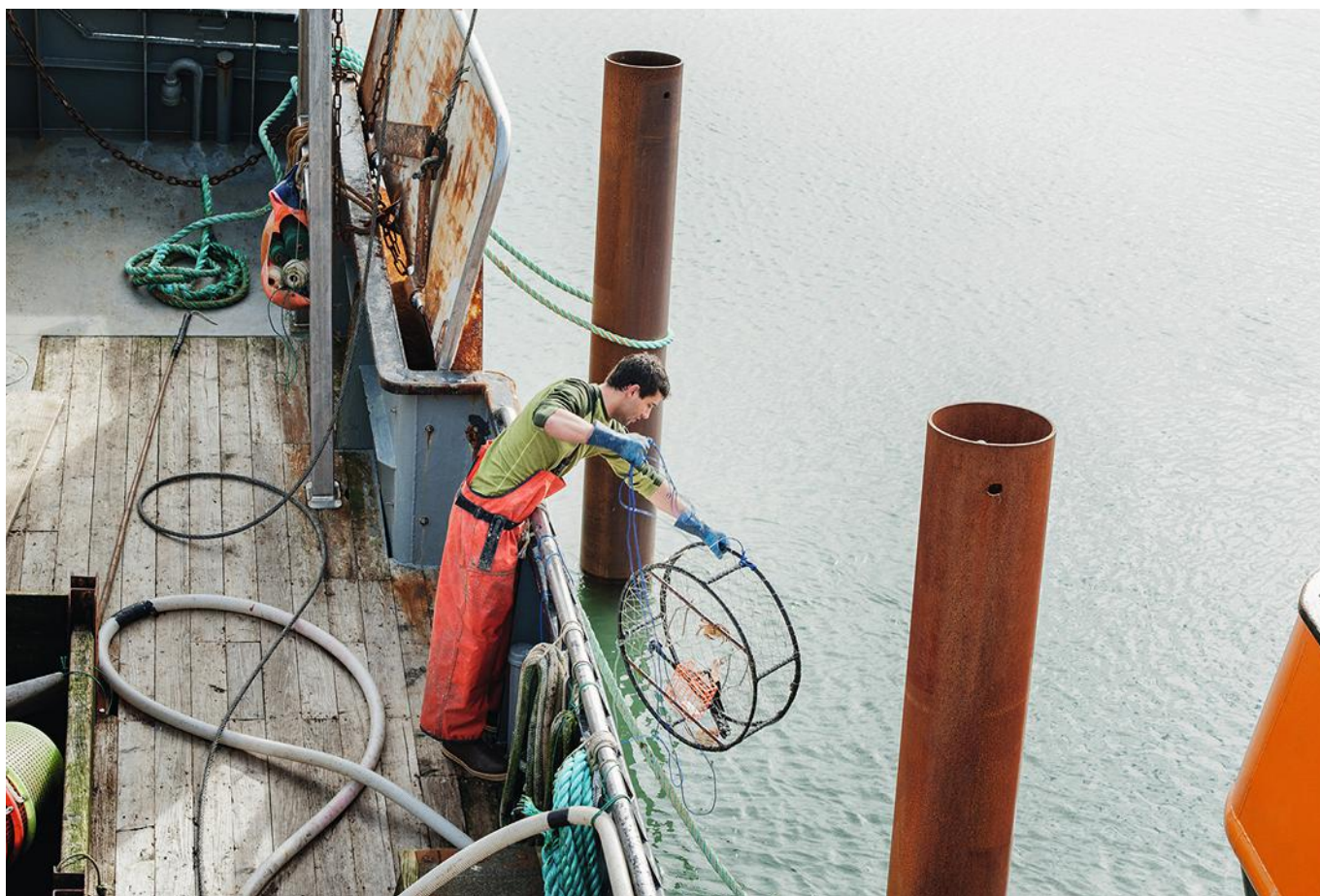
Travail saisonnier : une forme du travail aux caractéristiques singulières et complexes

D'emblée, il convient de souligner que, bien que le travail saisonnier apparaisse comme une réalité commune, il se révèle être d'une grande complexité. De plus, les caractéristiques de cette forme de travail sont peu documentées et encore moins décrites de manière spécifique. De façon générale, le travail saisonnier est défini comme un emploi rémunéré, non permanent, qui ne dure que le temps d'une « saison » [1,2].

Le travail saisonnier revêt de multiples facettes : il peut être choisi ou subi, et occasionnel ou récurrent. Pour certains travailleurs saisonniers, cette forme de travail constitue un choix de mode de vie leur permettant de concilier travail et loisirs, ou travail et études. Alors que pour d'autres, cette forme de travail représente l'unique option possible dans une région ou une communauté, ou encore elle constitue la norme dans certains secteurs industriels dépendant essentiellement de ressources naturelles et/ou de fluctuations saisonnières. Ces travailleurs y occupent fréquemment le même emploi année après année (travailleurs saisonniers récurrents). À ce portrait, s'ajoutent les travailleurs qui cumulent plusieurs emplois saisonniers au cours d'une année au rythme des saisons ou des productions, ainsi que les travailleurs provenant d'un pays étranger (par exemple : travailleurs étrangers temporaires, travailleurs migrants) qui sont embauchés le temps d'une saison, notamment pour pallier un manque de main-d'œuvre locale. Cette diversité mérite d'être prise en compte pour mieux appréhender les risques spécifiques et développer des actions préventives appropriées aux réalités et besoins de ces travailleurs et entreprises.

Une activité de travail marquée par de fortes contraintes

La littérature scientifique rapporte une problématique importante de TMS des membres supérieurs, du dos et des genoux chez les travailleurs saisonniers et ce, malgré une sous-déclaration [3-5].



