

**Propositions pour l'amélioration
de la situation sociale et professionnelle
des travailleurs saisonniers du tourisme**

RAPPORT

**présenté par Monsieur Anicet LE PORS
Conseiller d'Etat**

JANVIER 1999

06 MARS 1998

La Ministre de l'Emploi
et de la Solidarité

La Secrétaire d'Etat
au Tourisme

Monsieur le Ministre,

Nous vous remercions d'avoir accepté de conduire une mission tendant à formuler des propositions pour l'amélioration de la situation sociale et professionnelle des travailleurs saisonniers du tourisme.

Ces propositions pourront être de nature législative ou réglementaire, relèveront de l'action de l'Etat, des collectivités territoriales ou des organismes sociaux ou d'accords entre les partenaires sociaux. Distinguant les mesures à court terme et à moyen terme, elles devront en principe, pouvoir être mises en œuvre au cours de l'actuelle législature et définiront précisément leur champ d'application sur la base d'une analyse de ce que recouvre la notion de saisonnalité dans le tourisme.

Elles concerneront :

1) L'amélioration des conditions de vie, le bien-être et la santé des saisonniers :

- les mesures permettant de leur assurer un logement conforme aux exigences de confort et d'intimité nécessaires à leur santé et leur dignité ;
- la prévention des atteintes à la santé résultant aussi bien des risques professionnels que des conditions et modes de vie induits par la saisonnalité ;
- la protection sociale des travailleurs saisonniers et l'ensemble des règles conditionnant leur activité (fiscalité, charges sociales, modalités d'exercice de la pluriactivité notamment).

Monsieur Anicet LE PORS
Conseiller d'Etat
1, place du Palais-Royal
75100 PARIS 01 SP

2) Le développement du professionnalisme :

- la croissance de l'emploi touristique dans des conditions assurant sa plus grande permanence possible ;
- les itinéraires emploi-formation et la mobilité choisie, y compris au niveau européen ;
- la qualité des ressources humaines, l'organisation du travail et du temps de travail et le développement du dialogue social.

Votre démarche sera fondée sur la nécessité d'apporter, avec l'amélioration de la situation des saisonniers, une réponse aux exigences inséparables de développement de l'économie et de l'emploi touristiques et d'équité sociale dans un secteur où la qualité du service, clef du succès, est largement dépendante de la qualité de l'emploi.

Elle prendra en considération les spécificités du secteur touristique, telles que :

- Le poids de la saisonnalité et les possibilités de dépassement de celle-ci à travers les perspectives ouvertes, notamment, par la croissance de l'activité touristique, le développement de formes nouvelles de tourisme, la réduction du temps de travail, la pluriactivité organisée ;
- Le poids des investissements et la nature du tourisme -industrie de service- cumulant ainsi des caractéristiques d'industrie capitaliste et d'industrie de main-d'œuvre ;
- La place des petites et moyennes entreprises et des très petites entreprises qu'elles soient indépendantes, ou constituent des établissements appartenant à des chaînes mais dont le fonctionnement concret, notamment en termes d'organisation du travail, est celui d'une PME ;
- Le rôle des associations et les synergies possibles entre secteur associatif, collectivités territoriales, secteur marchand.

Sans ignorer l'expérience des autres secteurs concernés par la saisonnalité, votre réflexion sera centrée sur le cas du tourisme et prendra en considération la problématique du développement de l'activité touristique tout au long de l'année, de la pluricompetence, de la pluriactivité et de la mobilité en Europe. Elle prendra également appui sur les travaux des organismes consultatifs et de recherche.

Vous vous attacherez à une démarche de terrain et à une large concertation, en particulier, avec les partenaires sociaux.

Vous réunirez un groupe de travail pluridisciplinaire en faisant, notamment, appel aux services relevant des ministères de l'emploi et de la solidarité, de l'équipement, des transports et du logement, de l'agriculture et de la pêche, du secrétariat d'Etat chargé des P.M.E., du commerce et de l'artisanat et, bien sur, du secrétariat d'Etat chargé du tourisme.

Vous disposerez de l'appui à temps partiel de Madame BOGEAT-TARDIEU, chargée de mission à l'inspection générale du tourisme et du secrétariat particulier de Madame Michelle DEMESSINE, Secrétaire d'Etat au tourisme.

Vous voudrez bien nous tenir informées de l'avancement de votre mission et des éventuelles difficultés qu'elle pourrait rencontrer.

Nous attacherions du prix à ce que vos travaux fassent l'objet d'un rapport intermédiaire d'ici au 30 juin 1998 et d'un rapport final d'ici au 31 décembre 1998.

Veillez agréer, Monsieur le Ministre, l'assurance de notre haute considération.

La Ministre de l'Emploi
et de la Solidarité

Martine AUBRY

La Secrétaire d'Etat
au Tourisme

Michelle DEMESSINE

COMPOSITION DU GROUPE DE TRAVAIL

Président	M. Anicet LE PORS Conseiller d'Etat
Rapporteur général	M. Régis PELISSIER Inspecteur adjoint à l'inspection générale des affaires sociales Ministère de l'emploi et de la solidarité
Membres	M. Daniel CARON Inspecteur à l'inspection générale de l'agriculture Ministère de l'agriculture et de la pêche M. Henri GROLLEAU Chargé de mission d'inspection générale du tourisme Secrétariat d'Etat au tourisme Mme Josée GRYNBAUM Magistrat, chargée de mission auprès du sous-directeur des affaires juridiques Direction des entreprises commerciales, artisanales et de services Ministère de l'économie, des finances et de l'industrie M. Jean-Marie GUILHABERT Directeur départemental du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle - Charente Maritime Ministère de l'emploi et de la solidarité Mme Christine RIGODANZO Directeur adjoint du travail Chef du bureau de la formation Direction des entreprises commerciales, artisanales et de services Ministère de l'économie, des finances et de l'industrie Mme Catherine ROUGERIE Administrateur de l'INSEE Direction de l'animation, de la recherche, des études et des statistiques Ministère de l'emploi et de la solidarité
Coordinatrice	Mme Geneviève BOGEAT-TARDIEU Chargée de mission à l'inspection générale du tourisme Secrétariat d'Etat au tourisme

Introduction

A l'initiative de Madame Michelle Demessine, secrétaire d'Etat au tourisme, à sa demande, et à celle de Madame Martine Aubry, ministre de l'emploi et de la solidarité, le présent rapport, relatif à l'amélioration de la situation sociale et professionnelle des travailleurs saisonniers du tourisme, constitue l'aboutissement de réflexions engagées depuis le mois d'avril 1998 par un groupe de travail composé de représentants des différentes administrations concernées, sous la présidence de Monsieur Anicet Le Pors, conseiller d'Etat et ancien ministre. Le groupe de travail s'est par ailleurs appuyé sur les services déconcentrés en tant que de besoin. La mission confiée par les ministres n'avait pas pour objet de dresser un nouveau tableau de la situation des travailleurs saisonniers du tourisme, à laquelle ont été consacrées différentes études régionales et nationales (Annexe III), mais de formuler des propositions, aussi bien dans le domaine professionnel que dans celui de leur situation sociale.

Ce rapport a été précédé, au mois de juin 1998, d'un document d'étape, conformément aux instructions de la lettre de mission. Le rapport d'étape ne constituait pas une version provisoire de celui-ci, mais le simple recueil des propositions avancées par les partenaires sociaux, ou recueillies par le groupe de travail auprès d'autres interlocuteurs.

La mise au point du rapport d'étape n'en avait pas moins déjà requis une mobilisation importante, afin d'effectuer un premier cadrage technique des idées avancées ici ou là. Surtout, les auditions nombreuses qui l'ont précédé ont constitué une matière première indispensable à l'élaboration du rapport final. Le groupe de travail a en effet rencontré, au cours du printemps, l'ensemble des représentants des partenaires sociaux, organisations syndicales et professionnelles. Il a également effectué à cette période ses premiers déplacements en province, afin d'aller à la rencontre des acteurs institutionnels locaux, mais aussi des travailleurs saisonniers eux-mêmes et de leurs employeurs. Ces échanges ont toujours été riches d'enseignement et ont permis de ressentir une réalité parfois éloignée des cercles administratifs.

Sur la base du rapport d'étape, la deuxième phase des travaux a été consacrée à l'élaboration du rapport final ici présenté. Le groupe de travail a alors entrepris de tester la pertinence et l'opportunité de chacune des propositions, certaines ont été écartées, d'autres retenues ou modifiées, d'autres enfin ajoutées à celles qui figuraient dans le rapport d'étape, pour aboutir à un ensemble de 31 propositions.

Guidé par la trame politique de la lettre de mission, le groupe de travail a soumis l'ensemble des propositions aux différentes administrations concernées, afin que les techniciens puissent donner leur sentiment, notamment sur la faisabilité technique de chacune des propositions. Parallèlement, des déplacements ont eu lieu, à Montpellier, La Rochelle, Clermont-Ferrand, Biarritz, Vannes, Chambéry ainsi qu'à Bruxelles. Celui-ci a permis de rencontrer des responsables de la Commission européenne et des partenaires sociaux au niveau communautaire. D'autres personnalités, qui n'avaient pu l'être plus tôt, ont également été auditionnées durant cette période (Annexes I et II).

Si l'ensemble de ces échanges, l'exploitation de ressources documentaires diverses, ont ainsi conduit le groupe de travail à collectionner une masse d'information considérable, cela n'a pas toujours été sans quelques difficultés.

En effet, les organisations institutionnelles rencontrées ont parfois du mal à appréhender la réalité économique et sociale de secteurs dans lesquels le dialogue social est embryonnaire. Cause et conséquence de cette situation, le manque de structuration des organisations syndicales et professionnelles du secteur rend difficile l'émergence d'un débat constructif. Par ailleurs, si les acteurs locaux émettent souvent des propositions issues de leur expérience de terrain, ils ne disposent pas toujours de l'expertise technique pour les formuler. Les administrations centrales, enfin, sont concernées plus ou moins directement par le sujet des travailleurs saisonniers du tourisme. Problème parfois marginal pour elles, elles peuvent craindre dans certains cas des propositions considérées intempestives car susceptibles d'avoir des conséquences très au-delà des seuls travailleurs saisonniers du tourisme, notamment par le biais de demandes reconventionnelles.

Cependant, la plus grande difficulté rencontrée par le groupe de travail est indépendante de ses interlocuteurs. Elle résulte de l'appréhension de l'objet même de sa mission que sont les travailleurs saisonniers du tourisme. Catégorie aux contours indéterminés, ne correspondant pas aux classifications statistiques ou sociologiques usuelles (branches d'activité, catégorie socio-professionnelles notamment), les travailleurs saisonniers du tourisme ne sont pas un objet d'étude facile, dès que l'observateur s'éloigne du terrain pour tirer des conclusions générales.

Certes, des travaux sur le tourisme ont été réalisés et distinguent notamment les activités dites "caractéristiques" du tourisme des activités dites "connexes". Cette première classification, utile, ne dit cependant rien sur les effets de la saisonnalité, notamment sur l'emploi. Ainsi, si parmi les activités caractéristiques se trouvent la restauration et l'hôtellerie, les établissements n'ont pas tous une activité exclusivement touristique ni saisonnière. Par conséquent, faire la part des choses se révèle vite extrêmement périlleux, en l'absence d'un système d'information adapté. Au-delà, dès que l'on tente d'entrer dans le détail des emplois concernés (durée et type de contrat, niveau de qualification, emplois créés, nature et origine des conflits du travail, par exemple), l'information relative aux saisonniers du tourisme est noyée dans un océan statistique. Or, ce travail d'identification est capital pour qui veut mettre en œuvre des mesures opérationnelles. C'est pourquoi le rapport comporte préalablement un chapitre sur les statistiques et la connaissance des travailleurs saisonniers du tourisme.

Le groupe de travail est ainsi parvenu, grâce à ses entretiens, ses déplacements, et au retraitement des données statistiques, à isoler les grandes catégories des saisonniers du tourisme que lui paraissent être les professionnels du tourisme saisonnier, les pluriactifs ou multisalariés locaux, et enfin les jeunes en insertion, cette dernière catégorie étant elle-même assez composite.

- Les professionnels du tourisme saisonnier constituent une population relativement bien insérée socialement, qualifiée ou à tout le moins disposant d'une expérience professionnelle solide ; ce sont parfois des bi-saisonniers, qui peuvent vivre de leur activité saisonnière.

- Les pluriactifs ou multisalariés locaux cumulent, à côté de leur activité touristique, une deuxième qui ne l'est pas, et qui peut être agricole, artisanale, commerciale,

ou salariée dans une entreprise non liée au tourisme. Ce sont dans les zones de montagne que l'on trouve le plus souvent, pour des raisons notamment historiques, cette catégorie de saisonniers du tourisme.

