



**LOI TRAVAIL**

# **LES APPORTS DE LA LOI TRAVAIL**





# LE COMPTE PERSONNEL D'ACTIVITÉ

Des droits nouveaux, pour tous les actifs

Le projet de loi Travail prévoit la création du compte personnel d'activité (CPA). Le CPA représente un progrès social considérable qui doit préfigurer la protection sociale de demain et permettre la création d'un droit universel à la formation.

## Les objectifs du CPA

**Le but du CPA, c'est de donner à chacun les moyens de construire son parcours professionnel.**

**Aujourd'hui, les parcours professionnels sont moins linéaires**, on ne garde plus le même emploi toute sa vie : on change d'emploi plus souvent, beaucoup de personnes alternent des périodes en emploi et des périodes de recherche d'emploi. Il y a aussi de plus en plus de personnes qui cumulent plusieurs activités. Les individus ne sont pas enfermés dans des statuts. Ils changent souvent de statut au cours de leur vie professionnelle : une infirmière, par exemple, peut être successivement fonctionnaire en hôpital, salariée d'une clinique privée puis infirmière libérale. Souvent ces changements de statut s'accompagnent de perte de droits.

Avec le numérique et la transition écologique, beaucoup de métiers vont être transformés, il faudra faire évoluer ses compétences. **Le but du CPA, c'est de donner à chacun les moyens de vivre les transitions dans ce monde du travail plus changeant. Le CPA est l'instrument d'une plus grande liberté dans la construction de son parcours professionnel.**

## Le fondement du CPA

Le CPA, c'est un compte qui sera ouvert pour chaque personne qui débute sa vie professionnelle et qu'elle gardera jusqu'à sa retraite. Au fil de sa carrière, chaque personne accumulera des droits et pourra décider de leur utilisation : formation, accompagnement dans un projet de création d'entreprise, bilan de compétences, passage à temps partiel ou départ anticipé à la retraite pour ceux qui ont occupé des emplois pénibles.

**Le CPA constitue un droit universel et couvrira tous les actifs : les salariés du secteur privé, les fonctionnaires, les travailleurs indépendants, les demandeurs d'emploi.**

Les salariés du secteur privé seront couverts le 1<sup>er</sup> janvier 2017 et les travailleurs indépendants le 1<sup>er</sup> janvier 2018. Pour les fonctionnaires, le principe de leur couverture par le CPA est prévu par la loi, et une concertation avec leurs organisations syndicales définira précisément leurs droits.

**Les droits seront attachés à la personne** : quels que soient les changements d'emploi ou de statut, le CPA suit la personne et elle conserve ses droits.

Chacun pourra consulter son compte sur internet et sur une application mobile, connaître ses droits (en heures de formation ou en points) et les utiliser.

**Chacun pourra être accompagné dans l'utilisation de son CPA.** Cet accompagnement aidera la personne à définir son projet professionnel et à le mettre en œuvre, notamment en l'orientant pour le choix de la formation : c'est ce qu'on appelle le conseil en évolution professionnelle.

## **Le CPA pose les bases d'un droit universel à la formation**

La formation professionnelle bénéficie en France davantage à ceux qui sont les plus formés, qu'à ceux qui en ont le plus besoin. Elle aggrave les inégalités. La loi du 5 mars 2014 issue de l'accord national interprofessionnel du 14 décembre 2013 entre les partenaires sociaux a permis d'engager une réforme très importante avec la création du compte personnel de formation (CPF), mais le CPA nous permettra d'aller encore plus loin.

**Avec le CPA nous posons les bases d'un droit universel à la formation.** C'est capital pour lutter contre le chômage : 60% des demandeurs d'emploi ont un niveau de formation inférieur au Bac.

- **Un droit universel à la formation pour les jeunes décrocheurs**

Avec le « droit à la nouvelle chance », tout jeune sorti sans diplôme du système éducatif aura le droit de bénéficier d'un capital formation inscrit sur son CPA qui lui permettra de **se former gratuitement** pour acquérir une qualification.