© Amanda Schwinghammer / Adobe Stock

Les saisonniers récurrents seraient également particulièrement exposés au risque de développer des problèmes musculosquelettiques chroniques, en raison de la pénibilité du travail à laquelle ils sont confrontés année après année et du peu de ressources et de moyens mis à leur disposition dans le cadre de leur travail, en dépit de l'alternance avec une période hors saison [6]. Des études s'étant intéressées au travail saisonnier ont mis en évidence des conditions de travail particulièrement difficiles, où les travailleurs saisonniers seraient davantage concernés par les lésions professionnelles, comparativement aux travailleurs permanents. Notamment, les résultats d'une étude portant sur 255 travailleurs du secteur agricole en Nouvelle-Zélande ont montré que le nombre et la gravité des blessures chez les travailleurs saisonniers étaient plus importants, comparativement aux travailleurs permanents au sein d'une même équipe pour des tâches identiques ou similaires, en considérant la durée d'exposition [7]. Dans le secteur de la pêche, la prévalence des TMS a été rapportée comme étant quatre fois plus élevée auprès des saisonniers que des travailleurs permanents [8]. Dans certains secteurs, comme celui de la transformation et de la mise en conserve de fruits et de légumes, les postes occupés par des saisonniers sont rapportés

comme présentant des conditions de travail difficiles, avec des taux de roulement et d'absentéisme qui seraient plus importants que ceux des travailleurs permanents [9].

D'importantes contraintes physiques (biomécaniques), notamment en ce qui concerne les postures (par exemple : flexion prolongée du dos, posture debout statique), des efforts (forces, port de charges), des pressions mécaniques, des chocs et des impacts ainsi que des vibrations transmises aux mains et/ou au corps entier, sont fréquemment rapportées dans bon nombre de secteurs caractérisés par une saisonnalité du travail. Que l'on pense aux activités de manutention de casiers de pêche, de désherbage, de cueillette de fruits et de légumes, de travaux avec du bétail, de découpe de poissons, de triage et d'emballage de crustacés, de taille de la vigne, de plantation d'arbres et de débroussaillage, toutes impliquent une importante sollicitation musculosquelettique. Le travail se caractérise également par une grande répétitivité rapportée comme une « *nécessité de devoir travailler rapidement* », avec une cadence de travail élevée (pouvant être imposée mécaniquement par une machine, par le déplacement automatique d'un produit ou encore par l'affluence touristique), afin d'obtenir la meilleure productivité possible dans un



temps restreint. Ce rythme est souvent imposé dès le début de la saison de travail, période qui correspond à un retour au travail après une période hors saison de plusieurs mois pour les saisonniers récurrents. La durée de conservation des ressources naturelles (fruits, légumes, poissons, viandes, etc.) et le souci de préservation de leur qualité, ou encore l'affluence touristique en belle saison (activités touristiques : restauration, hébergement, stations touristiques), contribuent à un rythme de travail rapide.

Le travail est également marqué par une charge mentale élevée, qui est souvent sous-estimée lorsque l'on s'intéresse aux travailleurs saisonniers. Bon nombre de ces travailleurs évoluent au sein de conditions de travail caractérisées par une grande variabilité et une grande imprévisibilité : variabilité des ressources naturelles (qualité et quantité), des matières premières et des produits selon l'avancement dans la saison, imprévisibilité (ou du moins, caractère difficilement prévisible) des conditions météorologiques et climatiques. En réponse, une activité cognitive complexe, impliquant des processus tels que l'évaluation, la planification, la prise de décision, la mémorisation et la résolution de problèmes, est sollicitée, souvent sous contrainte de temps. Cette charge mentale élevée est également présente dès le début de la saison [10]. On s'attend à ce que ces travailleurs satisfassent aux exigences du travail, dont celles physiques et cognitives, dès le premier jour de la saison, et ce, avec une efficacité professionnelle immédiate et intensive. Pourtant, le travail implique de devoir se (re)familiariser avec ses exigences et particularités, (re)mettre en pratique des savoir-faire et se (ré)approprier des stratégies. Cet apprentissage ou ce réapprentissage de gestes professionnels représentent une charge mentale particulièrement élevée [11].

Le travail en contexte saisonnier est également marqué par de fortes contraintes temporelles. L'imprévisibilité liée aux conditions météorologiques et aux ressources naturelles, ainsi que la survenue de plus en plus fréquente d'aléas climatiques (par exemple : sécheresses, inondations, feux de forêt) posent des défis pour les entreprises saisonnières sur différents plans, dont ceux de la gestion de la logistique et de l'organisation temporelle du travail [12]. Les propos d'un directeur d'usine de transformation de légumes obtenus dans le cadre d'une étude réalisée sur la prévention des TMS en contexte saisonnier [12]¹ illustrent d'ailleurs bien ces défis :

« Si quatre à cinq heures après leur récolte, les pois sont entreposés dans un camion en plein soleil, ils vont fermenter très rapidement. [...] L'objectif : congeler le produit en moins de quatre heures après la récolte. Donc côté logistique, main-d'œuvre et horaires de travail, c'est très compliqué », selon le

directeur d'une entreprise de transformation de légumes.

De plus, les entreprises de certains secteurs peuvent également être soumises à des politiques et directives ministérielles imposant des quantités maximales (exemples : quotas de pêche de certaines espèces) sur une période définie pour assurer la régénération des ressources naturelles. La pression du temps pour atteindre les objectifs de production en contexte saisonnier est donc particulièrement présente. Ces réalités avec lesquelles les entreprises et les travailleurs saisonniers doivent composer ont des répercussions importantes sur l'organisation de la production et l'organisation temporelle du travail et se traduisent, entre autres, par de longues heures de travail sur une base quotidienne et hebdomadaire, plusieurs journées consécutives de travail sans jour de repos, une imprévisibilité des horaires de travail, une grande variabilité de la production d'une journée à l'autre, ainsi que des incertitudes quant à la durée de la saison de travail [5]. Outre qu'elles occasionnent une exposition pouvant être intense aux facteurs de risque biomécaniques, ces contraintes temporelles et organisationnelles entraînent aussi une pression de travailler dans un état d'urgence et impliquent une mobilisation envers le travail à la fois du corps et de l'esprit, comme l'expliquent ces deux travailleurs saisonniers :

« Go! Go! Il faut que tu ré pares là. J'ai des pois qui vont pourrir dans la cour. Ça fait des années que je me sens comme un pompier, on est tous des pompiers ici. Le feu se propage et on l'éteint », décrit un travailleur saisonnier d'une entreprise de transformation de légumes.

« J'adore faire le maïs, mais ce sont les journées de 12 heures que je n'aime plus. Je n'en suis plus capable. [...] Douze heures, c'est vraiment beaucoup. Ce n'est pas juste dur pour le corps, ça devient dur pour la tête aussi, parce qu'on rentre à 6 heures le matin, il fait noir. On part à 6 heures le soir, il fait noir. On ne voit pas la lumière du jour. Il y en a qui n'ont plus de vie de famille. Ils partent le matin, les enfants sont couchés, ils reviennent le soir... Tu manges, tu fais ta vaisselle, tu te laves, tu vas te coucher. [...] C'est très intense », détaille une travailleuse saisonnière d'une entreprise de transformation de légumes.