- Les jeunes en insertion, catégorie elle-même constituée de plusieurs sous-ensembles : on y trouve les étudiants, qui n'ont en général pas vocation à s'insérer professionnellement dans le secteur touristique, et qui viennent trouver quelque revenu pour financer leurs études ou leurs loisirs ; cette catégorie comprend aussi des jeunes qui ont entrepris une formation dans des métiers susceptibles d'ouvrir des débouchés dans le tourisme (cuisinier, moniteur sportif, par exemple). Se trouvent enfin dans cette catégorie des jeunes, sans doute les plus fragilisés au regard de l'emploi et de la condition sociale, que rien ne prédisposait au tourisme, qui ne disposent pas de formations préalables dans ce domaine et qui ne sont pas étudiants Ils ont accepté un emploi dans le tourisme saisonnier faute de mieux, ou ont été trompés par un stéréotype associant la possibilité de combiner revenus élevés et mode de vie festif.

Ces trois catégories représenteraient respectivement 20 %, 20 % et 60 % de l'ensemble des travailleurs saisonniers du tourisme.

Toutefois, au-delà de leur diversité, ces travailleurs ont aussi des points communs, qui permettent de les appréhender ensemble. Même si la prégnance de ces problèmes est plus ou moins forte d'une catégorie à l'autre, et s'ils sont vécus de façon parfois différentes, tous les travailleurs saisonniers du tourisme sont confrontés à l'insécurité de l'emploi, le plus souvent sans garantie d'une saison sur l'autre, aux difficultés rencontrées pour accéder à la formation ou à la médecine du travail, ou encore pour faire reconnaître leur expérience, par exemple.

En ce sens, il paraît possible de parler de statut des travailleurs saisonniers du tourisme pour définir les dispositions réunies en un ensemble cohérent que ce rapport suggère, dans la mesure où elles peuvent se lire comme un énoncé des droits et des obligations de ces travailleurs et des règles qui régissent leur activité.

Si ces propositions s'adressent directement aux travailleurs saisonniers du tourisme, les analyses qui les fondent dépassent ce cadre. En effet, réfléchir sur la saisonnalité, c'est aussi réfléchir sur les mutations du travail et de l'emploi, dans un contexte où l'intégration des économies européennes impose de rester attentif à l'évolution des pratiques hors de nos frontières, et à leurs répercussions en droit interne. Dans une certaine mesure, l'impératif d'adaptabilité à des métiers différents, de mobilité géographique, de pluralité d'employeurs et de changements fréquents d'entreprise, qui caractérisent les métiers du tourisme, sont des phénomènes émergents dans le reste du monde du travail. Le groupe de travail perçoit donc bien que le champ d'application de certaines des propositions avancées s'étend bien au-delà des seuls travailleurs saisonniers du tourisme.

Il n'y a pas là matière à surprise. L'encadrement normatif de l'emploi, mais aussi du chômage, du droit à la santé, à la protection sociale, repose sur le socle du contrat à durée indéterminée (CDI) à temps plein. S'il est souhaitable de lutter contre le recours abusif aux emplois que la doctrine considère atypiques et le discours politique précaires, force est de constater que le tourisme saisonnier ne peut pas totalement aligner ses pratiques sur la norme du CDI. Il est alors tout à fait légitime que les travailleurs ayant le plus souvent été contraints par la situation du marché du travail d'accepter des emplois saisonniers, ne soient pas pour ce motif écartés de la réalité des droits sociaux. C'est dans cette perspective que doivent

s'analyser les propositions avancées. Cela explique que d'autres travailleurs précaires que les travailleurs saisonniers du tourisme puissent, de façon incidente, être concernés par les propositions de ce rapport.

Celui-ci comprend une première partie, intitulée "Conjuguer progrès social et développement du secteur", subdivisée en quatre chapitres : améliorer la connaissance ; développer l'emploi ; assurer l'égalité de traitement ; s'inscrire dans une perspective européenne. Chacun de ces chapitres analyse la situation, en tire des conséquences et formule des propositions.

Améliorer la connaissance des travailleurs saisonniers est apparu un préalable indispensable, étant donnée la faiblesse des sources existantes. Développer l'emploi est l'étape obligée de toute amélioration de la situation sociale et professionnelle des travailleurs saisonniers du tourisme, dans la mesure où ce développement est le plus puissant réducteur de précarité. Assurer l'égalité de traitement, à la fois dans les relations du travail par un respect accru du code du travail, et au-delà, par rapport aux autres travailleurs, tant il est vrai que la condition de saisonnier ne justifie pas d'être moins bien soigné ou logé. S'inscrire dans une perspective européenne enfin, afin que l'Europe soit une chance aussi bien pour les travailleurs que pour les entreprises, et apporter ainsi une contribution concrète à l'Europe sociale.

La deuxième partie du rapport, intitulée "Situer les améliorations proposées dans une démarche cohérente" est constituée d'un cinquième chapitre récapitulatif chacune des 31 propositions du rapport, accompagnée d'un rapide rappel du problème, avant d'exposer les détails techniques comportant des mesures nécessaires à leur mise en œuvre. Enfin, un sixième chapitre, intitulé "Un statut pour les travailleurs saisonniers du tourisme" présente les grandes lignes de force de la politique proposée en leur faveur : appliquer effectivement le droit existant, réactiver les négociations collectives dans le secteur, élaborer un projet de loi relative à leur situation sociale et professionnelle, prendre les mesures réglementaires, développer les partenariats entre l'Etat et l'ensemble des acteurs.

Première partie

CONJUGUER PROGRES SOCIAL ET DEVELOPPEMENT DU SECTEUR

Chapitre I

AMELIORER LA CONNAISSANCE

Traiter de la situation sociale et professionnelle des travailleurs saisonniers du tourisme - le plus souvent dénommés "saisonniers du tourisme" dans le corps du rapport - suppose de connaître le champ dans lequel s'exerce leur activité, et le contenu de la notion de saisonnier. Or, le dispositif d'information sur le sujet révèle deux fortes lacunes.

- le tourisme ne constitue pas un secteur en soi ; s'il est formé d'un noyau dur, dont les branches sont communément regroupées sous l'expression "activités caractéristiques du tourisme", et qui fait l'objet des statistiques habituelles, il a également, en terme d'emploi, un impact fort sur d'autres activités, dites "connexes", qui accompagnent le déroulement de la saison et qui peuvent connaître selon les régions des évolutions saisonnières non négligeables ;

- le travail saisonnier tel qu'il est identifié par le code du travail ne contient aucune indication sur les activités et les périodes d'activité concernées ; même si la réglementation européenne, le ministère du travail, certaines conventions collectives et la jurisprudence ont tenté d'en préciser les contours, il en résulte un déficit d'information statistique ; les sources administratives ne recensent pas les contrats saisonniers en tant que tels et les enquêtes s'intéressent peu à ce domaine.

Alors que, de manière générale, l'offre et la demande touristique font aujourd'hui l'objet d'un suivi cohérent et régulier, même s'il reste incomplet, l'emploi ne connaît pas la même attention. L'Office statistique des communautés européennes, chargé en 1986 d'évaluer la fiabilité d'un système harmonisé d'information, a permis d'aboutir à plusieurs décisions communautaires, relatives à la collecte d'information en matière de capacité d'hébergement, de fréquentation et de demande touristique. En revanche, rien n'a été fait pour améliorer la connaissance de l'emploi. Quant aux informations françaises sur l'emploi dans le tourisme, elles sont hétérogènes et lacunaires. Elles ne permettent pas de mesurer, sauf à effectuer un important travail de retraitement, une de ses composantes principales, à savoir son caractère saisonnier.

C'est ainsi que pour obtenir une estimation, par ailleurs très imparfaite, du nombre des saisonniers, il a été nécessaire dans le cadre de cette mission de réaliser, avec le concours du bureau de la statistique de la direction du tourisme, une exploitation spécifique des déclarations annuelles de données sociales (DADS¹). Il s'agit d'un traitement lourd, qu'il n'est pas prévu à l'heure actuelle de reproduire à échéance régulière.

Les difficultés rencontrées pour définir et repérer les travailleurs saisonniers résultent d'une extrême hétérogénéité des situations. Il n'y a pas *un* saisonnier du tourisme, mais plusieurs, correspondant à des situations sociologiques, juridiques et économiques différentes.

¹ Voir encadré 1, p. 18-19

Les enquêtes des professionnels semblent indiquer qu'il existe plusieurs catégories de saisonniers du tourisme : les professionnels mobiles, environ 20% des saisonniers, qui ont fait les écoles hôtelières ou de tourisme, se déplacent pour acquérir une qualification, et s'établissent dans la profession à titre de permanent, salariés ou indépendants, en général après 35 ans ; les pluriactifs locaux, généralement peu qualifiés, et qui représenteraient également 20% des saisonniers ; les jeunes à la recherche d'un premier emploi enfin, qui constitueraient 60% des saisonniers du tourisme, et peuvent être des occasionnels (*jobs d'été*), des jeunes à la recherche d'emplois saisonniers par défaut, ou encore des jeunes qui à terme vont se socialiser dans les métiers du tourisme. L'exploitation des DADS de 1996 semble confirmer ces ordres de grandeurs, au moins pour la troisième catégorie, puisque, d'après cette source, 65% des saisonniers d'été et 51% des saisonniers d'hiver ont moins de 25 ans.

Mais cette catégorisation ne suffit pas. D'autres critères viennent ajouter à la complexité des situations individuelles : le statut (salarié ou indépendant), la durée du contrat (à durée limitée ou non), les parcours professionnels (certains ne font qu'une saison là où d'autres parviennent à enchaîner de manière relativement satisfaisante plusieurs contrats sur une année entière). Au surplus, cette énumération ne saurait faire oublier le travail illégal sous toutes ses variantes, telles que le travail non déclaré, les heures supplémentaires non payées, la dissimulation des heures effectives.

Au total, le travail saisonnier dans le tourisme apparaît comme une mosaïque difficilement saisissable sans une analyse approfondie de ses détails. Il est donc nécessaire d'une part de progresser dans la définition même de ce qu'est un emploi du tourisme, particulièrement un emploi saisonnier du tourisme, et d'autre part de renforcer la cohérence et la mise à disposition de l'information, tant sur le plan quantitatif que sur le plan qualitatif.

1.1. LA FORTE HETEROGENEITE DES EMPLOIS TOURISTIQUES

Les activités dites “ caractéristiques ” délimitent un champ dans lequel s'exerce la consommation du “ produit tourisme ” en tant que tel : hébergement, restauration, agences de voyage, offices de tourisme, thermalisme, et remontées mécaniques. Le champ qu'elles recouvrent est pourtant mal adapté à l'appréhension de l'emploi pour deux raisons. En premier lieu, elles débordent parfois du champ du tourisme ; ainsi, les hôtels n'hébergent pas que des touristes. En second lieu, elles ne retiennent de l'ensemble des activités récréatives culturelles et sportives que les activités thermales, à l'exclusion des activités de spectacle et des activités liées au sport, qui ont pourtant une forte composante touristique et saisonnière.

Par ailleurs, d'autres activités accompagnent le déroulement de la saison. Il y a des emplois induits dans le commerce, les transports, la santé, les activités de traitement des déchets notamment.

Une étude réalisée en 1993² pour la direction du tourisme évaluait les emplois du tourisme à partir de la notion de consommation touristique intérieure, agrégat du compte du tourisme. Reposant sur des calculs prenant en compte la valeur ajoutée générée par la consommation des touristes, elle donnait une fourchette allant de 835.000 à 1,13 million d'emplois salariés et non salariés.

1.1.1. Des emplois imparfaitement recensés dans les activités caractéristiques

En matière d'emploi salarié, les activités caractéristiques du tourisme représentent aujourd'hui, selon l'UNEDIC³, au sein du secteur des services aux particuliers, la moitié des établissements employeurs, soit plus de 100 000 établissements employeurs au 31 décembre 1996. Les emplois qu'elles offrent, de l'ordre de 580 000, semblent progresser à un rythme équivalent à celui de l'ensemble des activités de services aux particuliers, moins vite toutefois que la moyenne des services. Ces emplois se répartissent entre deux secteurs importants, la restauration (plus de 290 000 emplois) et l'hébergement (un peu moins de 200.000), et des secteurs plus petits, 38 000 dans les cafés-tabacs, 36 000 dans les agences de voyage, un peu plus de 7 000 dans les activités thermales, 10 000 dans les téléphériques et remontées mécaniques.

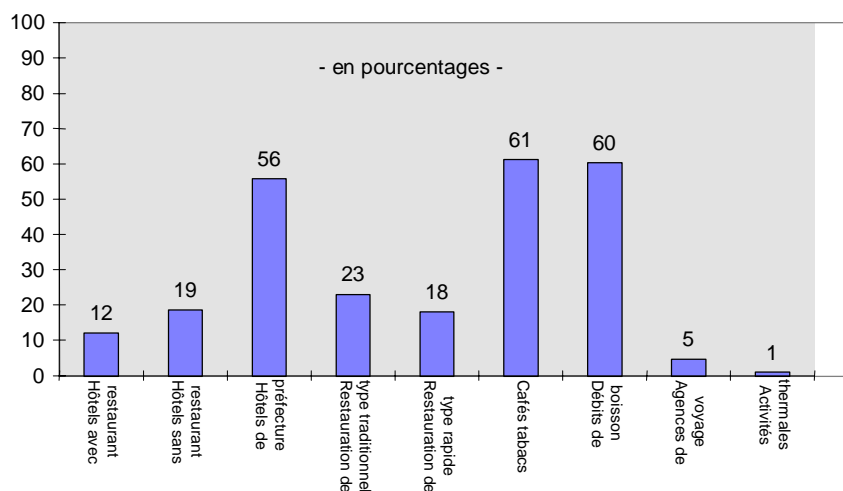
En matière d'emploi non salarié, les données disponibles sont celles de l'INSEE⁴ : 79 000 dans les restaurants, 26 000 dans l'hébergement, 51 000 dans les cafés-tabacs, moins de 2 000 dans les agences de voyage⁵.