C'est une mesure nécessaire car les jeunes sans diplôme ont beaucoup de difficulté à trouver un emploi, leur taux de chômage est particulièrement élevé. Il faut qu'ils puissent apprendre un métier pour accéder à un emploi durable.

- **Des droits à la formation majorés pour les personnes peu qualifiées**

Il faut concentrer davantage de moyens vers ceux qui en ont le plus besoin. Les droits individuels à la formation seront portés pour les personnes les moins qualifiées de 24 à 40 heures par an dans la limite d'un plafond porté de 150 à 400 heures. Cela permettra concrètement à chaque personne d'accéder à **une nouvelle qualification tous les 10 ans.**

**Sans attendre la montée en charge de ces nouveaux droits, les partenaires sociaux pourront réfléchir, dans le cadre de la convention d'assurance chômage, à un effort permettant d'ores et déjà de majorer les droits au titre du CPA des demandeurs d'emploi peu qualifiés. Cela permettra de prolonger en 2017 les efforts exceptionnels engagés dans le cadre du plan 500 000 formations supplémentaires.**

## Le CPA, c'est un levier pour reconnaître l'engagement

Un compte engagement citoyen est adjoint au compte personnel d'activité. C'est un levier pour reconnaître et promouvoir l'engagement citoyen dans notre pays sous toutes ces formes : service civique, réserve militaire, sanitaire, responsabilités associatives bénévoles et aussi la fonction de maître d'apprentissage. Chaque personne engagée dans ce cadre pourra bénéficier de droits supplémentaires à la formation.

Par exemple, chaque jeune ayant accompli une mission en service civique aura droit à 20 heures sur son CPA.

## Le CPA, c'est aussi un levier pour soutenir l'esprit d'entreprendre

Le CPA, ce n'est pas que la formation ! C'est aussi le droit de mobiliser son compte pour être accompagné dans un projet de création ou de reprise d'entreprise ce qui accroît de 15% les chances de survie de l'entreprise à 5 ans.

## Le CPA va bien au-delà du compte personnel de formation et du compte pénibilité

Le CPA apporte **des droits nouveaux** :

- un capital formation pour les jeunes décrocheurs ;
- l'élargissement du compte personnel de formation à tous les actifs, y compris les travailleurs indépendants et les fonctionnaires, qui en sont aujourd'hui exclus ;
- un renforcement des droits à la formation pour les personnes peu qualifiées ;
- la reconnaissance de l'engagement.

Le CPA permettra aussi de financer des bilans de compétences et l'accompagnement à la validation des acquis de l'expérience (VAE).

Et ce n'est qu'une première étape. D'autres droits ont vocation à s'agréger progressivement au compte personnel d'activité.

## Coût du CPA ?

**Chaque année, nous dépensons près de 30 Md€ pour la formation professionnelle en France. L'enjeu n'est pas de dépenser plus, mais de concentrer davantage de moyens vers ceux qui en ont le plus besoin.** Le CPA ne sera pas financé par des ressources financières supplémentaires, mais par des redéploiements au sein des dépenses de formation professionnelle. En ce qui concerne plus spécifiquement le compte engagement et les abondements de droits à la formation dans ce cadre, on peut estimer le coût potentiel de cette mesure à 46M€ environ.