L'incertitude de la durée de la saison, les minces possibilités d'emplois alternatifs dans une région pour plusieurs saisonniers locaux et la crainte de ne pas être en mesure de pouvoir cumuler suffisamment d'heures de travail sur la saison pour subvenir à ses besoins et ceux de sa famille, ou encore pour être éligible à des prestations de chômage lors de la période hors saison, accompagnent le quotidien de plusieurs travailleurs saisonniers [5]. Ces derniers tentent de gérer au mieux

les problèmes musculosquelettiques le temps de la saison. Diverses stratégies sont déployées, dont l'entraide entre collègues, l'adaptation des tâches et la consommation d'antalgiques pour gérer ses douleurs afin de parvenir à se maintenir au travail [13]. Au sein des milieux de travail, on semble miser sur cette résilience et les capacités des travailleurs saisonniers pour faire face à la pénibilité du travail au cours de la saison. Or, ces stratégies peuvent représenter des compromis coûteux pour la santé. À cet égard, des travaux portant sur le suivi longitudinal des TMS, réalisés auprès de travailleuses saisonnières œuvrant dans le secteur de la transformation des produits de la mer, mettent en évidence le caractère chronique et invalidant de ces problèmes de santé [6]. Ces derniers ont des conséquences sur les plans personnel, social et économique pour les travailleurs, les entreprises et la société.

Prévention des TMS : l'importance de prendre en compte le contexte saisonnier

S'il semble prioritaire que les autorités publiques promeuvent les actions de prévention des TMS en contexte de travail saisonnier et que les préventeurs et les entreprises développent de telles actions pour diminuer ces situations à risque et offrir davantage de ressources aux travailleurs saisonniers, une revue de la littérature scientifique fait ressortir que ces interventions sont peu nombreuses et que très peu tiennent compte des caractéristiques du contexte saisonnier [14]. De plus, une large part des interventions publiées visant la prévention des TMS en contexte saisonnier ont comme objectifs principaux la mise en place de changements techniques (par exemple : conception d'outils ou d'équipements de travail, aménagement de l'environnement ou du poste de travail), ou la modification de comportements (par exemple : développement d'un programme d'exercices physiques). Les effets de ces actions sur la prévention des TMS sont rapportés comme étant non concluants, ou encore ne sont pas documentés. Les principales recommandations découlant de cette recension soulignent la nécessité d'une prise en compte des caractéristiques spécifiques du contexte saisonnier lors de la mise en œuvre d'une intervention de prévention, ainsi que le besoin d'interventions reposant sur une approche multifactorielle, centrée sur le travail réel, pour intégrer de manière systémique la diversité des déterminants des situations à risque de TMS. Par ailleurs, les stratégies de mobilisation auprès des différents acteurs clés (employeurs, travailleurs saisonniers, décideurs publics, etc.) nécessitent d'être au cœur de la démarche de mise en œuvre et d'accompagnement, afin d'inscrire la prévention des TMS dans le temps.

Des indicateurs permettant de mieux comprendre des réalités et des particularités du contexte saisonnier

Les résultats d'une récente étude portant sur la prévention des TMS en contexte saisonnier [12] mettent en évidence différents facteurs permettant de mieux comprendre des particularités et des réalités importantes du contexte saisonnier, avec lesquelles les milieux de travail et les intervenants en santé au travail doivent composer. À titre d'exemples, ces facteurs touchent des dimensions telles que l'organisation temporelle du travail, les conditions environnementales et climatiques et la gestion de la logistique de la chaîne d'approvisionnement, les connaissances et les représentations sur les TMS, les pratiques préventives des TMS et les indicateurs de suivi, les pratiques managériales, la gestion de la SST et les communications dans l'entreprise. La prise en compte de facteurs liés au contexte s'avère incontournable pour concevoir et implanter des interventions préventives adaptées



© Andrea Cairone / Unsplash

et efficaces. Certains facteurs peuvent poser des défis, mais aussi représenter des opportunités pour favoriser la mise en place d'interventions de prévention des TMS. C'est notamment le cas de facteurs liés à l'organisation temporelle du travail. La saison de travail est souvent rapportée comme étant très intense et offrant peu d'ouverture à des projets d'amélioration. Or, une planification des différentes étapes de la démarche d'intervention de prévention par l'intervenant avec l'entreprise pendant la



Avertissement aux lecteurs

Les informations présentées dans cet article proviennent d'une série de travaux réalisés par l'auteur sur la prévention des TMS en contexte saisonnier. Les lecteurs souhaitant en savoir davantage sont invités à consulter les principaux documents publiés en lien avec le sujet [1,10,12]. Ces travaux ont été soutenus financièrement par l'Institut de recherche Robert-Sauvé en santé et en sécurité du travail (IRSST, Québec, Canada).

période hors saison, en vue de la mise en œuvre de différentes actions préventives des TMS durant la saison de travail, serait un levier important pour la mise en place de conditions favorables. Cette façon de faire permettrait à l'entreprise d'identifier l'intervention comme l'un des projets en cours lors de la saison de production et d'y allouer plus aisément les ressources nécessaires, comme en témoignent les propos de cette représentante de la direction d'une entreprise saisonnière de transformation de légumes :

« Pendant la période hors saison, c'est justement là qu'on fait tous nos projets, qu'on décide de notre organisation pour les différentes saisons qui vont venir : pois, maïs et carottes. [...] L'idéal pour nous, ça serait vraiment de tout structurer pendant l'hiver. Au début de la saison, quand on rencontre tous les employés, je pense que ça serait le bon moment de présenter ce projet [l'intervention de prévention des

TMS]. Avant que la production ne démarre, on lance notre projet [l'intervention de prévention des TMS] pour qu'il soit déjà en place quand la production commence. Parce que quand la production est partie, c'est vraiment dur de commencer un projet, il faut qu'on soit à jour dans tous nos projets. Il faut qu'on sache où on va... »

Conclusion

Les travailleurs saisonniers représentent une main-d'œuvre essentielle pour de nombreux secteurs d'activité, voire pour la survie économique de certaines régions qui dépendent des ressources naturelles. Si l'on reconnaît l'importance de la préservation des ressources naturelles, il semble en être bien différemment de la santé au travail des travailleuses et travailleurs saisonniers. La mise en œuvre d'actions visant la prévention des TMS, qui s'intéressent et tiennent compte des caractéristiques spécifiques du contexte saisonnier du travail, est nécessaire et d'autant plus importante face aux pénuries de main-d'œuvre, à une population active vieillissante et à une perte progressive de la vitalité socio-économique rurale. ●

1. Les verbatims proviennent d'une précédente étude scientifique réalisée sur la prévention des TMS en contexte saisonnier [12]. Ces extraits sont insérés à titre illustratif pour faciliter la compréhension des réalités de ce contexte de travail à partir des témoignages de travailleurs saisonniers et de directions d'entreprises saisonnières. La présentation des extraits dans cet article a été traitée afin d'en faciliter la lecture et la compréhension.