² “ Les emplois dans le tourisme : analyse nationale et régionale ”, étude réalisée par SETEC Economie dans le cadre du compte du tourisme pour la direction du tourisme, mai 1995.

³ Voir tableau 1 en annexe V.

⁴ Voir tableau 2 en annexe V. Même sur ce noyau dur d'activités, les informations sont relativement divergentes entre INSEE et UNEDIC. On est loin de disposer de sources homogènes sur l'emploi salarié. Ainsi les évaluations d'emploi de l'INSEE à partir des enquêtes annuelles d'entreprises donnent un écart avec l'UNEDIC

Au total et sous toutes ces réserves, le tourisme aurait compté environ 160 000 emplois non salariés en 1996 ; soit un peu plus d'un emploi non salarié pour quatre emplois salariés, ou encore 22% des emplois totaux. Cette proportion est élevée, puisque les indépendants représentent aujourd'hui en gros 15 % des actifs dans l'ensemble de l'économie. La forte part des non salariés est d'abord due au caractère très atomisé des activités des H.C.R., avec la présence d'un grand nombre de petites entreprises sans salarié. Elle est pourtant en régression constante puisqu'elle était de 40 % en 1975⁶. Elle reste élevée dans les hôtels de préfecture⁷, les cafés tabacs et les débits de boisson, elle est au contraire faible dans les activités thermales et les agences de voyage (graphique 1).



Graphique 1. Proportion de non salariés dans l'effectif employé total selon les secteurs - Source INSEE 1996.

Les activités caractéristiques emploieraient donc environ 740 000 personnes. Cette évaluation "plancher" est néanmoins déjà insuffisante, parce qu'elle laisse de côté tout un ensemble de familles professionnelles évidemment concernées par le tourisme : moniteurs et éducateurs sportifs, animateurs d'activités culturelles et de loisirs, professionnels des spectacles notamment. Par ailleurs, une des difficultés majeures de l'évaluation de l'emploi dans les secteurs touristiques reste celle du travail illégal. D'après le rapport de la mission interministérielle pour la lutte contre le travail clandestin, les H.C.R. représentaient en 1994 15% des motifs de verbalisation, le commerce 18% et les autres services 24%. Les H.C.R. représentaient également 26% des infractions relevées en matière d'emploi d'étrangers sans titre de travail⁸.

de plus de 30 000 emplois sur le champ commun aux deux organismes. De plus le champ de l'INSEE n'inclut pas les auberges de jeunesse, terrains de camping et autres hébergements touristiques.

⁵ Ce sont des données en moyenne annuelle ; celles de l'UNEDIC sont en coupe au 31 décembre.

⁶ Voir " Etude prospective des gisements d'emplois générés par la demande touristique ", Conseil national du tourisme, section des affaires sociales, session 1997.

⁷ Il s'agit des établissements de tourisme non homologués, sans étoile.

⁸ Chiffres cités par " Programme nouveaux services, nouveaux emplois, loi relative au développement d'activités pour l'emploi des jeunes - rapport sur le tourisme ", rapport de J. Vila, 16 octobre 1997.

49 % des travailleurs employés dans les activités caractéristiques⁹ sont des femmes (pour 43 % dans l'ensemble des actifs). On trouve souvent les hommes en cuisine ou dans les métiers techniques des remontées mécaniques, ou dans les salles des restaurants et des cafés, tandis que les femmes sont plus représentées dans les hôtels sans restaurant, les agences de voyage et les offices de tourisme. Les actifs du tourisme sont plus jeunes de 2 ans que la moyenne des actifs. On assiste enfin à un rajeunissement, pour partie lié à la disparition d'un nombre relativement important de petits établissements de débits de boissons en zone rurale.

Les salariés des activités caractéristiques ne restent pas longtemps dans le même emploi, parce que l'offre d'emploi est souvent saisonnière, mais aussi parce que les conditions de travail sont dures (travail le soir, le week-end, horaires hebdomadaires longs notamment). Ainsi, dans les H.C.R. (tableau 1.a.), le contact avec la clientèle impose des rythmes de travail contraignants, des délais à respecter dans un horizon temporel restreint.

Tableau 1.a. Les conditions de travail dans les H.C.R. en 1991 et 1998
Les contraintes de rythme de travail (en %)

Secteur	Eff. totaux (milliers)	Proportion d'actifs qui déclarent que leur rythme de travail leur est imposé par ...		
		des délais à respecter en une heure au plus	une demande extérieure nécessitant une réponse immédiate	
Hôtels, cafés, restaurants	1991	686	21	74
	1998	691	34	77
Toutes activités	1991	22031	16	53
	1998	22304	22	58

Source : Enquêtes Conditions de travail – DARES

Les horaires sont également contraignants (tableau 1.b.). Des semaines élastiques, des temps de travail longs sur la semaine comme sur la journée, le travail du samedi et du dimanche, le travail de nuit sont le lot commun des salariés comme des non salariés.

Tableau 1.b. Les conditions de travail dans les H.C.R. en 1991 et 1998
Les contraintes d'horaires (en %)

Secteur		Proportion d'actifs qui ...					
		n'ont pas le repos hebdo. de 48 heures consécutives	ont des semaines de plus de 40 heures	travaillent le dimanche (au moins 1 dans l'année)	travaillent la nuit (au moins 1 fois dans l'année)	ont des journées de plus de 10 heures	travaillent le soir après 22 heures
Hôtels, cafés, restaurants	1991	61	48	59	22	50	23
	1998	55	37	61	22	44	22
Toutes activités	1991	29	28	26	14	27	2
	1998	27	22	29	15	27	3

Source : Enquête Conditions de travail de 1991 – DARES

⁹ *Ibid*, la source des informations reprise ici est le recensement de la population (1975, 1982, 1990).

1.1.2. L'emploi touristique : un concept encore balbutiant

Cerner le champ de l'emploi touristique suppose également de délimiter les activités connexes dont le développement est induit par celui des activités caractéristiques. Les concepts ont fait l'objet d'une harmonisation mondiale, et ils sont clairs aujourd'hui. Le tourisme comprend " les activités déployées par les personnes au cours de leurs voyages, et de leurs séjours dans les lieux situés en dehors de leur environnement habituel à des fins de loisirs, pour affaires et autres motifs ".

Les agrégats produits par la commission des comptes du tourisme en matière de consommation touristique incluent ainsi non seulement les dépenses auprès des activités caractéristiques, mais aussi celles qui s'adressent aux autres services, aux commerces d'alimentation, aux commerces de biens durables, les dépenses de transport entre domicile et lieu de séjour, ou encore les achats préalables aux voyages. Ces données sont élaborées grâce à un travail important de mise en cohérence, notamment d'informations provenant d'une enquête intitulée " suivi des déplacements touristiques des Français ", et d'enquêtes sur les dépenses menées au cours des cinq dernières années.

L'ampleur des travaux menés en matière de consommation touristique souligne *a contrario* l'important effort qu'il serait nécessaire d'engager pour obtenir des informations de même qualité en matière d'emploi. Le déplacement de consommation qui résulte du tourisme induit bien, au moins lorsqu'il n'y a pas de réserves de productivité, la création d'emplois là où a lieu cette consommation, et leur suppression lorsque cette consommation disparaît. De nombreuses familles professionnelles ont à voir avec l'activité touristique, du simple fait de la localisation géographique ou temporelle de leur emploi : employés du commerce, des transports, artisanat, gestion et administration, agents d'accueil et d'information, agents immobiliers, services aux particuliers (emplois familiaux, sécurité), spectacles, santé, action sociale, culturelle et sportive. De plus, la saisonnalité ajoute un effet multiplicateur, puisque les emplois générés par le tourisme induisent des consommations supplémentaires, elles-mêmes génératrices d'emplois supplémentaires¹⁰.

L'INSEE¹¹ s'est essayé à un chiffrage de l'emploi touristique depuis le début des années 1990. La méthode consiste à imputer au tourisme tout ou partie des salariés d'une activité en fonction de sa localisation géographique et du caractère saisonnier de ses emplois. Les travaux se font au niveau régional. Au total, les activités sélectionnées sont celles qui présentent une saisonnalité en termes d'emplois proche de la saisonnalité mesurée par la fréquentation touristique. Outre le fait que les activités touristiques ne seront pas toujours prises en compte pour la totalité de leur activité (ainsi la restauration et les cafés seront considérés comme fortement mais non totalement touristiques), seront inclus en revanche, pour partie, le commerce de détail, voire d'autres activités généralement non touristiques, mais qui le deviennent en fonction de la saison et de la région dans laquelle elles s'exercent. Saisonnalité et localisation géographique sont donc indissociables. Leur mesure demande d'inventer de nouveaux outils.

¹⁰ Voir C. Escapa, INSEE Repères n° 24-25, 1997, " En été, sur le littoral, au moins 1 salarié sur 4 travaille pour le tourisme ".

¹¹ Voir " Une méthodologie pour calculer l'emploi touristique salarié ", document de travail publié par la direction des statistiques d'entreprises de l'INSEE, 1996.

Encadré 1

UNE EXPLOITATION DES DADS RÉALISÉE POUR LA MISSION
PAR LE BUREAU DES STATISTIQUES DE LA DIRECTION DU TOURISME

Outre des évaluations en volumes d'emplois, les DADS et peut-être dans un terme plus lointain les URSSAF¹², pourraient apporter de manière régulière des éléments pour une analyse de la saisonnalité. On dispose dans ces sources, pour chaque salarié, de la description de la période de travail (qui permet donc de calculer un emploi journalier), de la rémunération, et des caractéristiques socio-démographiques des salariés. En examinant les contrats d'une durée infra-annuelle, dont une partie au moins s'est déroulée en période de saison touristique, on peut disposer d'une approche fine des emplois qui ont été offerts et de leur durée, voire des liens entre deux emplois successifs occupés par une même personne¹³.

Les DADS proposent deux types de fichiers exhaustifs : un fichier " postes", qui ne comporte pas certaines données individuelles, telles que la période d'emploi, indispensables à une connaissance fine des emplois saisonniers ; un fichier " individu ", plus pertinent en ce qui concerne les parcours professionnels et la mobilité des salariés, mais extrêmement lourd à manipuler. L'étude réalisée pour la mission l'a été à partir du fichier des postes (emplois) de l'année 1996. Notons que le fichier comporte non seulement les données de l'année courante, mais aussi celles de l'année précédente (n-1) pour les emplois actifs en n. Le fichier de 1996 comporte donc pour toutes les personnes qui ont occupé un emploi en 1996, les informations les concernant en 1995.

On a sélectionné les contrats dont la durée s'inscrivait dans des périodes correspondant aux saisons touristiques d'hiver (contrats conclus après le 1^{er} décembre 1995 et résiliés avant le 30 avril 1996¹⁴) et d'été (contrats conclus après le 1^{er} mai 1996, et résiliés au plus tard le 30 septembre).

¹² Les éléments qui suivent sont tirés d'un document de travail publié par la Direction des statistiques d'entreprises de l'INSEE : " Une méthodologie pour calculer l'emploi touristique salarié ", 1996.

¹³ Soulignons toutefois que les DADS présentent un certain nombre d'insuffisances. Il ne s'agit que des salariés, hors agriculture, et hors fonction publique d'état. Le caractère saisonnier de l'emploi n'est pas enregistré en tant que tel. Enfin, leur mise à disposition reste tardive : juin de l'année n + 2 pour des données portant sur l'année n. Les URSSAF sont mobilisables plus rapidement. De plus elles comportent des informations concernant les non salariés, puisque les travailleurs indépendants cotisent à l'URSSAF. Cependant les données ne sont mensuelles que pour les plus gros établissements, il n'y a pas d'information sur le volume de travail, qui doit être appréhendé à partir de la masse salariale totale, l'emploi des apprentis est exonéré de cotisation sociale, ce qui exclut de fait des bases des URSSAF. De plus le fichier des indépendants n'est pas encore transmis à l'INSEE : des négociations sont en cours avec l'Agence centrale des organismes de sécurité sociale (ACOSS).