### Exemple CPA N°1



*Delphine avait commencé un apprentissage à 17 ans, mais cette première expérience s'est mal passée et son contrat a été rompu au bout de 2 mois. Elle est parvenue à trouver un nouvel employeur et elle est donc sortie du système éducatif sans diplôme. Après plusieurs années de difficultés, Delphine a accédé à la « garantie jeunes » qui lui a redonné confiance. Elle a fait une période « d'immersion » de quelques semaines dans une entreprise de sécurité et souhaite s'orienter dans cette voie. Mais elle a besoin pour cela de reprendre une formation. Grâce au CPA, elle pourra effectuer gratuitement une formation pour devenir agente de sécurité.*

### Exemple CPA N°2



*André a 43 ans. Il a commencé à travailler très jeune, avant d'avoir fini ses études. A l'époque, il était plus facile de trouver un travail sans avoir de diplôme. Mais son entreprise connaît depuis plusieurs années des difficultés et il s'inquiète pour son avenir. Grâce au CPA, André va d'abord être accompagné dans la définition de son projet professionnel. Cela va l'aider à déterminer s'il veut rester dans son secteur, tout en faisant évoluer ses compétences, ou se reconvertir. Tous les ans, 40 heures de droit à la formation seront créditées sur son CPA, contre seulement 24 heures jusqu'à présent.*

### Exemple CPA N°3



*Aminata veut se mettre à son compte : elle voudrait ouvrir un commerce de réparation de téléphones mobiles. Elle souhaite acquérir les connaissances nécessaires pour gérer son entreprise. Grâce au CPA, Aminata a pu suivre un programme de formation à la création d'entreprise. Elle a appris les bases de la gestion et de la comptabilité qui lui permettront de lancer son activité.*



# GÉNÉRALISATION DE LA GARANTIE JEUNES

Un droit pour tous les jeunes en situation de précarité



## La garantie jeunes s'adresse à tous les jeunes de 16 à 25 ans :

- **qui ne sont ni en emploi, ni en formation, ni en études.**
- **en situation de précarité financière.** La situation de précarité est appréciée par le revenu des parents, ou par le niveau de ressources pour les décohabitants sans soutien parental,
- **volontaires et motivés pour suivre un accompagnement intensif et collectif,** assorti de mises en situation professionnelle. Cet accompagnement est assorti d'une aide financière (460 euros) pour faciliter leurs démarches d'accès à l'emploi.

## La garantie jeunes, c'est la garantie:

**1°-** d'un contrat d'accompagnement renforcé vers la formation ou l'emploi, entre le jeune et sa mission locale ;

**2°-** d'une aide financière d'un montant un peu inférieur au RSA (460 euros par mois).

La contrepartie à cette aide : le jeune suit bien toutes les actions prévues dans son contrat avec la mission locale.

La garantie jeunes dure au maximum 1 an. La mission locale et le jeune accompagné ont donc 1 an pour tout faire pour que le jeune s'insère sur le marché du travail ou accède à une formation qualifiante.

C'est un outil qui responsabilise car il est fondé sur des engagements réciproques.

**C'est un outil qui fonctionne : plus d'un jeune sur deux a un emploi stable après en avoir bénéficié.**

### Que change le projet de loi Travail ?

Depuis 2013, la garantie jeunes était un dispositif expérimental déployé sur certains territoires et avec un nombre de jeunes éligibles limité. Près de 50 000 jeunes ont déjà pu en bénéficier à ce jour.

A partir du 1<sup>er</sup> janvier 2017, le dispositif sera applicable sur l'ensemble du territoire national et tout jeune qui remplira les conditions pourra en bénéficier.

### Combien de jeunes en bénéficieront ?

Il y aurait environ 700 000 jeunes ni en études, ni en formation, ni en emploi en France, mais seule une partie d'entre eux sont en situation de grande précarité financière. On peut estimer qu'il y a environ 300 000 jeunes remplissant les conditions pour bénéficier du dispositif.

Compte tenu des autres dispositifs par ailleurs existant pour répondre aux difficultés d'insertion de ces jeunes (emplois d'avenir, apprentissage, droit au retour en formation initiale), on peut estimer qu'il pourrait y avoir autour de 150 000 jeunes bénéficiaires du dispositif en 2017. Mais ce nombre n'est pas contingenté et tout jeune remplissant les conditions pourra bénéficier de ce dispositif.