BIBLIOGRAPHIE

- [1] MAJOR M.E. – Étude ergonomique du travail saisonnier et de ses impacts sur les stratégies et les troubles musculo-squelettiques de travailleuses d'usines de transformation du crabe. Montréal, Université du Québec, 2011.
- [2] DE RAAF S., KAPSALIS C., VINCENT C. – Seasonal work and employment insurance use. *Perspect Labour Income*, 2003, 4 (9), pp. 31-37.
- [3] CHUBILLEAU C. ET AL. – Travail saisonnier et santé. La santé des travailleurs saisonniers de Charente-Maritime en 2009. ORS de Poitou-Charentes, 2012, p. 86.
- [4] FAUCETT J. ET AL. – Rest break interventions in stoop labor tasks. *Applied ergonomics*, 2007, 38 (2), pp. 219-226.
- [5] MAJOR M.E., VÉZINA N. – The organization of working time: developing an understanding and action plan to promote workers' health in a seasonal work context. *New Solut J Environ Occup Health Policy*, 2017, 27 (3), pp. 403-423.
- [6] MAJOR M.E., WILD P., CLABAULT H. – Développement méthodologique : indicateurs et profils pour le suivi longitudinal des TMS. *Perspect Interdiscip sur Trav Santé*, 2022, 24 (1), p. 28.
- [7] SCHWEDER P. – Occupational health and safety of seasonal workers in agricultural processing. University of New South Wales, 2008.
- [8] LIPSCOMB H.J. ET AL. – Musculoskeletal symptoms among commercial fishers in North Carolina. *Applied ergonomics*, 2004, 35 (5), pp. 417-426.
- [9] GROUPE AGÉCO – Étude sectorielle sur la transformation et la mise en conserve de fruits et légumes. 2017, p. 153.
- [10] MAJOR M.E., WILD P., CLABAULT H. – Travail saisonnier et santé au travail : bilan des connaissances et développement d'une méthode d'analyse pour le suivi longitudinal des troubles musculosquelettiques (R-1102). IRSST, 2020, p. 139. Accessible sur : <https://pharesst.irsst.qc.ca/expertises-revues/11/>
- [11] GOUPIL A., MAJOR M.E. – Start of the season in a seasonal work context: a better understanding of the difficulties experienced by seasonal workers in the food processing industry for the prevention of work-related musculoskeletal disorders. *Int J Environ Res Public Health*, 2024, 21 (8), p. 997.
- [12] MAJOR M.E. ET AL. – Facteurs facilitants et défis liés à l'implantation d'une intervention visant la prévention des troubles musculosquelettiques en contexte de travail saisonnier : une étude dans le secteur de la transformation alimentaire. IRSST, 2025, Report No. R-1214-fr, p. 97. Accessible sur : <https://doi.org/10.70010/ZYRC4210>
- [13] MAJOR M.E., VÉZINA N. – Élaboration d'un cadre de référence pour l'étude des stratégies : analyse de l'activité et étude de cas multiples dans deux usines de crabe. *Perspect Interdiscip sur Trav Santé*, 2011, 13 (2), p. 34.
- [14] MAJOR M.E., CLABAULT H., WILD P. – Interventions for the prevention of musculoskeletal disorders in a seasonal work context: a scoping review. *Applied ergonomics*, 2021, 94, 103417.

SANTÉ AU TRAVAIL DES SAISONNIERS EN HÔTELLERIE-RESTAURATION : RISQUES PROFESSIONNELS, VULNÉRABILITÉS SPÉCIFIQUES ET LEVIERS D'ACTION

L'hôtellerie-restauration mobilise chaque année une main-d'œuvre saisonnière essentielle à l'activité touristique. Ces emplois cumulent fréquemment contraintes organisationnelles, sollicitations physiques, expositions multiples et risques psychosociaux. Les données disponibles objectivent ces déterminants et soulignent des fragilités d'accès au logement, aux soins et à la prévention. Cet article croise données chiffrées, analyse des situations de travail et retours d'expérience, et met en perspective les dispositifs de prévention mobilisables par les acteurs institutionnels (SPSTI, Carsat et INRS notamment).

**NICOLAS
BERTRAND**
Responsable
des projets
et des
partenariats,
Ametra06*

**JEAN
PASSERON**
Directeur
médico-
technique,
Ametra06*

**JEAN-DENIS
CLARY**
Ingénieur
conseil, Carsat
Sud-Est

*Association pour
la médecine du
travail, service de
prévention et de
santé au travail
interentreprises
(SPSTI) des Alpes-
Maritimes.

Un travail « court » aux effets durables

La saison touristique impose à de nombreux établissements de l'hôtellerie-restauration un fonctionnement en « sursis » sur une période brève. La réussite de la saison dépend alors d'une capacité à recruter rapidement, intégrer des salariés parfois très jeunes, et maintenir la qualité de service malgré des pics d'activité, un turnover élevé et des organisations parfois instables.

Du point de vue de la prévention, cette configuration concentre plusieurs difficultés :

- le temps disponible limité pour l'accueil sécurité, l'apprentissage au poste, la montée en compétences et l'organisation de visites d'embauche par les services de prévention et de santé au travail interentreprises (SPSTI) ;
- l'hétérogénéité des profils (étudiants, travailleurs « enchaînant » les saisons, salariés en recherche d'emploi, parfois travailleurs migrants) ;
- les multiexpositions (physiques, organisationnelles, relationnelles et environnementales), avec des effets cumulatifs sur la fatigue, le sommeil, la santé et le risque d'accident.