¹⁴ La sélection des saisonniers d'hiver n'a toutefois pu être appliquée que moyennant une correction de champ : la définition retenue était en effet insuffisante, compte tenu de la structure des données disponibles. Elle avait pour résultat de laisser de côté d'une part les salariés qui n'ont travaillé qu'en décembre 1995 exclusivement, car le fichier ne recense que les emplois dont une partie au moins a été exercée en 1996, et d'autre part ceux qui ont travaillé dans le même établissement à la fois sur la saison d'hiver 95/96 et sur la saison d'hiver 96/97, car dans ce deuxième cas ils sont repérés par une date de début de rémunération en 1995 et une date de fin en 1996. Ce défaut a été corrigé en ajoutant à notre champ les salariés qui ont travaillé en décembre 1996 (et exclusivement ce mois), ainsi que les salariés non retenus auparavant mais dont la durée de rémunération était inférieure au nombre de jours de présence possible sur la période d'hiver.

On a retenu comme activités concernées par l'emploi direct ou induit dans le tourisme, les activités 100% ou fortement touristiques de la liste établie par le pôle de compétence tourisme de l'INSEE¹⁵, sur la base des expériences régionales. Il s'agissait, outre les activités caractéristiques, des boulangeries, des charcuteries, des pâtisseries, ainsi que des commerces de détail de l'alimentation, du tabac et de la chaussure. On a voulu limiter le volume de l'information traitée. On n'a donc pas retenu les activités répertoriées comme moyennement ou faiblement touristiques par Montpellier. C'est la raison pour laquelle on ne verra pas apparaître dans l'analyse de nombreuses activités telles que les transports de voyageurs, les locations immobilières, le nettoyage, le traitement des ordures, les hôpitaux etc.

Les restrictions fixées *a priori* au champ d'investigation étaient indispensables compte tenu de l'énormité du fichier global. Elles présentent évidemment des inconvénients : les expériences régionales indiquent en particulier qu'une sélection d'activités *a priori* ne permet pas de rendre compte des saisonnalités spécifiques à la région. C'est pourquoi les chiffres donnés ici ne doivent être pris que comme des ordres de grandeurs plausibles. On peut toutefois raisonnablement supposer que le risque est faible de sous-estimer fortement la population ciblée.

¹⁵ Voir infra.

1.2. EMPLOI ET SAISONNALITE : DES EVALUATIONS ESSENTIELLEMENT REGIONALES

1.2.1. Le travail saisonnier est juridiquement mal identifié

La réglementation européenne, le ministère du travail, la jurisprudence ont tenté de préciser les contours du travail saisonnier¹⁶. Au terme du règlement CEE n° 1408/71 du 14 juin 1971, il convient d'entendre par travail à caractère saisonnier " un travail qui dépend du rythme des saisons et qui se répète automatiquement chaque année ". Pour le ministère du travail, " il s'agit de travaux qui sont normalement appelés à se répéter chaque année, à date à peu près fixe, en fonction du rythme des saisons ou des modes de vie collectifs, et qui sont effectués pour le compte d'une entreprise dont l'activité obéit aux mêmes variations " ¹⁷.

La Cour de cassation, quant à elle, a précisé que pour être considérée comme saisonnière, l'activité doit varier en fonction du rythme des saisons et non en fonction de la seule volonté de l'employeur, et que la notion d'emploi saisonnier n'est pas limitée à certains secteurs d'activité. Pour les ASSEDIC, un arrêt de travail survenant régulièrement, tous les ans aux mêmes époques, constitue un chômage saisonnier¹⁸.

S'agissant du code du travail, il évoque les emplois à caractère saisonnier au 3° de l'article L. 122-1-1., comme un des cas autorisant le recours au contrat à durée déterminée. Le contrat de travail saisonnier constitue donc une sous-catégorie du CDD et se trouve régi par les mêmes normes que lui. En particulier, le contrat de travail saisonnier ne se présume pas et l'impossibilité pour l'employeur d'établir, en cas de contestation, que le contrat n'était conclu que pour la période de la saison, conduit à la requalification en CDI par le juge. Au total, l'absence de l'indemnité de précarité et le caractère éventuellement imprécis du terme (la fin de la saison) distinguent le contrat saisonnier du cas général du CDD.

Les conventions collectives ont aussi esquissé les caractéristiques du travail saisonnier. La convention collective nationale des téléphériques et engins de remontées mécaniques du 15 mai 1968 définit ainsi comme personnel saisonnier celui qui est embauché pour la saison compte tenu du cycle habituel de travail se répétant chaque année, aux mêmes époques. Pour la convention collective du tourisme social, tout salarié engagé à temps complet ou partiel pour une durée de 1 à 10 mois par an est dénommé " salarié saisonnier ".

¹⁶ Voir " Rapport sur les conditions de vie des saisonniers dans les stations touristiques ", assemblée plénière du conseil économique et social Rhône-Alpes du mercredi 21 mai 1997, page 9.

¹⁷ Circulaire du 27 juin 1978, traitant de l'application de la loi du 19 janvier 1978 relative à la mensualisation; circulaire du 23 février 1982, commentant l'ordonnance du 5 février 1982 sur les contrats à durée déterminée.

¹⁸ Le chômage saisonnier n'est pas indemnisé.

En tout état de cause, les statistiques nationales disponibles à l'heure actuelle proviennent d'enquêtes en coupe, à une époque qui a peu de rapport avec la saisonnalité touristique : enquête "emploi" en mars, recensement de l'UNEDIC au 31 décembre. Ces données masquent l'aspect saisonnier en mesurant l'état de l'emploi à une date donnée. D'ailleurs, dans de nombreuses régions, ces dates correspondent à des périodes creuses pour le tourisme. L'information ne peut pas passer par ces enquêtes. Des analyses longitudinales seraient indispensables. Une étude réalisée en 1984¹⁹, faisait apparaître une saisonnalité relativement faible dans les H.C.R., forte au contraire dans les villages de vacances et campings. Etendue aux activités connexes du commerce, la méthode permettait d'établir l'existence de fortes fluctuations de l'emploi dans les communes touristiques situées en espace rural, mais indiquait également que nombre de commerces détiennent, notamment dans les communes urbaines, des réserves de productivité qui leur permettent d'absorber une demande supplémentaire sans recrutement de personnel.

1.2.2. Des exploitations régionales

La production des données régionales est pilotée par un pôle de compétence de l'INSEE, situé à Montpellier. Des exploitations ont été réalisées à partir des DADS de 1992 (Languedoc-Roussillon), 1994 (Centre, Rhône-Alpes), 1995 (Corse, Bretagne) et 1996 (Poitou-Charentes, Basse-Normandie). Certaines de ces exploitations se sont inscrites par ailleurs dans un partenariat entre acteurs régionaux et ont connu des prolongements dans une réflexion globale sur l'emploi dans le tourisme.

Les études régionales apportent un éclairage précieux pour l'analyse. Elles permettent d'abord de relativiser le poids des activités caractéristiques au sein de l'emploi touristique. C'est ainsi que les H.C.R. auraient créé au cours des mois d'été deux emplois touristiques sur 10 en Corse, un quart en Languedoc-Roussillon, un tiers en Basse Normandie, les autres emplois relevant du commerce de détail, des grandes surfaces, du transport, de la banque, des activités culturelles, sportives ou de loisirs.

Sur l'ensemble de l'année les emplois générés par le tourisme représenteraient, en équivalent temps plein, une part dans l'emploi salarié total (hors Etat et agriculture, qui ne sont pas dans le champ des DADS), assez variable selon les régions. Entre 6% et 12,5% en Corse, 5% en Basse-Normandie (en année-contrat), entre 4 et 7% en Languedoc-Roussillon (14% sur le littoral), entre 2 et 4% en Poitou-Charentes, 2% dans le Centre, 2% en Bretagne²⁰.

Cet afflux d'emplois est concentré sur quelques mois de l'année. Les contrats sont courts (quinze jours à deux mois en général). Les campings, les villages de vacances et les gîtes sont de loin les secteurs les plus fortement saisonniers.

¹⁹ " Les emplois saisonniers dans le tourisme ", ministère du tourisme, direction des industries touristiques, collection de l'économie du tourisme n° 12, la Documentation française, 1989.

²⁰ La Bretagne a accompagné son exploitation statistique d'une enquête de terrain réalisée par l'Observatoire régional du tourisme, qui lui a permis de préciser les estimations un peu larges obtenues (sous forme de " fourchette ") par la méthode de Montpellier. Cette enquête a conduit dans tous les cas à retenir les estimations les moins fortes.

Les saisonniers identifiés dans les études régionales sont pour beaucoup des employés : serveurs, agents d'accueil, femmes de chambre, employés de commerce. Les recrutements se font essentiellement dans la région, même si, en Bretagne par exemple, les saisonniers sont néanmoins plus nombreux à venir d'autres régions (16%) que la moyenne (8%). La part des jeunes y est plus importante que dans les emplois permanents. Les contrats correspondent plus souvent à des temps plein.

Encadré 2

UN PANORAMA RÉGIONAL

Bretagne

L'emploi salarié dans le tourisme en Bretagne²¹ a varié, en 1995, dans un rapport de 1 à 7 entre les mois de janvier et d'août. 10 000 personnes en période creuse, 48 000 en haute saison, 18 000 emplois en équivalent temps plein sur toute l'année. Il représenterait environ 70 % de l'emploi du tourisme, les 30 % restants correspondant à l'emploi non salarié. L'augmentation du nombre de salariés en haute saison par rapport à la moyenne annuelle serait de 20 % dans les supermarchés, 24 % dans le commerce d'alimentation générale, 18 % dans les supérettes, 32 % dans la restauration de type traditionnel, 35 % dans les hôtels avec restaurant, 129 % dans les exploitations de terrains de camping etc.

Les emplois saisonniers sont plus souvent occupés par des femmes que les emplois permanents (57 % de femmes parmi les saisonniers, 53 % parmi les permanents), notamment dans le secteur des H.C.R.. Ils sont aussi occupés par des salariés beaucoup plus jeunes (78 % de moins de 25 ans contre 15 % chez les permanents), alors que plus la moitié des salariés permanents ont plus de 35 ans. Les saisonniers sont moins souvent à temps partiel que les permanents (22% contre 30%).

Le recrutement se fait essentiellement dans la région. Les saisonniers sont néanmoins plus nombreux à venir d'autres régions (16%) que la moyenne (8%). C'est le Finistère qui accueille le plus d'emplois touristiques, que ce soit en saison ou tout au long de l'année. Mais en termes de proportion d'emplois créés par rapport à l'emploi total, c'est le Morbihan qui vient en tête.

Enfin, si les salaires moyens sont généralement plus bas pour les saisonniers que pour les permanents, ce n'est cependant pas le cas dans les zones faiblement touristiques (où ils sont du même ordre), ni pour les femmes (les salariées saisonnières sont mieux payées que les permanentes).

²¹ “ Une estimation de l'emploi salarié touristique en Bretagne ”, OCTANT n° 73, INSEE, mars 1998, et “ L'emploi salarié direct dans le tourisme en Bretagne ”, La lettre de l'Observatoire régional du tourisme de Bretagne, n° hors série, mars 1998.

Basse-Normandie

Le tourisme génère en Basse-Normandie²² 16 000 emplois en période creuse, 24 000 en haute saison. La saisonnalité ne s'exerce pas de façon homogène. Ainsi, les emplois de certains commerces de détail ou d'alimentation sont fortement concentrés sur les mois de juillet et d'août, alors que les hôtels et restaurants exercent une activité mieux répartie sur l'avant et l'arrière-saison.

En juillet et en août, les saisonniers représentent (en " années-contrat ") plus d'un tiers de la force de travail consacrée au tourisme sur ces deux mois. 8 à 9 000 salariés ont travaillé entre avril et octobre dans les activités touristiques. Leurs contrats n'ont pas excédé deux mois pour la plupart.

C'est dans les campings et la restauration rapide que les saisonniers constituent la plus forte part de main-d'œuvre par rapport aux permanents. Viennent ensuite l'hôtellerie et la restauration traditionnelle. Ils ne constituent qu'une aide d'appoint dans la grande distribution, les casinos ou les banques.

Tout en restant dans la région, 17 à 19% des saisonniers vont travailler dans un autre département que le leur (c'est le cas d'à peine 5% des permanents du tourisme). La Basse-Normandie attire également au moins 13% de saisonniers issus d'une autre région.

Centre

18 200 emplois sont potentiellement liés au tourisme pendant l'été dans le Centre²³, pour 12 800 en période creuse, 14 700 en moyenne annuelle. Ces estimations correspondent à une fourchette allant de 1,8% à 2,4% de l'emploi salarié total.

Corse

En Corse²⁴, les emplois liés au tourisme représentaient en équivalent temps plein entre 3 400 et 6 900 emplois, soit entre 6 % et 12,5% de l'emploi salarié total en 1995. Les H.C.R. créent deux emplois touristiques sur dix, les activités fortement touristiques (boulangeries, charcuteries, bals et discothèques, commerces d'alimentation générale, hôtels-restaurants, etc.) deux sur dix également.

Cet afflux d'emplois est concentré sur quelques mois de l'année. Certains établissements, dont l'activité est fortement touristique (boulangeries, charcuteries, bals et discothèques, commerces d'alimentation générale, hôtels-restaurants), voient alors progresser leurs emplois de 85 % par rapport à leur moyenne annuelle. Dans l'ensemble des établissements dont l'activité est liée au tourisme, les établissements saisonniers fournissent près des trois quarts des emplois touristiques.