# RENFORCER LE DIALOGUE SOCIAL DANS L'ENTREPRISE

Dans la lignée des grandes avancées de 1936 (création des délégués du personnel), de 1945 (création des comités d'entreprise), de 1968 (création des délégués syndicaux) et de 1982, nous avons depuis 2012 conforté la place des représentants des salariés dans l'entreprise et conforté la négociation collective :

- loi sur le contrat de génération qui a renvoyé à la négociation collective de branche et d'entreprise les conditions de mise en œuvre du contrat de génération ;
- loi du 14 juin 2013 ayant transposé l'Accord national interprofessionnel (ANI) du 11 janvier 2013 ;
- loi du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle et à la démocratie sociale ;
- loi du 17 août 2015 sur le dialogue social et l'emploi.

4 exemples concrets de ce qu'ont apporté ces lois en matière de dialogue social d'entreprise :

- participation des représentants des salariés dans les conseils d'administration des entreprises de plus de 1000 salariés ;
- association du comité d'entreprise à la définition des orientations stratégiques de l'entreprise ;
- création de la base de données unique et rationalisation des obligations d'information-consultation et de négociation autour des enjeux les plus stratégiques de l'entreprise ;
- prévention des licenciements économiques avec le développement des accords de maintien de l'emploi et de l'activité partielle ;
- Place donnée à l'accord majoritaire dans les procédures de licenciement collectif.

**Le projet de loi Travail prolonge et amplifie ce mouvement. La confiance accordée aux partenaires sociaux et le choix de la régulation par le dialogue social sont la manière la plus pertinente de concilier pérennité de notre modèle social et compétitivité de notre économie.** Conforter la représentation des salariés dans l'entreprise c'est un levier pour renforcer les droits des salariés, mais également pour mieux adapter l'exercice réel de ces droits au contact des réalités de l'entreprise.

**Notre conviction c'est que c'est par le collectif que le salarié est le mieux défendu, que ses aspirations sont les mieux prises en compte. Et c'est par le collectif que l'entreprise peut trouver les marges de souplesse nécessaires à sa compétitivité.** C'est ce que nous montrent nos voisins d'Europe du Nord. C'est aussi la voie ouverte en France par certaines entreprises. On peut penser à PSA et le nouveau contrat social conclu en 2013 (signé par FO, CFTC, CFE-CGC), à Renault en 2013 (signé par FO, CFDT et CFE-CGC) également ou encore à l'accord conclu chez Michelin en mai 2015 (CFDT Sud et CFE-CGC) pour le site de Roanne qui a permis de préserver 700 emplois et d'engager 80 M€ d'investissement sur ce site, tout en enclenchant une dynamique de dialogue social sur la qualité de vie au travail sur ce site industriel.

**Le projet de loi prolonge et amplifie cette dynamique et donne les leviers pour conforter ces bonnes pratiques et donner aux partenaires sociaux sur le terrain les leviers pour construire des solutions permettant de concilier protections et droits des salariés et compétitivité des entreprises.**

La philosophie du projet de loi sur ce point est très simple : aucune souplesse ne sera possible sans accord majoritaire et nous avons décidé de faire confiance à la négociation pour aboutir à des accords équilibrés comportant des avancées concrètes pour les salariés.



# PRENDRE EN COMPTE LES SPÉCIFICITÉS DES TPE ET LES PME

Ce sont les TPE et les PME qui créent le plus d'emplois dans notre économie. Depuis 2012, nous avons mis en œuvre de nombreux dispositifs pour accompagner leur développement : crédit d'impôt pour la compétitivité et pour l'emploi (CICE) et Pacte de responsabilité et de solidarité, loi du 14 juin 2013 sur la sécurisation de l'emploi, et lois croissance et activité et dialogue social d'août dernier portées par Emmanuel Macron et par François Rebsamen.

Au-delà des postures prises par certaines organisations patronales, le projet de loi Travail poursuit dans cette voie.