Les travaux de l'Observatoire régional de santé (ORS) de Nouvelle-Aquitaine (enquête 2018-2019) fournissent un éclairage robuste sur les conditions de vie et de travail des saisonniers, dont une part importante exerce en hôtellerie-restauration [1].

Ces résultats, bien que régionaux, constituent une base utile pour discuter des situations rencontrées dans d'autres territoires touristiques. Cette enquête rappelle toutefois une limite majeure : l'autoquestionnaire exclut largement les saisonniers ne maîtrisant pas le français écrit, ce qui conduit à une sous-représentation des travailleurs étrangers (environ 3 % dans l'échantillon), alors même qu'ils peuvent être plus vulnérables vis-à-vis de certains risques.

Caractéristiques des emplois saisonniers et profils des travailleurs en hôtellerie-restauration

Une place centrale du travail saisonnier dans le secteur de l'hébergement-restauration

D'après une étude de l'Insee menée en 2022 en Occitanie, l'emploi saisonnier représenterait plus de 35 % des heures travaillées dans le secteur et plus de 25 % du nombre de postes [2].

Dans l'enquête de l'ORS de Nouvelle-Aquitaine, l'hébergement-restauration représente l'un des principaux secteurs d'emploi saisonnier : en effet, 537 répondants y travaillent au moment de l'enquête (sur un total de 1 602). Le secteur se caractérise par une proportion élevée de femmes (60,5 %) et une part importante de jeunes (environ 40 % ont moins de 25 ans dans ce secteur, selon les croisements présentés) [1].





Des trajectoires hétérogènes, souvent marquées par la précarité

Les profils déclarés dans l'enquête distinguent notamment : étudiants/en formation, saisonniers « professionnels » enchaînant les saisons, personnes en recherche d'emploi ou occupant d'autres emplois hors saison.

Au-delà des statuts, la précarité sociale constitue un déterminant majeur : dans le secteur de l'hôtellerie – restauration, la part de saisonniers en situation de précarité au sens du score « Épices¹ » est élevée (55,3 %) [2-3]. Cette précarité se combine à des contraintes de vie pendant la saison : 57,6 % des saisonniers du secteur hôtellerie-restauration déclarent vivre hors de leur résidence principale, et 16,3 % rapportent des difficultés à trouver un logement.

Ces facteurs (logement, mobilité, isolement social) ne relèvent pas uniquement de la « sphère privée » : ils influencent directement la récupération, la disponibilité au travail, l'absentéisme et, *in fine*, la sécurité.

Intégration et formation : un enjeu clé mais contraint

Dans l'ensemble de l'échantillon étudié par l'ORS, 40 % des saisonniers déclarent avoir été formés au poste occupé, ce qui souligne l'enjeu de systématiser cette formation « au plus près » du poste, particulièrement lorsque l'activité exige des gestes sûrs, rapides et répétés.

Principaux risques professionnels en hôtellerie-restauration saisonnière

Contraintes organisationnelles et physiques : la fatigue comme signal faible

Les données de l'ORS [1] objectivent des contraintes particulièrement marquées en hôtellerie-restauration :

- 38,6 % des saisonniers du secteur déclarent travailler plus de 35 heures par semaine ;
- 52,4 % déclarent ne pas bénéficier de 48 heures consécutives de repos hebdomadaire ;
- le travail est jugé « fatigant nerveusement » par 32,9 % et « fatigant physiquement » par 54,2 %.

Ces résultats sont également confirmés par un « baromètre de perception des risques » spécifique au secteur de l'hôtellerie-restauration élaboré par la Caisse régionale de retraite et de la santé au travail (Carsat) du Sud-Est sur 2021 et 2022 dans le cadre de travaux du comité technique régional n° 3 (CTR3). Les salariés de l'hôtellerie-restauration y déclarent en première cause de risques les cadences et les effectifs réduits.

Ces résultats font écho aux réalités de terrain : amplitudes longues, coupures, travail en soirée et le week-end, pics d'activité (météo, affluence), sous-effectifs. En prévention, la fatigue doit être considérée comme un indicateur précoce : elle augmente la probabilité d'erreurs, d'accidents (glissades, chutes, coupures, brûlures), de tensions interpersonnelles et de dégradation de la relation client. Sur le plan biomécanique, les contraintes déclarées sont très élevées :

- une station debout prolongée pour 80 % ;
- des déplacements à pied importants pour 57,4 % ;
- des gestes répétitifs pour 80,3 % ;
- des postures contraignantes pour 65,5 % ;
- le port de charges lourdes pour 63,2 %.

Ces contraintes recouvrent des situations typiques : service en salle et en terrasse (port de plateaux, torsions, station debout), cuisine (gestes répétitifs, manutention de bacs, postures penchées), plonge (microgestes, exposition à l'humidité), étages (pousser-tirer de chariots, manutention de linge,

lits), logistique (réception de marchandises). Pour les saisonniers, l'apprentissage tardif des « gestes efficaces » et l'absence de marges de manœuvre organisationnelles (temps, effectifs, matériel) augmentent le risque de troubles musculosquelettiques (TMS) et d'accidents.

Risques psychosociaux : pression temporelle, relation clientèle, violences sexistes et sexuelles et précarité

Dans ce secteur, l'ORS relève une pression psychologique déclarée par 19,7 % des saisonniers, et un contact avec le public très fréquent (81 %) [1].

L'enquête met également en évidence que les niveaux de stress sont plus élevés chez les saisonniers les plus précaires, et que, pour la vie professionnelle, le secteur hôtellerie-restauration se singularise avec environ 10 % de niveaux de stress élevés.

La relation de service est un facteur ambivalent : source de reconnaissance mais aussi d'exposition aux incivilités, aux conflits et, parfois, à des comportements violents ou sexistes. L'intensité de travail et la dépendance à l'activité touristique amplifient cette pression : « *tenir le service* » prime, parfois au détriment du collectif de travail, des pauses, de l'entraide et de la régulation managériale.

Dans le « baromètre de perception des risques » de la Carsat Sud-Est (2021-2022), le comportement des clients était cité chez 27 % des répondants comme un facteur de risque.