85 % des emplois saisonniers étaient en 1995 des emplois à temps complet, soit un pourcentage similaire à celui de l'ensemble des emplois salariés de la région.

Languedoc-Roussillon

Sur l'ensemble de l'année les emplois générés en Languedoc-Roussillon²⁵ par le tourisme représentaient, en équivalent temps plein, entre 4 et 7 % de l'emploi salarié total de la région, 14 % sur le littoral.

Mais les pics saisonniers font fortement varier le poids du tourisme selon les moments de l'année. Rapportés à l'effectif au 31 mai, les contrats conclus en été (donc pas exclusivement liés au tourisme) représentent un pourcentage moyen de 22 % d'emplois créés, 78 % dans les H.C.R.²⁶. Les entrées d'été représentent plus de la moitié de l'ensemble des entrées annuelles dans ce secteur, mais aussi plus de la moitié dans ceux du commerce de détail alimentaire par exemple.

²² " L'emploi salarié lié au tourisme en Basse-Normandie ", Cent pour cent Basse-Normandie, n° 48, INSEE, novembre 1998.

²³ " L'emploi salarié lié au tourisme en 1994 dans le Centre ", Info - INSEE n° 57, juillet 1997.

²⁴ " Emploi salarié lié au tourisme : entre 6 et 12 % ", Economie Corse - INSEE n° 83, 1997.

²⁵ " En été sur le littoral, au moins 1 salarié sur 4 travaille pour le tourisme ", INSEE - Repères n° 24-25/1997.

²⁶ " La saisonnalité d'été dans le secteur tertiaire ", INSEE - Repères n° 28, septembre 1995.

La montagne aussi est génératrice d'emplois touristiques, même si le phénomène est moins important que sur le littoral.

Poitou-Charentes

La fréquentation touristique en pleine saison induit environ 23 000 emplois salariés en Poitou-Charentes²⁷. Pendant l'hiver, cet effectif est minimum et voisin de 11 000. Le littoral, les chefs-lieux de département et la zone du Futuroscope concentrent neuf emplois sur 10 induits par les flux touristiques. Ce sont par ailleurs les économies des îles de Ré et d'Oléron et du Royannais qui dépendent le plus du tourisme.

Les recrutements d'été commencent en avril, mais se concentrent essentiellement en juillet et en août. Les contrats sont courts : 46 jours en moyenne, les embauchés sont jeunes : deux tiers ont moins de 25 ans. 10 000 contrats ont été conclus pour une période de courte durée entre le 1^{er} mai et le 30 septembre 1996.

L'analyse des contrats saisonniers d'été, cette fois-ci sans restriction aux seuls emplois du tourisme, semble indiquer que la population des saisonniers est essentiellement régionale, tout au moins si l'on inclut dans le terme de région la région administrative, les départements limitrophes et la région parisienne ; elle se renouvelle également beaucoup : 49% des salariés qui n'ont travaillé que pendant l'été en 1995 ne sont pas employés en 1996, ni en Poitou-Charentes ni ailleurs.

Rhône-Alpes

L'exploitation des DADS porte sur l'hôtellerie et les commerces, ainsi que les téléphériques, dans les départements à forte dominante touristique (hors département du Rhône). Au total, les saisonniers seraient environ 80 000, saison d'été et d'hiver cumulées. En Savoie, les emplois saisonniers se concentrent dans les zones à dominante touristique ; ils sont moins nombreux en proportion dans les zones à tourisme rural ou plus polyvalent. En Haute-Savoie, la saisonnalité semble limitée, et l'activité plus ancrée dans la vie locale. Le nombre de permanents y est plus élevé. La main-d'œuvre du thermalisme, quant à elle, est relativement qualifiée et stable. Dans les zones à caractéristiques rurales ou de tourisme vert, le nombre des emplois saisonniers est très faible.

Deux études²⁸ ont été menées parallèlement aux travaux de chiffrage statistique. Elles apportent des éléments sur l'emploi touristique (non exclusivement saisonnier). Elles indiquent que la grande majorité des contrats sont à durée déterminée (11% des salariés du tourisme ont un contrat à durée indéterminée). Parmi ceux qui ont un contrat à durée déterminée, 4 sur 10 bénéficient d'une priorité à la réembauche. Mais ce taux varie selon les branches, puisqu'il est évalué à 95% dans l'hôtellerie et 97% dans la restauration.

Dans l'ensemble, il apparaît que la saisonnalité est un phénomène concentré sur un nombre de zones réduit, rendant plus sensibles et aigus les problèmes. De plus les salaires y sont relativement bas.

²⁷ “ Une approche de l'effet du tourisme sur l'emploi salarié en Poitou-Charentes ”, Les cahiers de décimal n° 25, INSEE, juillet 1998.

²⁸ Etude du CEDAET (Conseil, étude et développement appliqués aux entreprises et aux territoires), septembre 1995, et étude du CAREPS, juillet 1995, voir “ Rapport sur les conditions de vie des saisonniers dans les stations touristiques ”, assemblée plénière du conseil économique et social Rhône-Alpes du mercredi 21 mai 1997, page 14.

1.3. POUR UNE EVALUATION NATIONALE DE L'EMPLOI SAISONNIER

1.3.1. 420 000 emplois de saisonniers en 1996

Depuis 1984, aucune estimation du nombre de saisonniers dans le tourisme n'avait été avancée au niveau national. Même le contrat d'études prospectives de l'hôtellerie, restauration, cafés réalisé en 1997²⁹ reprenait les chiffres de 1984³⁰. C'est pourquoi, une exploitation spécifique des DADS³¹ au niveau national a été engagée dans le cadre de cette mission, en collaboration avec la direction du tourisme.

La présentation qui est faite ici de ses résultats n'épuise pas le champ des recherches à mener. Elle ouvre cependant des perspectives pour les travaux à engager ultérieurement, et a permis de faire le point des questions qu'il faudra résoudre pour mieux connaître l'emploi dans le tourisme, et pas seulement dans sa composante saisonnière. De plus, une masse importante de données régionales ont été calculées, qui demanderont à être analysées. L'étude porte sur les contrats commencés entre le 1^{er} mai et le 30 septembre 1996 (et résiliés au plus tard à cette date), et entre le 1^{er} décembre 1995 et le 30 avril 1996 (et résiliés au plus tard à cette date).

Ce travail conduit à une estimation de 360 000 emplois de saisonniers environ dans les activités caractéristiques, et d'un peu moins de 60 000 dans les activités connexes³². Un emploi de saisonnier serait donc créé dans l'ensemble des activités touristiques pour quatre emplois de permanents, dont un sur sept dans les activités connexes qui ont été retenues dans l'étude. De manière attendue, et conformément aux résultats déjà obtenus en 1984, la saisonnalité apparaît moins forte dans les activités connexes que dans les activités caractéristiques. Elle est aussi beaucoup moins forte dans les hôtels que dans les autres types d'hébergement. Elle est enfin de même ampleur dans la restauration de type traditionnel et dans la restauration de type rapide (à effectifs moindres dans cette dernière néanmoins).

Sur les 215 000 établissements environ des secteurs retenus pour l'analyse, 89 000 (un peu plus de 40%) employaient au moins un saisonnier, en été ou en hiver. Ce sont en grande majorité (88%) de petits établissements (moins de 10 salariés). Un peu plus d'un quart d'entre eux sont situés dans une commune rurale, un quart dans une agglomération de plus de 100 000 habitants, 14% dans l'agglomération parisienne³³.

²⁹ " Hôtellerie, restauration, cafés, analyse et enjeux en matière d'emploi et de formation professionnelle ", ministère de l'emploi et de la solidarité, La Documentation française, septembre 1997.

³⁰ En les datant d'ailleurs de 1989 !

³¹ Pour une présentation succincte de cette étude, voir Encadré 1.

³² Voir tableau 3 en annexe V.

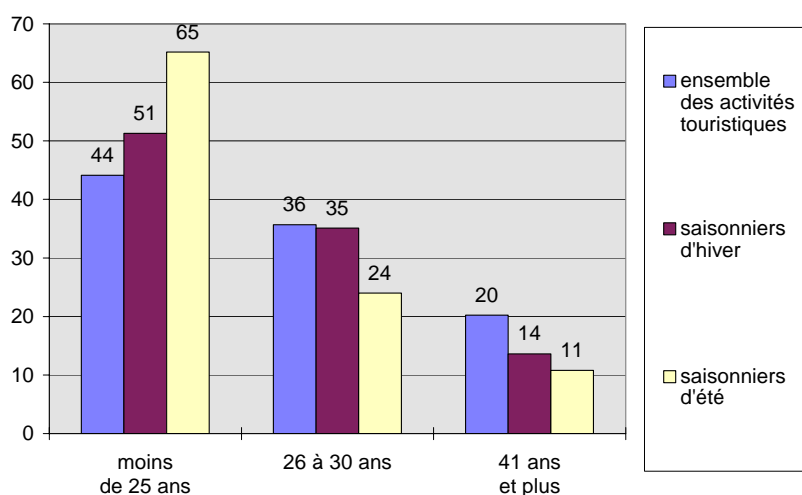
³³ Voir tableau 4 en annexe V.

1.3.2. Une population jeune, des contrats courts et atypiques, des emplois d'exécution

a/ Une population jeune

Les deux tiers des saisonniers d'été ont moins de 25 ans. Ceci vient accentuer fortement une tendance déjà constatée au niveau de l'ensemble des emplois du tourisme : les moins de 25 ans ont occupé en 1996 44% des emplois permanents ou non du tourisme (graphique 2). En été, les saisonniers se trouvent essentiellement dans l'hébergement : entre 14 et 17% des emplois dans les hôtels, mais surtout 59% dans les terrains de campings, et 44% dans les autres hébergements touristiques (maisons familiales, centres et villages de vacances, gîtes), par exemple.

Ceux d'hiver sont un petit peu plus âgés ; ils sont nombreux dans les téléphériques et remontées mécaniques (37% des emplois). Ce sont souvent des hommes (56% des emplois), alors que les saisonniers d'été sont en majorité des femmes (51,5%).



Graphique 2. Répartition comparée des permanents et des saisonniers par tranche d'âge et type d'emploi - Source : DADS 1996

b/ Des contrats courts et atypiques

Selon l'enquête emploi³⁴, en mars 1997, un sixième des salariés (permanents ou non) des agences de voyages et offices de tourisme travaillaient à temps partiel, soit l'équivalent du taux national toutes activités confondues. Ce taux passe à un cinquième pour les salariés de l'hébergement, et un quart pour les salariés de la restauration. Dans l'hébergement et la restauration ces proportions sont en progression régulière sur les cinq dernières années. Les chiffres issus des DADS sont plus élevés encore (voir annexes) puisqu'ils indiquent que 40% environ de l'ensemble des emplois des activités touristiques sont à temps partiel.

Le statut de saisonnier en lui-même ne modifie que peu cette proportion, 42% des saisonniers d'été et 37% des saisonniers d'hiver travaillent à temps partiel³⁵, mais les situations sont extrêmement variables selon les secteurs. Ainsi la proportion de temps partiel dans les emplois saisonniers est-elle relativement faible dans les téléphériques et remontées

³⁴ Enquête réalisée au mois de mars de chaque année auprès d'un échantillon au 300ème, représentatif de l'ensemble des actifs.

³⁵ Voir tableaux 5 et 6 en annexe V.

mécaniques (15% en été, 11% en hiver, ce qui rend leur situation comparable à la moyenne nationale). En revanche, elle va de 30 à 40% dans les terrains de camping, les hôtels avec restaurant, les boulangeries et boulangeries-pâtisseries, les cafés-tabacs, les activités thermales, les agences de voyages. Elle dépasse les 40% dans la restauration de type traditionnel, les hôtels de tourisme sans restaurant, les débits de boisson, la plupart des commerces de détail. Elle est enfin très élevée (près des trois quarts) dans la restauration de type rapide (73%) et le commerce de détail alimentaire sur éventaires et marchés (74%).

Le type de contrat passé entre le salarié et l'employeur n'est pas présent dans le fichier des DADS. On sait cependant, par l'enquête emploi, que plus de 11% des salariés des H.C.R. sont recrutés sous ce que l'on appelle aujourd'hui des " formes particulières d'emploi " : contrats à durée déterminée, intérim, stages et contrats aidés. Entre 1993 et 1997, la proportion de salariés employés sur des contrats à durée déterminée dans les activités caractéristiques est passée de 7 à 9 %, suivant en cela la tendance générale à la progression. En ce qui concerne l'emploi saisonnier, des enquêtes réalisées en Pays de Loire, sur le littoral varois et dans les Alpes du Sud par des médecins du travail ont permis de repérer que la plupart du temps le contrat est à durée déterminée. Les études menées en Savoie en 1995³⁶ donnent une évaluation de 11 % des saisonniers sous contrat à durée indéterminée.