3 exemples très concrets :

- **avec le projet de loi, les TPE et les PME pourront mieux adapter l'organisation de leur temps de travail en fonction des évolutions de leur activité. Ainsi, elles pourront** moduler le temps de travail en leur sein sur une période de 9 semaines, contre seulement 4 semaines aujourd'hui. Les branches professionnelles jouent un rôle de régulation de la concurrence dans un secteur, mais également un rôle d'appui indispensable en particulier pour les TPE et les PME de leur secteur. Mais aujourd'hui, le paysage des branches professionnelles en France est éclaté et près des deux tiers d'entre elles ne jouent pas leur rôle. **Le projet de loi organise une restructuration drastique des branches professionnelles afin de passer de 700 à 200 branches professionnelles en 3 ans. Des branches professionnelles plus cohérentes et plus fortes pourront demain jouer pleinement leur rôle. C'est indispensable pour les TPE et les PME.**

Et pour que les branches occupent encore davantage de place dans notre droit du travail, le projet de loi prévoit que **des accords spécifiques applicables aux TPE et aux PME peuvent être conclus au niveau des branches professionnelles.**

- **Une nouvelle définition du licenciement économique sera inscrite dans la loi, sur la base des définitions données par les juges. Cela donnera davantage de clarté aux règles applicables.** C'est un enjeu essentiel pour les TPE et les PME qui leur permettra de pouvoir plus sereinement recruter en CDI puisqu'elles sauront à quelles conditions elles pourront licencier si leur situation économique n'est pas à la hauteur de ce qu'elles anticipaient. Le projet de loi prévoit un cadre plus souple pour les TPE et les PME.
- enfin, la loi crée **un tout nouveau service d'appui aux entreprises de moins de 300 salariés** pour répondre à leurs questions sur le droit du travail et, les conseiller sur les aides dont elles peuvent bénéficier comme l'aide à l'embauche pour les PME par exemple.



# **UNE AVANCÉE MAJEURE : LA RESTRUCTURATION DES BRANCHES PROFESSIONNELLES**

## Pourquoi une telle réforme ?

Les branches professionnelles jouent un rôle de régulation de la concurrence dans un secteur économique, mais également un rôle d'appui indispensable en particulier pour les TPE et les PME de leur secteur qui ne disposent pas des ressources équivalentes à celles des grands groupes (DRH, juristes, avocats...) pour faire face à la complexité du droit du travail ou pour négocier des accords.

En France, le paysage des branches professionnelles reste très éclaté (environ 700 branches professionnelles). Près des deux tiers d'entre elles ne jouent pas leur rôle : convention collective inadaptée et jamais révisée (241 branches n'ont pas conclu d'accord collectif depuis plus de 10 ans), aucune vision prospective des évolutions de l'emploi dans le secteur et aucun appui concret apporté aux TPE et aux PME du secteur.

Dans les grandes branches professionnelles, comme par exemple celle du conseil et des bureaux d'études techniques avec près de 700 000 salariés concernés ou du commerce alimentaire avec 650 000 salariés, les négociateurs sont des professionnels avec des réels moyens d'expertise économique et juridique et les fédérations patronales développent des outils d'appui spécifiques pour les TPE et les PME.

Mais c'est loin d'être le cas de la très grande majorité des branches professionnelles : branches trop petites, morcellement territorial de certaines conventions collectives... 97% des branches professionnelles de plus de 10 000 salariés sont actives, mais ce n'est qu'exceptionnellement le cas des branches les plus petites.

## Que prévoit le projet de loi ?

**Le projet de loi organise une restructuration drastique des branches professionnelles afin de passer de 700 à 200 branches professionnelles en 3 ans.** Cela nous rapprochera de la situation en Allemagne où il y a 150 branches professionnelles.

L'objectif, ce n'est pas une restructuration autoritaire des branches professionnelles, mais d'encourager des regroupements cohérents entre activités économiques proches. Il y a près de 60 branches professionnelles dans les industries agroalimentaires. Des regroupements seraient très certainement utiles pour tous : entreprises comme salariés. Le projet de loi affirme une ambition et fixe un horizon - 200 branches en 3 ans – mais le fait en laissant du temps aux acteurs et en sécurisant juridiquement le processus.