Par ailleurs, l'Ametra06 a collaboré avec Marie Boustani dans le cadre de sa thèse de médecine du travail, consacrée à l'étude des violences sexuelles et sexistes subies par les personnels d'étage dans le secteur hôtelier [3]. Ce travail met en évidence que, parmi les 46 personnes interrogées, 60,8 % déclaraient avoir déjà été exposées à des situations de violences sexuelles et des comportements sexistes au travail, que ce soit dans leur emploi actuel ou lors d'un emploi antérieur. L'enquête quantitative menée auprès des salariés a été complétée par des entretiens qualitatifs avec des managers du secteur et montre une réelle prise de conscience de l'encadrement, avec un engagement unanime des employeurs en faveur de la sécurité de leurs employés.

Expositions spécifiques et multiexpositions : produits, bruit, transport, travail en extérieur, fortes chaleurs...

Les expositions professionnelles rapportées en hôtellerie-restauration dans l'enquête de l'ORS sont notables :

- l'exposition à des produits chimiques pour 40,7 % ;
- la gêne sonore pour 27,4 %² (23 % confirmés dans le « baromètre de perception des risques » de la Carsat Sud-Est 2021-2022) ;

- des températures extrêmes pour 44,5 %³ ;
- un travail en environnement extérieur pour 45,9 %, avec des expositions possibles aux rayonnements ultraviolets (UV) solaires et aux contraintes d'origine climatiques : pluies, chaleur, etc.⁴

Ces expositions s'additionnent aux contraintes physiques et organisationnelles, configurant des « cocktails de risques » :

- chaleur plus cadence plus clientèle ;
- bruit plus stress plus fatigue ;
- produits de nettoyage plus peau humide plus microtraumatismes.

Par ailleurs, le risque d'accident de trajet est important. Il est d'autant plus préoccupant qu'il est amplifié par les facteurs de risques déjà mentionnés (fatigue, pratiques addictives, horaires décalés...). Ce risque est particulièrement accentué chez les saisonniers précaires par un usage accru de deux roues et des lieux d'habitation éloignés des zones touristiques pour des raisons de coût.

UV solaires, un risque sous-estimé en zone littorale

Sur la Côte d'Azur, la restauration en extérieur (terrasses, plages privées, établissements en front de mer) conduit à des expositions significatives aux UV. Une étude spécifique conduite à Cannes par l'Ametra06 (questionnaire porté lors des visites par les médecins et infirmiers jusqu'en juin 2024) a inclus 124 salariés saisonniers : 110 salariés sur 124 sont exposés pendant la période la plus critique de la journée (entre 11 heures et 16 heures). L'étude met aussi en évidence des marges de progression sur les moyens de protection : seuls 46 salariés sur 118 déclarent la mise à disposition d'EPI par l'employeur, tandis que 97 sur 118 rapportent des restrictions vestimentaires (interdisant notamment le port de chapeaux/casquettes ou de lunettes de soleil).

La prévention vis-à-vis de l'exposition aux UV solaires ne peut pas reposer uniquement sur la crème solaire. L'organisation (horaires, rotation des postes, zones d'ombre), les moyens collectifs (ombrage, parasols adaptés), les règles d'habillement compatibles avec la protection (manches, couvre-chef) et l'accès à l'eau pendant les pauses sont des mesures de prévention plus robustes, notamment pour des saisonniers soumis à des objectifs de service et à des codes vestimentaires. L'enjeu sanitaire est majeur : une méta-analyse de l'Organisation mondiale de la santé (OMS) et l'Organisation internationale du travail (OIT) (2021) estime un risque relatif d'environ 1,60 pour le cancer cutané non mélanome chez les travailleurs exposés aux UV solaires [4]. L'Agence nationale de sécurité sanitaire de l'alimentation, de l'environnement et du travail (Anses) a été saisie de ce sujet et



la question de la création d'un nouveau tableau de maladies professionnelles portant sur les cancers de la peau en lien avec les expositions solaires se pose pour les partenaires sociaux.

Santé perçue, comportements à risque, addictions et accès aux soins

L'enquête de l'ORS rapporte une santé perçue globalement bonne dans une population jeune, mais met en évidence des comportements et déterminants de vulnérabilité. L'accès au suivi de santé et à la prévention est également un sujet : la difficulté à accéder à une offre médicale de ville en pénurie ou hors médecin traitant durant la saison est rapportée par les saisonniers sur le terrain.

Face aux contraintes physiques et aux rythmes de travail, à la fatigue accumulée dans la saison et à un environnement de travail parfois festif, les pratiques addictives (alcool, drogues, médicaments psychotropes, protoxyde d'azote...) sont un véritable enjeu de prévention dans ce secteur.

Dispositifs et actions de prévention : rôle des SPSTI, apports de la Carsat

Le rôle structurant des SPSTI : agir avant, pendant et après la saison

Les SPSTI sont des acteurs clés pour :

- accompagner l'évaluation des risques (DUERP) et la mise en œuvre de plans d'action de prévention;
- aider les employeurs sur l'accueil sécurité, l'information et la formation, l'adaptation des postes;
- organiser la prévention primaire, y compris *via* des actions collectives, des campagnes ciblées et des actions en milieu de travail.

Dans les TPE/PME, très représentées en hôtellerie-restauration, l'accès à des outils simples est déterminant. La méthodologie OIRA, développée par l'INRS [5], répond parfaitement à ce besoin et est intégrée dans l'outil monDUERP.fr [6], mobilisable pour structurer l'évaluation des risques, accompagner l'employeur dans la réalisation du DUERP et rédiger dans le même temps la fiche d'entreprise par le SPSTI.

Les contenus TutoPrév (supports de formation proposés par l'INRS) conviennent eux aussi parfaitement au besoin d'outils simples pour mettre en situations concrètes les saisonniers du secteur et les sensibiliser aux risques de leur métier [7].

Ametra06 : les actions de formation et de prévention « saisonniers »

Le SPSTI Ametra06 a développé depuis 2023 des « actions de formation et de prévention (AFP) » dédiées spécialement aux saisonniers. Ces actions peuvent, dans les conditions prévues par le Code du travail, se substituer aux visites d'information et de prévention (VIP) pour certains salariés sai-

sonniers (notamment les CDD saisonniers inférieurs à 45 jours, ou supérieurs à 45 jours sans affectation à un poste à risques particuliers).