Les mouvements de main-d'œuvre³⁷ dans les établissements de 10 salariés ou plus³⁸ du secteur privé confirment, bien que de manière indirecte et imparfaite, le poids des contrats à durée déterminée. La proportion de recrutements à durée déterminée dans les H.C.R. s'inscrit dans la pratique moyenne du secteur des services aux particuliers, qui recrutent de manière générale beaucoup sur ce type de contrat. La pratique du CDD semble cependant plus répandue encore dans les activités récréatives, culturelles et sportives.

Les durées de contrat sont de 38 jours en moyenne en été, de 32 jours en hiver³⁹. Elles sont particulièrement courtes pour les professions de l'information, des arts et des spectacles, les professions intermédiaires de la santé et du travail social. Elles sont plus longues pour les ouvriers, les apprentis et les stagiaires. En termes de secteurs, ce sont les exploitations de terrains de camping, le commerce d'alimentation générale, les hôtels avec restaurant, les hôtels de préfecture, et surtout les téléphériques et remontées mécaniques qui offrent les contrats les plus longs, en été comme en hiver.

La mobilité dans ces secteurs est extrêmement élevée. Ainsi, pour cent emplois en début d'année, 86 nouveaux contrats sont conclus et 86 emplois sont supprimés au cours de l'année dans les H.C.R., tandis que 89 sont créés et 88 détruits dans les activités récréatives, culturelles et sportives. Sur ces même cent emplois de début d'année, 58 sont créés sur contrats à durée déterminée, et 49 contrats à durée déterminée s'achèvent dans les H.C.R. 70% sont créés et 65% s'achèvent dans les activités récréatives, culturelles et sportives. Sur le plan géographique, il est à noter que si 70% des saisonniers d'été (resp. 67% des saisonniers

³⁶ Voir encadré 2, pages 21 à 23

³⁷ Les données sont obtenues à partir des déclarations administratives effectuées mensuellement par les établissements de 50 salariés et plus (relevé des contrats conclus ou résiliés au cours du mois), et d'une enquête trimestrielle au quart sur les établissements ayant entre 10 et 50 salariés. Voir tableaux 14 et 15 en annexe V.

³⁸ Ces chiffres ne sont donnés qu'à titre indicatif dans la mesure où les établissements de moins de 10 salariés occupent une part importante des établissements concernés par les activités de tourisme.

³⁹ Voir tableaux 7 à 10 en annexe V.

d'hiver) travaillent dans leur département de résidence⁴⁰. 13% (resp. 14%) travaillent dans un département limitrophe, 17% (resp. 19%) dans un département non limitrophe

c/ Des emplois d'exécution

Près de 60% des saisonniers sont des employés (en quasi-totalité personnels des services directs aux particuliers que sont les serveurs et commis de restaurants ou de cafés, les employés de l'hôtellerie). C'est 5 points de plus que la moyenne. Les ouvriers représentent 14% des emplois saisonniers du tourisme en été, 20% en hiver, contre 19% dans l'ensemble des emplois.

Il est cependant difficile de dire que les saisonniers du tourisme sont moins qualifiés que les permanents. Ainsi, en été 13% occupent des emplois des professions intermédiaires de la santé, contre 4% dans la population totale. Il est certain que ce ne sont pas des chefs d'entreprise (0,5%), mais les cadres et professions intellectuelles supérieures y sont aussi nombreux que parmi les permanents : 3% en été, 4% en hiver. Parmi les ouvriers, la proportion de qualifiés est plutôt faible en comparaison des permanents en été, mais ce n'est pas le cas en hiver.

Une meilleure connaissance des saisonniers supposerait d'évaluer les types d'emplois qui leur sont offerts, et en particulier de déterminer les liens possibles entre deux contrats en fonction de leur localisation géographique et de leur contenu en terme de métier. Une étude réalisée par la CEGOS en 1992 indiquait que 60 % des saisonniers étaient des occasionnels, et cette évaluation, semblait confirmée en Languedoc-Roussillon, sur la même année. L'étude conduite ici ne permet pas de savoir si cette proportion demeure stable, ni si le tourisme fixe une frange de ces occasionnels.

L'évaluation nationale doit se fixer pour objectif de quantifier et de localiser les pointes d'emploi qui sont mises en valeur par les études régionales. Elle doit aussi permettre de décrire les saisonniers, tant en terme de types de contrats, de métiers, de qualifications, de rémunération, qu'en terme de trajectoires. Une partie de ces objectifs est réalisable à travers les DADS. Cependant, ces dernières ne permettent pas de connaître le niveau de qualification des salariés et ne contiennent aucune donnée sur les non salariés. Elles ne peuvent répondre qu'imparfaitement à la question des processus de transition entre emploi à durée déterminée et emploi permanent, et pas du tout pour ceux qui s'opèrent entre statut d'indépendant et statut de salarié.

Rappelons enfin que l'approche statistique ne suffit pas à répondre à toutes les questions. Les parcours professionnels, supposent des approches plus complexes, et demandent à être décrits sur des périodes de temps longues. Enfin, les études et les expériences de terrain, même partielles, sont indispensables, dans l'objectif de fournir une information de type qualitatif.

⁴⁰ Voir tableau 13 en annexe V.

1.4. TOURISME, CROISSANCE, CREATION D'EMPLOIS

On dénombrait 60 millions d'arrivées de touristes internationaux en 1960, 286 millions en 1980, 592 millions en 1996, soit une multiplication par 10 en 30 ans⁴¹. Le tourisme international a connu un développement spectaculaire depuis la seconde guerre mondiale. Il occupait selon le BIT en 1995 200 millions de personnes, soit près de 11% de la main-d'œuvre mondiale⁴².

70% de l'activité touristique mondiale est réalisée au sein des pays de l'OCDE. 60% des flux touristiques internationaux ont l'Europe pour destination. La France se situe avec l'Espagne et les Etats-Unis dans les trois premiers pays d'accueil, en montant de recettes comme en nombre d'arrivées. Cependant la croissance du tourisme international dans les pays industrialisés et notamment en Europe ralentit. De plus cette activité est devenue très sensible à la conjoncture économique et politique et sa croissance est irrégulière⁴³.

La France accueillait en 1996 62,4 millions de touristes étrangers, et 90% des déplacements touristiques effectués par la population française⁴⁴. La consommation touristique progresse, en règle générale un peu plus vite que l'ensemble de l'économie. Bénéficiant de l'appréciation du dollar et de la livre sterling, l'excédent touristique a augmenté de 12,2 milliards de francs en 1997, pour se situer à 66,2 milliards.

Rapprocher les données d'emploi touristique et de croissance françaises sur longue période relève de la gageure. A la difficulté de caractériser avec les outils existants un emploi touristique, à celle d'agrèger un emploi salarié et un emploi non salarié, viennent s'ajouter d'importantes impossibilités méthodologiques : niveau de désagrégation des nomenclatures d'activité insuffisant, même pour appréhender les seules activités caractéristiques, puisqu'il est tout au plus possible de disposer de séries longues pour les H.C.R. et pour les agences de voyage (mais l'emploi non-salarié n'est pas disponible pour les agences de voyage car le niveau de nomenclature est trop fin) ; problèmes liés à la conversion entre NAP (nomenclature d'activités et de produits) et NAF (nomenclature d'activités françaises) rendue nécessaires par le changement de nomenclature survenu en 1993 ; mauvaise qualité du calcul de l'emploi en équivalent temps plein, indispensable dans le tourisme où, on l'a vu, les contrats à temps partiel sont devenus le principal moteur de la création d'emploi.

Il faut également compter avec les changements de base des comptes nationaux. Les données de chiffre d'affaires dans la nouvelle base 1995 semblent notamment avoir fait l'objet d'arbitrages complexes pour les H.C.R., en particulier du fait des modalités de redressement dits " pour fraude et absence ", et les séries ne sont d'ailleurs plus considérées comme fiables par l'INSEE. De plus, les seules sources sont les enquêtes annuelles d'entreprise qui n'interrogent pas la totalité du champ des activités caractéristiques.

⁴¹ Source OMT, chiffres cités dans " Réinventer les vacances, la nouvelle galaxie du tourisme, prospective de la demande touristique à l'horizon 2010 ", rapport du groupe d'experts présidé par J. Viard, avril 1998, la Documentation française.

⁴² *Ibid.*

⁴³ Voir P. Py, " Le tourisme, un phénomène économique ", édition mise à jour au 1er avril 1996, les études de la documentation française.

⁴⁴ Voir " Programme nouveaux services, nouveaux emplois, loi relative au développement d'activités pour l'emploi des jeunes - rapport sur le tourisme ", Rapport J. Vila, 16 octobre 1997.

En bref, problèmes de cohérence, de disponibilité, de qualité se conjuguent pour rendre l'analyse particulièrement fragile. A défaut de pouvoir effectuer un diagnostic des activités touristiques dans leur ensemble, seront donc présentés ici à titre indicatif quelques éléments de cadrage concernant les H.C.R.

1.4.1. Emploi et activité dans les hôtels-café-restaurants

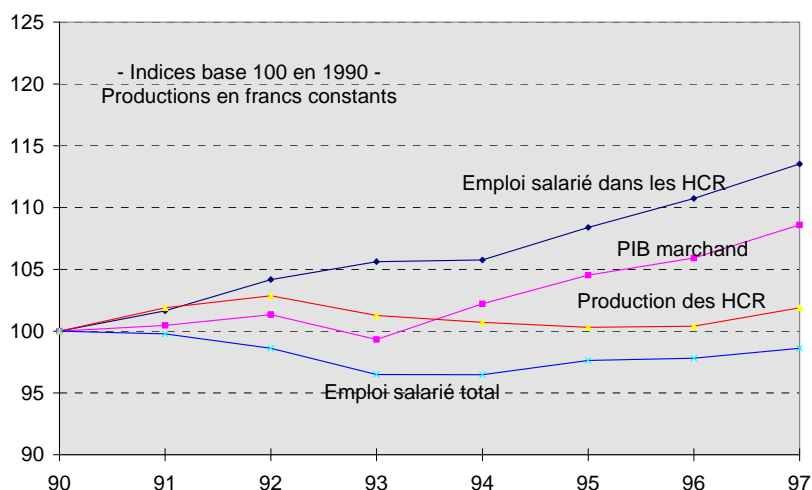
La part des H.C.R. dans le PIB national s'était accrue dans les années 80, passant de 2,4% en 1982 à 3,2% en 1994. Cependant, en défalquant l'impact de l'augmentation des prix due à l'inflation, la croissance en volume du secteur a été très sensiblement moins forte que celle du PIB ou des services marchands⁴⁵. La croissance globale en volume a suivi pendant ces années un rythme annuel moyen de progression inférieur à celui du PIB et encore plus à celui des services marchands. L'activité des H.C.R. stagne en volume depuis 1993 (graphique 3). Ce n'est qu'en 1997 qu'elle a connu une reprise, avec une hausse de 1,5%. Au total elle a augmenté de 1,9% entre 1990 et 1997, c'est-à-dire un rythme moyen de 0,3%.

S'agissant de l'emploi, ces quinze dernières années avaient vu en France une forte progression des effectifs salariés dans la restauration, plus modérée dans l'hébergement. La restauration de type traditionnel reste la branche la plus nombreuse avec plus de 200 000 emplois. Parallèlement se produit une forte croissance de la restauration de type rapide qui est passée en quinze ans de 18 000 à près de 70 000 salariés. Depuis 1990, les effectifs progressent au rythme de 4% en moyenne annuelle dans la restauration de type rapide, comme dans la restauration traditionnelle. Avec 200 000 emplois environ, en majeure partie dans les hôtels avec restaurants, l'hébergement a connu quant à lui une évolution relativement chaotique et ne crée plus d'emplois depuis le début des années 1990. Au total, l'emploi salarié global dans les H.C.R. a cependant continué de progresser, malgré un pallier marqué en 1994. Il a augmenté de 13,6% entre 1990 et 1997, soit un rythme annuel moyen de 1,8%⁴⁶.

Cette progression des effectifs, alors que dans le même temps l'emploi salarié total dans le secteur marchand diminue (-1,4% sur l'ensemble de la période), est étonnante compte tenu de l'évolution simultanée de la production effective en francs constants (+1,9% sur la même période). Si l'on prend en compte cette fois l'emploi non seulement salarié mais aussi indépendant dans les H.C.R., la progression n'est plus que de 8,4% sur 7 ans. Elle reste cependant encore très supérieure à celle de la production.