## Quelles conséquences ?

Des branches professionnelles plus cohérentes et plus fortes pourront demain jouer pleinement leur rôle :

- **une meilleure couverture conventionnelle des salariés avec des droits plus régulièrement mis à jour** dans un champ économique plus cohérent ;
- **un rôle d'appui pour les TPE et les PME mieux affirmé.** L'objectif est que chaque fédération patronale dans ce périmètre renouvelé construise une réelle offre de services aux entreprises en matière de gestion des ressources humaines (formation, mobilité, appui juridique ...) ;
- **un rôle plus actif dans la déclinaison des politiques publiques quand celles-ci supposent une plus forte implication de leur part.** Les difficultés rencontrées dans la déclinaison des engagements du Pacte de responsabilité sont une bonne illustration des difficultés à mobiliser l'ensemble des branches professionnelles dans le cadre actuel.

Cet aspect du projet de loi Travail n'est pas le plus « spectaculaire », mais c'est très certainement l'un de ceux qui **contribuera le plus fortement à transformer notre droit du travail et plus largement le champ des politiques sociales du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle.**

C'est le volontarisme du Gouvernement sur le sujet qui a permis de mettre une pression très forte sur ce sujet aux partenaires sociaux au niveau interprofessionnel pour lever les réticences et les conservatismes de certains, en particulier au niveau patronal.

Cela fait plus de 30 ans que la question de la restructuration des branches était posée et c'est la première fois qu'une réponse à la hauteur des enjeux est posée.



# LUTTER CONTRE LES FRAUDES AU DÉTACHEMENT

Le détachement permet à un salarié de partir travailler à l'étranger pour le compte de son employeur, en continuant de bénéficier du régime social de son pays d'origine.

Les salariés français qui travaillent à l'étranger pour leur employeur français en bénéficient : ils conservent ainsi leurs droits sociaux français.

A l'inverse, **les conditions très précises du droit européen qui permet le détachement sont souvent contournées pour employer en France des travailleurs étrangers dans des conditions qui ne sont ni plus ni moins que du « dumping social ».**

Le Gouvernement mène depuis 2012 une lutte acharnée, notamment au niveau européen, pour que les règles du détachement soient respectées et que le détachement ne se fasse pas au détriment des salariés français.

Il met en avant le principe « à travail égal, salaire égal sur un même lieu de travail ».

**La loi de lutte contre la concurrence sociale déloyale de 2014 et la loi pour la croissance, l'activité et l'égalité des chances économiques de 2015 ont considérablement renforcé les moyens.**

- les sanctions à l'encontre des entreprises qui ne respectent pas les règles du détachement ont été renforcées : le niveau des amendes a été porté à 500 000 € et, en cas de manquements graves aux règles de détachement, la prestation de service internationale est suspendue ;
- la responsabilité des maîtres d'ouvrage et donneurs d'ordre vis-à-vis de leurs sous-traitants a été renforcée ; dans le BTP, la carte d'identité professionnelle est obligatoire sur tous les chantiers.

**Les services de contrôles se sont fortement mobilisés dans la lutte contre le détachement avec plus de 1300 interventions de l'inspection du travail par mois au second semestre 2015**, dont les trois quarts dans le BTP dans le cadre du plan « 500 chantiers ». Pour frapper plus fort et plus vite, un tiers des contrôles se font de manière conjointe entre plusieurs services (inspection du travail, services fiscaux, Urssaf, MSA dans l'agriculture, douanes, forces de sécurité).