Le dispositif est pensé pour être opérationnel : formation d'environ une heure, délivrance d'une attestation valable deux ans pour un même poste de travail, possibilité de modalités à distance pour former les salariés en cours de saison, ou pour faciliter la logistique de formation, et orientation vers une visite médicale lorsqu'elle est nécessaire (notamment en cas de compréhension insuffisante du français ou de situation individuelle de santé particulière nécessitant un avis médical).

Le contenu couvre des thèmes très concrets : accidents du travail, addictions, risque routier, maintenance, ainsi que des risques spécifiques (coup de chaleur, UV, etc.) et les conduites à tenir en cas d'accident. Chaque session et ses contenus sont adaptés en fonction des postes de travail des apprenants. Depuis 2022, ce dispositif monte en puissance :

- 1 113 saisonniers formés en 2022;
- 1 722 saisonniers formés en 2023;
- 2 264 saisonniers formés en 2024;
- 2 336 saisonniers formés en 2025.

Cette dynamique témoigne d'une réelle capacité à toucher un public qui, par définition, est difficile à stabiliser et à suivre dans la durée.

Rôle des Carsat : appui technique, dynamique sectorielle et aide au financement

En complémentarité avec l'INRS (production de connaissances, outils, méthodes) et les SPSTI (actions de proximité), les Carsat contribuent à la prévention en entreprise par l'accompagnement, le conseil, l'animation de démarches sectorielles et la diffusion de solutions techniques.

Dans le secteur hôtellerie-restauration, la Carsat Sud-Est, en lien avec l'Union des métiers et des industries de l'hôtellerie (UMIH) et des hôteliers de la Côte d'Azur et de Corse, a organisé cinq ateliers (à Toulon, Marseille, Nice, Ajaccio et Porto-Vecchio) visant à favoriser l'échange de pratiques et à tester des équipements de prévention dans des hôtels, avec des fournisseurs (*Cf. Encadré*).

La Carsat Sud-Est (et le réseau Assurance maladie –Risques professionnels (AM-RP)⁵, dans l'ensemble des régions et territoires), peut accompagner les établissements qui investissent dans la prévention, en mobilisant des aides financières adaptées à la taille de l'entreprise.

Ces subventions mobilisées en faveur de la prévention des risques peuvent notamment contribuer au financement de diagnostics, de formations, d'équipements plus sûrs, d'aménagements de postes et de prestations de conseil, en lien avec les principaux risques du secteur : TMS, chutes, risques chimiques ou encore psychosociaux.

Pour les TPE, la demande est réalisée en ligne *via* le compte entreprise (www.net-entreprises.fr) et, lorsque la branche est couverte par une convention nationale d'objectifs (CNO), un contrat de prévention peut également soutenir un projet global d'amélioration des conditions de travail. Ces dispositifs d'aides financières permettent une participation à hauteur de 30 % à 70 % du montant de l'achat.

Perspectives et leviers d'amélioration : rendre la prévention « saison compatible »

L'enjeu n'est pas de « faire plus », mais de faire « juste, tôt et adapté au contexte de l'entreprise ». Plusieurs leviers d'actions se dégagent.

Préparer la saison :

prévention en amont du recrutement

- Intégrer dès le recrutement des informations réalistes sur les risques du métier et les bonnes pratiques de prévention. Un dialogue étroit entre le SPSTI et l'employeur est nécessaire pour construire une véritable culture de prévention.
- Planifier en amont de la saison avec les services ressources humaines des entreprises l'accueil sécurité et les actions de formation et de prévention (AFP) pour agir dès la prise de poste des saisonniers.
- Anticiper la disponibilité des matériels et des équipements de travail et/ou de protection individuelle adaptés aux postes (chariots, outils adaptés, EPI : chaussures antidérapantes, gants adaptés, équipements contre les UV, etc.), en conseillant et en vérifiant sur le terrain la disponibilité de solutions adaptées aux risques.

Organiser l'apprentissage : tutorat court, gestes essentiels, règles de sécurité et utilisation des dispositifs de prévention présents dans l'entreprise

Compte tenu de la faiblesse de la perception des risques trop souvent observée chez certains saisonniers, la priorité opérationnelle est d'identifier les situations de travail à forts enjeux (manutention, couteaux, plonge, glissades, brûlures, produits chimiques) et de sécuriser leur apprentissage. Une articulation des actions de sensibilisation avec les conclusions et recommandations issues des accompagnements à la rédaction des DUERP et des « fiches d'entreprises » des SPSTI est nécessaire.

Agir sur les déterminants de la fatigue

Les chiffres sur les heures et le repos invitent à traiter la fatigue comme un risque à part entière dans ce secteur, *via* notamment :

- les rotations et micropauses organisées;
- la gestion des pics d'activité (renfort, simplification temporaire, priorisation);

ENCADRÉ

UNE JOURNÉE « AIDES TECHNIQUES EN HÔTELLERIE » DE LA CARSAT SUD-EST : DE LA SOLUTION TECHNIQUE À L'APPROPRIATION

Les retours de terrain montrent que les aides techniques (matériels de manutention, chariots, dispositifs limitant les postures contraintes, organisation des circuits linge/déchets, etc.) peuvent réduire significativement la charge physique..., à condition d'être réellement appropriées.

En 2024, une journée dédiée aux aides techniques en hôtellerie a réuni environ 60 participants (préventeurs, employeurs, partenaires, fournisseurs). Elle a permis :

- de confronter les solutions techniques aux contraintes réelles (espaces exigus, cadences, exigences de qualité);
- d'identifier les conditions de réussite (choix du matériel avec les utilisateurs, maintenance, formation courte aux gestes, règles d'usage, intégration dans l'organisation);
- d'insister sur un point récurrent : l'efficacité d'une aide technique dépend autant du collectif de travail et des règles d'organisation que du matériel lui-même.

- la maîtrise des amplitudes des temps de travail et des temps de récupération, autant que possible;
- la sensibilisation aux bonnes pratiques d'hygiène alimentaire, de repos, et aux risques spécifiques des addictions.

Prévenir le risque UV : hiérarchie des mesures et accompagnement de terrain

Au vu des expositions en restauration extérieure, la stratégie doit combiner :

- les mesures de prévention collective (ombrage, zones de pause à l'ombre, eau accessible);
- les mesures organisationnelles (rotation terrasse/intérieur, report des tâches longues aux heures de moins fort ensoleillement quand cela est possible);
- le port d'EPI adaptés (couvre-chefs, lunettes, vêtements couvrants compatibles avec les codes et tenues imposés pour le service, baume ou crème de protection solaire en complément).