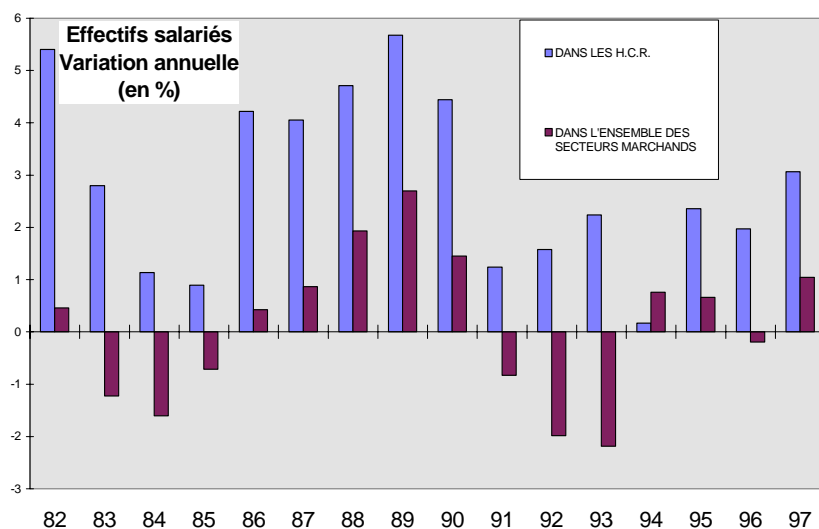
⁴⁵ "Hôtellerie, restauration, cafés, analyse et enjeux en matière d'emploi et de formation professionnelle", contrat d'études prospectives, la Documentation française, 1997.

⁴⁶ Le calcul a été réalisé avec les données de l'UNEDIC, mais les données des comptes trimestriels aboutissent aux mêmes résultats.



Graphique 3. Production et emploi dans les H.C.R. et dans l'ensemble des secteurs marchands. Indices base 100 en 1990 – Source comptes trimestriels.

Les effectifs des H.C.R. ne connaissent pas les baisses en niveaux absolus constatées dans l'ensemble de l'économie lors des phases de récession (graphique 4). Il y aurait là peut-être un effet de cliquet, sans qu'il ait été possible à ce stade d'en déterminer les causes. On se bornera à remarquer que la proportion des emplois à temps partiel est passée de 23,5% en 1993 à 28,9% en 1998⁴⁷ et que la durée du travail des salariés à temps partiel tendrait à augmenter lentement d'année en année. Celle des salariés à temps plein oscillerait autour de 44 heures hebdomadaires dans la décennie 90, alors qu'elle était de l'ordre de 45 heures dans la décennie 80.



Graphique 4. Les effectifs salariés dans les H.C.R. et dans l'ensemble des secteurs marchands. Variation des effectifs moyens par rapport à l'année précédente – Source : comptes trimestriels.

⁴⁷ Source enquête emploi

En tout état de cause, l'investissement dans le secteur des H.C.R. s'est considérablement ralenti depuis 1990, après avoir atteint un sommet en 1987. Une enquête réalisée en 1994 semble indiquer des réorganisations internes du travail, dont les effets seraient de pallier les insuffisances de l'investissement par une flexibilisation accrue de la main-d'œuvre⁴⁸. Ainsi, en réponse aux difficultés rencontrées au début des années 90, 74% des restaurateurs indiquaient avoir ralenti ou cessé leurs investissements, 61% avaient ralenti ou cessé les hausses de salaire. 23% citent le recours à des licenciements, 23% à des embauches plus fréquentes de jeunes, 22% à une main-d'œuvre non permanente.

1.4.2. Mettre en place les outils d'une meilleure connaissance des emplois saisonniers du tourisme

L'exemple des H.C.R. illustre bien la nécessité impérieuse de travailler à la requalification et à la pérennisation des emplois touristiques, afin d'apporter une réponse adéquate à la demande, qui, elle, croît et suppose un service de qualité. La tendance actuelle, au contraire, conduit à faire peser sur le personnel toutes les contraintes d'adaptation des entreprises concernées. L'amélioration de la connaissance des emplois et de leur contenu est donc nécessaire. Un préalable à cet objectif est de renforcer la cohérence des sources d'information, qui sont nombreuses et disparates.

Il est donc proposé de développer les outils de la statistique publique pour connaître l'emploi touristique, en particulier saisonnier, dans le cadre d'un programme de travail confié à la direction du tourisme (proposition 1).

L'objectif serait de parvenir à établir les liens existants entre l'activité touristique et les créations ou suppressions d'emplois dans le secteur. Ce programme devra aussi chercher à déterminer les lois économiques qui régissent la création d'emplois induits dans les activités connexes. Au-delà de l'aspect quantitatif, le contenu des emplois et son évolution nécessiteraient également un suivi. Cela permettrait notamment de mesurer avec plus de précision l'ampleur des effets de la saisonnalité sur l'emploi touristique, mais aussi de vérifier la réalité des discours sur le dynamisme et la précarisation de l'emploi dans le secteur.

La mise en œuvre de cette proposition nécessite un renforcement des moyens du bureau de la statistique de la direction du tourisme. Celui-ci devra coordonner des études régionales à partir d'une méthodologie nationale.

La nécessité d'une coordination entre les différentes institutions appelées à étudier, d'une façon ou d'une autre, le phénomène saisonnier dans le tourisme est évidente. De plus, les statisticiens ne sont pas les seuls concernés par le sujet : des médecins, des inspecteurs du travail, ont participé à des études régionales sur les travailleurs saisonniers ; des programmes de recherche à vocation transversale sont menés dans d'autres administrations⁴⁹.

⁴⁸ Enquête réalisée auprès de 101 restaurateurs en Ile de France, PACA et Bretagne en 1994 (un tiers de restaurants "haut de gamme", un tiers "moyenne gamme" un tiers "bas de gamme")

"Les évolutions récentes du secteur de la restauration commerciale", direction du tourisme, septembre 1994.

⁴⁹ Comme la DARES, la Caisse nationale d'allocations familiales (CNAF) ou la mission recherche (MIRE) du ministère de l'emploi et de la solidarité.

Dans ce contexte, il est proposé de créer un observatoire de l'emploi touristique (proposition 2).

Cet observatoire, dont le secrétariat pourrait être assuré par la direction du tourisme, aurait pour mission d'assurer la coordination entre les différentes institutions et administrations, notamment entre les statisticiens, les chercheurs et les responsables administratifs opérationnels. Dans le cadre de cet observatoire pourrait être adoptée une définition commune du tourisme. Ce serait également le lieu, avec la participation du Conseil national de l'information statistique (CNIS) des confrontations et des harmonisations méthodologiques, de la mise en commun des informations. Les partenaires sociaux seraient associés aux travaux réalisés dans le cadre de l'observatoire.

Chapitre II

DEVELOPPER L'EMPLOI

Le tourisme apporte une contribution à la création d'emplois en France. Il permet notamment à nombre de jeunes de s'insérer dans la vie professionnelle, ou d'acquérir de premières expériences, même s'ils ne poursuivent pas une carrière longue dans ce secteur. S'agissant du tourisme saisonnier, il apporte de surcroît une dynamique déterminante au développement des régions dans lesquels il s'exerce. Pour autant, la situation de l'emploi dans le tourisme saisonnier paraît loin d'être optimale, à la fois en terme quantitatif et qualitatif.

Sur le premier point, des études récentes ont tenté d'établir que les taux d'emplois dans les services, dont certaines activités caractéristiques du tourisme, sont en France inférieurs à d'autres pays⁵⁰. Même si des analyses contradictoires ont été développées à ce sujet⁵¹, notamment sur les causes de cette situation, il existe très vraisemblablement des marges de créations d'emplois pour satisfaire les demandes des touristes. Les rencontres du groupe de travail avec des employeurs sur le terrain l'ont d'ailleurs confirmé. Les pratiques de certaines entreprises de tourisme étrangères, qui viennent en France avec leur personnel, montre concrètement qu'il existe un problème⁵², même si les causes - coût du travail, formation, réglementation, pratique des langues étrangères - ne peuvent pas être déterminées avec certitude à ce stade. L'étude comparative entre la France et quelques pays étrangers touristiques, envisagée par le secrétariat d'Etat au tourisme, devrait utilement éclairer cette question et caractériser les principaux facteurs explicatifs des différences constatées.

En terme qualitatif, des progrès peuvent également être réalisés. L'existence manifeste d'un travail illégal non négligeable, la fréquence des embauches reconduites d'une saison sur l'autre sans certitude pour les salariés, les difficultés rencontrées par certaines entreprises pour trouver du personnel qualifié, mais aussi des saisonniers pour accéder à la formation, sont autant d'illustrations d'une situation insatisfaisante.

Dans ce contexte, le développement d'une offre de service touristique française compétitive suppose de trouver des réponses aux problèmes d'emplois, en professionnalisant la main-d'œuvre par la formation, en la dotant d'un statut social reconnu. Cela ne signifie pas que les impératifs de flexibilité, de réactivité, des entreprises doivent être négligés. Il apparaît seulement qu'une des conditions du succès économique des entreprises saisonnières est de disposer d'un personnel en nombre suffisant, qualifié et motivé. Cela n'empêche évidemment

⁵⁰: M. T. Picketty " Les créations d'emplois en France et aux Etats-Unis, services de proximité contre petits boulots ? " Revue de la Confédération française démocratique du travail, n° 4 - 1997.

⁵¹ J. Gadrey et F. Jani-Catrice, "L'emploi commercial aux Etats-Unis et en France et les difficultés de comparaison internationale. Revue de l'Institut de recherches économiques et sociales (IRES) n° 25, automne 1997.

⁵² Près de 90 établissements auraient fonctionné de cette façon durant la saison d'hiver 97-98 à Val d'Isère.

pas que puissent être recherchées des modalités pour réduire les charges sociales, ou simplifier les formalités administratives, si cela s'avère nécessaire.

Il s'agit donc d'une réponse de long terme, ambitieuse, consistant à améliorer la qualité moyenne des prestations, à maximiser le potentiel touristique français en renforçant son attractivité en Europe. Ce choix s'inscrit en faux contre des pratiques d'organisation de la précarité, par facilité ou par aveuglement. Peut-être rentable à court terme, elles ne peuvent conduire, au niveau collectif et à plus long terme, qu'à une dégradation de la qualité et de l'image de l'offre touristique française. C'est en effet aussi parce que les travailleurs saisonniers du tourisme auront des perspectives et des assurances qu'ils s'impliqueront dans le développement de l'entreprise qui les emploie, et contribueront ainsi à en améliorer la productivité et la rentabilité. Par conséquent, à long terme, l'efficacité économique passe par l'efficacité sociale.

C'est la conjonction de ces deux axes qui permettra à la fois de développer l'emploi et de réduire la précarité. En effet, en renforçant les compétences des travailleurs saisonniers du tourisme et leur implication dans les entreprises qui les emploient, il sera possible à la fois d'assurer une meilleure insertion professionnelle et d'améliorer la compétitivité des entreprises. En ce sens, on peut relever la proposition du Comité départemental de l'emploi et de la formation professionnelle (CODEF) de Savoie de créer un label de qualité intégrant la qualité sociale.

2.1. LEVER LES OBSTACLES A LA CREATION D'EMPLOIS

Le développement de l'emploi dans le secteur du tourisme passe à la fois par la suppression des obstacles qui peuvent rendre celui-ci difficile, ainsi que par l'accès plus aisé des saisonniers à la formation. Celle-ci est en effet de nature à permettre une plus grande adéquation entre les postes et les profils, et donc à augmenter la compétitivité des entreprises concernées et le taux d'emploi. De la sorte, c'est une véritable dynamique emploi-formation qu'il convient d'enclencher, l'un et l'autre se renforçant mutuellement.

2.1.1. Améliorer l'accès au marché du travail

a/ Les obstacles à la création d'emplois dans le tourisme saisonnier

Le débat sur les obstacles à l'emploi est récurrent et son champ dépasse largement celui du seul secteur touristique. Cependant, dans la mesure où il a été mis en évidence que le tourisme présente un potentiel important en matière d'emplois, actuellement manifestement sous-exploité, ces obstacles sont particulièrement dommageables.

Les rencontres du groupe de travail avec les partenaires sociaux, notamment sur le terrain, ont permis de confirmer des attentes souvent exprimées. Ainsi, le poids des cotisations sociales, la complexité des réglementations applicables, malgré les simplifications et les allègements de charges sociales déjà réalisées -mais peut-être insuffisantes au regard des particularités du tourisme - ont régulièrement été avancés par les employeurs pour rendre compte des difficultés rencontrées pour embaucher. De même, la fluidité du marché du travail

est sans doute insuffisante pour assurer une rencontre optimale des offres et des demandes d'emplois.

b/ Le dépassement de ces obstacles : un exercice difficile, mais pas impossible

Sans réfuter par principe l'incidence des charges sociales sur la création d'emplois, il apparaît cependant difficile d'avancer sur la voie d'une exonération sélective accordée aux entreprises des différentes branches du secteur touristique. En effet, une telle mesure serait difficilement conforme au droit communautaire, ainsi que l'a montré l'exemple du textile. Il paraît par conséquent préférable de replacer la problématique des charges sociales dans le cadre général du débat sur la réforme des cotisations sociales, dont plusieurs rapports récents ont dressé les jalons.

En matière de simplification administrative, des progrès sont encore possibles. Les deux solutions les plus couramment envisagées sont l'extension du titre-emploi saisonnier agricole (TESA) ou du chèque emploi-service (CES) à d'autres employeurs que ceux auxquels ils sont aujourd'hui réservés. Par l'unicité des formalités déclaratives, de l'assiette et du taux de cotisation qu'ils induisent, ces deux supports administratifs constituent en effet des moyens puissants de simplification, mais plusieurs organisations syndicales ont exprimé la crainte que cette simplification ne s'accompagne d'une perte de garanties.