**Il faut aller encore plus loin pour mettre un terme à la fraude au détachement.**

**D'abord au niveau européen**, où les efforts du Gouvernement pour faire évoluer la législation européenne porte ses fruits : **la directive « détachement » sera révisée d'ici à 2017 pour lutter plus efficacement contre les fraudes.**

**Ensuite au niveau national, c'est l'objet du titre VI du projet de loi Travail sur la lutte contre la fraude au détachement :**

- **il renforce encore davantage la responsabilité des donneurs d'ordre à l'égard de leurs sous-traitants** notamment en leur transférant la charge de déclarer les salariés détachés de leurs sous-traitants si ces derniers ne l'ont pas fait, sous peine de sanction ;
- **il crée un droit de timbre à la charge de toute entreprise établie hors de France qui y détache des salariés** pour compenser les coûts administratifs liés au détachement, mais également **pour alourdir le coût du détachement** ;
- **il étend au défaut de déclaration les possibilités de suspension de la réalisation des opérations engagées avec des salariés détachés** qui étaient limitées jusque-là à des manquements graves ;
- **il renforce les moyens de lutte contre la fraude au détachement dans le secteur agricole.**



# **MIEUX ENCADRER LE TRAVAIL SAISONNIER**

## Pourquoi une telle réforme ?

Dans notre pays où l'agriculture et le tourisme sont des activités économiques majeures, le travail saisonnier a une importance de premier plan. Chaque année, 1,5 million de personnes ont un emploi saisonnier, dont les deux tiers dans les travaux agricoles. L'activité saisonnière concerne beaucoup de jeunes, notamment pour les vendanges, la récolte de fruits, les activités touristiques sur le littoral l'été ou à la montagne l'hiver.

Or le code du travail autorise l'utilisation du contrat à durée déterminée pour le travail saisonnier mais il ne donne aucune définition du travail saisonnier.

Cette absence de définition est source d'insécurité pour les salariés comme pour les employeurs. Pour les salariés car il peut arriver qu'ils soient embauchés de manière abusive en CDD au motif que leur emploi serait un emploi saisonnier alors que ce n'est pas forcément le cas. Pour les employeurs car l'absence de définition claire leur fait parfois considérer un pic d'activité comme une activité saisonnière, par exemple dans l'industrie, au risque de se voir condamnés par la justice en cas de contentieux.

Par ailleurs, trop peu de secteurs employant des saisonniers offrent dans leurs contrats de travail la possibilité de réembaucher les personnes d'une saison sur l'autre. Or ce sont souvent les mêmes personnes qui cherchent un travail saisonnier d'une année sur l'autre, pendant plusieurs années. Une « priorité à l'embauche » permettrait de sécuriser les parcours professionnels des saisonniers et de renforcer leurs droits.

## Que prévoit le projet de loi ?

Le projet de loi prévoit deux évolutions du code du travail pour sécuriser le travail saisonnier.

Tout d'abord, il donne une définition claire du travail saisonnier. Cette définition s'appuie sur la jurisprudence existante, notamment celle de la Cour de cassation : « *tâches appelées à se répéter chaque année selon une périodicité à peu près fixe, en raison du rythme des saisons ou des modes de vie collectifs ou des emplois* ». Cette définition sécurisera le recours au travail saisonnier, aussi bien pour le salarié que pour l'employeur. Les salariés seront mieux protégés en n'étant pas embauchés en CDD de manière abusive. Les employeurs seront également mieux protégés en n'utilisant pas à tort mais de bonne foi un CDD saisonnier.

Ensuite, le projet de loi incite les différents secteurs qui ont recours au travail saisonnier à reconduire les contrats d'une année sur l'autre. Il oblige les représentants des employeurs et les représentants des salariés à négocier un accord dans ce but dans les 6 mois qui suivront l'entrée en vigueur de la loi. A défaut d'accord, le Gouvernement prendra des dispositions par ordonnances. De cette manière, les saisonniers auront un droit à la priorité pour être embauchés d'une année sur l'autre et pourront faire valoir les droits liés à leur ancienneté, ce qui leur est aujourd'hui très difficile.