Capitaliser les outils : démarches de fiche d'entreprise, DUERP « intégré » et actions de sensibilisation « packagées »

Pour les petites structures, la démarche doit rester accessible : utilisation d'outils OiRA et/ou « MonDUERP.fr » pour structurer l'évaluation [5,6]; actions collectives sectorielles (avec les Carsat, les Directions régionales de l'économie, de l'emploi, du travail et des solidarités : Dreetts, et les SPSTI) pour sensibiliser les employeurs aux enjeux; et dispositifs « clés en main » comme les AFP, pour sensibiliser et diffuser rapidement des messages de prévention essentiels auprès des saisonniers.



Agir en synergie : le CPOM, cadre commun pour l'action du SPSTI, de la Carsat et de la Dreets

Les contrats pluriannuels d'objectifs et de moyens (CPOM), signés entre les organismes locaux concernés par la prévention des risques professionnels (Dreets, Carsat et SPSTI), offrent une opportunité réelle de renforcer la synergie des différents acteurs de la prévention sur les territoires.

Le CPOM de l'Ametra06 pour les années 2025-2029 comporte un volet optionnel dédié à la prévention des expositions aux UV solaires et vise à impliquer et renforcer la synergie entre l'Ametra06, la Carsat et la Dreets dans la prévention des cancers cutanés liés aux UV. Plusieurs volets opérationnels sont en préparation :

- une étude d'exposition des saisonniers par questionnaire et une campagne de mesurage UV;
- des actions de sensibilisation spécifiques auprès des employeurs et des salariés;
- l'accompagnement et le conseil en prévention pour évaluer les risques, planifier et mettre en place les mesures de prévention adaptées.

Conclusion

Le travail saisonnier en hôtellerie-restauration constitue un concentré de contraintes : intensité, horaires, charges physiques, relation clientèle, expositions multiples. Les données de l'ORS de Nouvelle-Aquitaine et le baromètre de Provence-Alpes-Côte d'Azur (Carsat Sud-Est/CTR 3) objectivent l'ampleur des contraintes (station debout, gestes répétitifs, charges, fatigue) et la prégnance de déterminants sociaux (précarité, logement, accès à la prévention).

Dans les zones touristiques littorales, la prévention doit intégrer des expositions spécifiques telles que celle aux rayonnements UV solaires, encore insuffisamment traduite en mesures collectives et

organisationnelles dans certaines activités de restauration extérieure.

Face à ces enjeux, la prévention « saison compatible » repose sur trois piliers :

- anticiper : préparer la saison, organiser l'accueil, sécuriser la montée en compétences;
- outiller : outils pour un DUERP pragmatique, solutions techniques appropriées, dispositifs courts de formation;
- coordonner les actions des SPSTI, Carsat et Dreets, en s'appuyant sur des cadres structurants comme les CPOM; et sur des actions de terrain éprouvées, à l'image de l'AFP dédiée aux saisonniers, déployée par l'Ametra06, ou des journées sectorielles organisées par la Carsat. ●

1. L'acronyme « Épices » (Évaluation de la précarité et des inégalités de santé dans les centres d'exams de santé) désigne un indicateur individuel de précarité qui prend en compte le caractère multidimensionnel de la précarité. L'intérêt principal du score Épices consiste à appréhender des populations qui tout en échappant aux indicateurs administratifs traditionnels de précarité présentent les mêmes risques en matière de santé.

2. Cette exposition est évaluée par questionnaire porté. Il n'est pas précisé autre chose que « Gène sonore ». Il est à noter que ce champ est différencié de Bruit > 80 dB (bruit gênant empêchant la conversation, correspondant au bruit de la circulation en ville).

3. La question exacte posée est : « températures extrêmes (chaleur ou froid intenses) ». La notion de températures extrêmes n'est pas précisée dans la réglementation; en général, sont considérées comme telles celles au-delà de 30 °C, ou en dessous de 5 °C.

4. Les fortes chaleurs et les pluies augmentent notamment les probabilités d'exposition aux chutes de plain-pied (entre autres risques).

5. Le réseau AM-RP comprend : la Direction des risques professionnels (DRP) de la Cnam; les services ou départements Prévention des Carsat/Cramif/CGSS; l'INRS et Eurogip.

BIBLIOGRAPHIE

[1] ORS DE NOUVELLE-AQUITAINE – Les travailleurs saisonniers de Nouvelle-Aquitaine. Santé, conditions de vie et de travail. Rapport n° 94, septembre 2020. Accessible sur : https://www.ors-na.org/wp-content/uploads/2020/11/94.Saisonnierc_2020.pdf

[2] INSEE – L'emploi saisonnier : une ressource importante pour l'économie d'Occitanie. Rapport n° 121, septembre 2022. Accessible sur : https://www.insee.fr/fr/statistiques/fichier/6530526/lm_ina_121.pdf

[3] BOUSTANI M. – Violences sexuelles et sexistes chez les personnels d'étage du secteur hôtelier de la part des clients, dans le

département des Alpes-Maritimes. Étude de prévalence et des facteurs de risque. Thèse de médecine, Université Nice – Côte d'Azur, 2026.

[4] OMS/OIT – The effect of occupational exposure to solar ultraviolet radiation on malignant skin melanoma and non-melanoma skin cancer: a systematic review and meta-analysis from the WHO/ILO Joint Estimates of the Work-related Burden of Disease and Injury, 2021. Accessible sur : <https://www.who.int/publications/i/item/9789240040830>

[5] INRS/ASSURANCE MALADIE – RISQUES PROFESSIONNELS – Outil d'évaluation des risques professionnels - Hôtels, cafés,

restaurants (OIRA). 2021. Accessible sur : <https://www.inrs.fr/media.html?refINRS=outil81>

[6] AMETRA06 / INRS – Outil monDUERP.fr : plateforme d'accompagnement à la réalisation de la fiche d'entreprise et du Document unique d'évaluation des risques professionnels (DUERP). Accessible sur : <https://monduerp.fr>

[7] INRS/ASSURANCE MALADIE – RISQUES PROFESSIONNELS – TutoPrév' Interactif – Hôtellerie-Restauration (version interactive), 2023. Accessible sur : <https://ressources.inrs.fr/tutoprev/content/Hotellerie-Restauration/story.html>