Par ailleurs, la loi n° 98-546 du 2 juillet 1998 portant diverses dispositions d'ordre économique et financier peut présenter une ouverture pour constituer une base juridique. Elle institue en effet un guichet unique pour les formalités administratives et le paiement des cotisations dans le secteur du spectacle vivant et prévoit que cette simplification pourra être étendue par décret à d'autres catégories d'employeurs, dont ceux du secteur du tourisme " recrutant des salariés pour effectuer des tâches occasionnelles ".

Il convient toutefois de ne pas négliger plusieurs obstacles, de nature juridique et technique, qui rendent difficile l'extension du TESA, du CES, et l'élaboration des décrets rendus possibles par la loi du 2 juillet 1998, même si l'extension envisagée ne reprend pas les avantages associés au TESA et au CES que représentent les exonérations de cotisations sociales et d'impôts :

- s'agissant du TESA et du CES : leur efficacité repose sur l'existence d'un seul organisme de recouvrement (la mutualité sociale agricole (MSA) pour l'agriculture et l'URSSAF pour les emplois familiaux), et d'une seule convention collective ; ces particularités résolvent les problèmes de différence d'assiette et de taux résultant de la coexistence de plusieurs organismes de recouvrement, ainsi que les problèmes de définition du champ des salariés concernés.

En revanche, dans le secteur du tourisme, il existe, comme pour l'ensemble des entreprises non agricoles, une pluralité d'organismes de recouvrement (URSSAF, ASSEDIC, caisses de retraite complémentaire, de congés payés notamment) et de conventions collectives.

Ces deux obstacles ne présentent pas la même difficulté. S'agissant de la multiplicité des conventions collectives, il paraît concevable de préciser par la voie réglementaire les conventions collectives concernées, ainsi que les limites dans les durées d'activité, voire les périodes de l'année qui ouvriraient droit à l'utilisation de formalités simplifiées. Il n'en va pas de même pour les modalités de recouvrement. En effet, une mesure de simplification prévoyant un collecteur unique, assortie de la déclaration d'une seule assiette et d'un seul taux, supposerait que les différents organismes de recouvrement désignent celui d'entre eux à qui incomberait la mission de recouvrer les cotisations concernées. Il conviendrait également d'adapter les systèmes d'information, afin d'assurer une correcte ventilation des recettes et des restes à recouvrer⁵³ entre les différents organismes.

Les risques d'une telle opération, le caractère hautement stratégique des opérations de recouvrements en terme de flux financiers et d'autonomie des différents régimes, conduisent à rendre improbable qu'un accord puisse être trouvé entre tous les organismes collecteurs. Même si l'Etat désignait l'un d'entre eux, cela ne réglerait en rien les difficultés techniques, dont l'invocation n'est pas seulement un discours dilatoire, ainsi que l'ont montré certains précédents⁵⁴.

- s'agissant de la loi du 2 juillet 1998 : le 4° de l'article 6 ne vise que les travailleurs occasionnels. Même si elle ne définit pas de périodes d'activité, il paraît peu probable, par référence aux travailleurs du spectacle, que ce terme puisse concerner des travailleurs saisonniers employés plusieurs mois de suite dans une même entreprise ; par conséquent, un éventuel décret d'application de cette loi dans le domaine du tourisme ne pourrait concerner que les personnels couramment qualifiés "d'extra", notamment dans la restauration.

L'extension d'un dispositif du type du TESA et du CES à l'ensemble des travailleurs saisonniers du tourisme nécessite donc l'adoption d'une nouvelle disposition législative.

Par conséquent, il est proposé de prendre le décret d'application requis par la loi du 2 juillet 1998 pour permettre l'extension de son dispositif de simplification aux travailleurs occasionnels du tourisme, et d'adopter de nouvelles dispositions législatives pour simplifier également la gestion administrative de l'emploi saisonnier (proposition 3).

Le décret devra préciser les branches concernées (essentiellement les HCR), dans la mesure où le tourisme ne relève pas d'une nomenclature professionnelle⁵⁵, ainsi que les durées maximales d'activité ouvrant droit au dispositif de simplification.

⁵³ Les restes à recouvrer représentent la différence entre les montants dus par les cotisants et encaissés par les organismes de recouvrement d'une part, et les sommes effectivement acquittées d'autre part.

⁵⁴ A titre d'exemple, la mise au point d'un nouveau système informatique par l'ACOSS pour ventiler exactement les ressources entre les seules caisses nationales de sécurité sociale a pris plusieurs années.

⁵⁵ La loi du 2 juillet 1998 ne permet pas l'extension par décret à tous les travailleurs occasionnels, mais seulement à ceux employés dans les secteurs d'activité qu'elle spécifie.

Quant à la loi, elle devra prévoir le regroupement des déclarations administratives et du recouvrement des cotisations sociales par un seul organisme, sur le modèle de la loi du 2 juillet 1998. Il ne paraît pas nécessaire de renvoyer par ailleurs à un décret précisant les branches concernées et les périodes de l'année reconnues comme saisonnière. En effet, l'hétérogénéité du tourisme et du travail saisonnier ne permet pas de le définir de façon normative et générale.

Il paraît plus opportun de permettre l'application d'un tel texte à tous les travailleurs saisonniers, quel que soit le secteur, le juge pouvant éventuellement être amené, le cas échéant, à vérifier la réalité de l'activité saisonnière. Ce renvoi au juge pour apprécier au cas par cas le caractère saisonnier ne pose pas de difficultés, dans la mesure où il serait amené à trancher d'éventuels litiges entre les organismes de recouvrement et les employeurs, sans effet sur la situation des travailleurs.

Cette mesure de simplification aura vraisemblablement des effets sur les choix des entreprises en matière de contrat de travail. En effet, à l'heure actuelle, de nombreux saisonniers sont embauchés en contrat à durée déterminée (CDD), notamment dans les entreprises permanentes qui connaissent un surcroît d'activité en saison.

Or, les simplifications administratives proposées réservées aux contrats saisonniers pourraient avoir pour conséquence de favoriser ces contrats par rapport aux CDD. Si cette situation peut avoir pour effet de clarifier les modes de gestion, elle aurait aussi l'inconvénient de priver d'indemnité de précarité les salariés jusqu'ici employés sous CDD et qui passeraient sous contrat saisonnier. En effet, le code du travail écarte cette indemnité pour les contrats saisonniers.

Par conséquent, il est proposé d'étendre l'indemnité de précarité aux contrats saisonniers, en modifiant le code du travail. Cette modification paraît au demeurant logique. Il est en effet regrettable que les revenus perçus par les salariés soient différents en fonction du critère de contrat de travail qu'aura choisi l'employeur. De surcroît, le travail saisonnier étant le plus souvent vécu comme une contrainte par les salariés, et non comme un choix, dans un contexte de précarité, l'extension de l'indemnité de précarité apparaît comme une mesure d'équité.

Enfin, l'extension de ces mesures de simplification n'accroît pas les phénomènes de précarité. En effet, les documents simplifiés ne constituent qu'un support technique de gestion administrative des personnels. Dans la proposition ici formulée, ils ne dispensent pas l'employeur de remettre aux salariés un contrat de travail écrit qui fait la loi des parties dans le cadre conventionnel et normatif applicable. Les mesures de simplification telles qu'elles sont proposées ici n'ôtent donc aucune garantie aux travailleurs. D'ailleurs, si plusieurs interlocuteurs du groupe de travail ont émis la crainte que la simplification accroisse la précarité, aucun n'a étayé cette conviction d'une démonstration conceptuelle mettant en évidence les liens mécaniques entre simplification et précarité.

Quoi qu'il en soit, les simplifications administratives n'épuisent pas le débat sur les obstacles à l'emploi dans le tourisme saisonnier.

Le groupe de travail a ainsi acquis la conviction que l'adéquation du marché du travail, aux exigences du tourisme saisonnier est insuffisante.

La circulation de l'information sur les offres d'emplois et les candidats, ou encore les échanges entre les principaux sites touristiques dont les périodes de saisonnalité sont différentes (activité estivale et hivernale), et donc la mobilité, ne sont pas assez développés. Il en résulte logiquement un taux de chômage naturel, au sens économique du terme, résultant de mécanismes frictionnels, qu'il est sans doute possible de réduire par des mesures d'ordre structurel.

En effet, la concentration de l'activité dans le temps et dans l'espace conduit à un décalage entre la localisation des offres d'emplois et celle d'une partie de la main-d'œuvre potentielle, dans la mesure où la main-d'œuvre locale est souvent insuffisante. De même, les modalités de diffusion des offres et des demandes d'emplois ne sont pas adaptées aux particularités du tourisme saisonnier : la consultation ne peut le plus souvent que s'effectuer dans les locaux de l'ANPE, dont l'accessibilité peut être difficile, notamment pour des demandeurs d'emplois, surtout en zone de montagne ; de plus, l'information des saisonniers situés dans d'autres régions n'est pas toujours assurée, puisqu'il n'existe une diffusion nationale des postes que pour quelques offres, correspondant généralement à des emplois d'encadrement supérieur ou à des profils très spécifiques.

A cet égard, les expérimentations lancées par l'ANPE entre la Savoie et le Morbihan, consistant à organiser le recrutement et les déplacements des saisonniers des deux départements au moment de l'activité saisonnière, semble concluant, même si sa portée reste expérimentale. De même, le système de réseaux emploi-formation, permettant l'accès, par l'intermédiaire d'un serveur télématique, aux offres et aux candidatures, mis en place dans certaines stations alpines, et que l'ANPE envisage de généraliser et d'étendre à INTERNET pour la fin 1999 est prometteur.

Il est donc proposé de développer les échanges entre sites (proposition 4), ainsi que la diffusion de l'information au niveau local par la mise en œuvre de réseaux d'offres d'emplois (proposition 5).

La première de ces propositions ne pourra cependant avoir que des effets limités en terme d'emplois à court terme. Elle suppose en effet que soient réglés les problèmes de logement et de transport, et une implication forte des fédérations professionnelles locales. Il s'agit donc d'une action de longue haleine.

En revanche, le développement des réseaux d'offres d'emplois paraît plus porteur dans l'immédiat, même si cela nécessite des développements informatiques qui peuvent durer plusieurs mois. L'obtention d'un résultat optimal implique par ailleurs que des points de consultation décentralisés soient installés par l'ANPE dans les stations touristiques, dans les mairies, les missions locales ou les maisons du saisonnier (voir proposition n° 27).

2.1.2. Permettre aux saisonniers d'accéder à la formation

a/ Formation et développement de l'emploi dans le tourisme saisonnier

L'accès à la formation constitue le complément indispensable au dépassement des obstacles à la création d'emplois. En effet, rien ne servirait de créer un contexte plus favorable à l'emploi si, par ailleurs, la main-d'œuvre disponible ne disposait pas des compétences nécessaires. L'accès à la formation participe aussi du développement d'une offre de services touristiques de haut niveau, compétitive face à la concurrence des autres principaux pays d'accueil. S'il existe en effet un tourisme de proximité qui subit peu la concurrence internationale, la France est aussi le premier pays d'accueil du monde, grâce à un patrimoine culturel et une situation géographique exceptionnels.

Cette clientèle internationale recherche des normes de prestation qui nécessitent le plus souvent d'enrichir le contenu du service offert. Cet enrichissement passe notamment par un savoir-faire, et donc des compétences, plus importantes. Par conséquent, développer la formation des saisonniers du tourisme peut également être créateur d'emplois si cela renforce la compétitivité des entreprises françaises.

Enfin, l'accès à la formation est de nature à garantir une meilleure insertion professionnelle au saisonniers du tourisme, et donc de contribuer à la réduction de la précarité.

C'est dans ce contexte que doivent être restituées les propositions envisageables sur la formation des travailleurs saisonniers du tourisme. Alors que ceux-ci constituent une main-d'œuvre importante du secteur, toutes les études conduites jusqu'à présent montrent qu'ils ne bénéficient que très marginalement de la formation. Plusieurs raisons expliquent cet état de fait : le nombre important des petites entreprises dans le domaine du tourisme, alors que dans tous les secteurs les PME sont les entreprises dans lesquelles les dépenses relatives de formation sont les moins élevées ; l'instabilité des travailleurs saisonniers, qui n'encourage pas les employeurs à investir pour eux dans la formation ; les obstacles pratiques liés à l'intense activité durant la saison, et à l'expiration des contrats de travail en fin de saison ; une culture de gestion parfois peu sensible à l'intérêt économique de la formation pour l'entreprise.

Ces caractéristiques se retrouvent d'ailleurs dans la plupart des secteurs où les petites entreprises sont nombreuses et où la mobilité est importante. Cela explique la convergence existant entre les propositions énoncées ci-après et les orientations qui président à la réforme du système de formation professionnelle actuellement préparée par le secrétariat d'Etat à la formation professionnelle, notamment en ce qui concerne la reconnaissance des acquis professionnels (tout en maintenant un système diplômant reconnu au niveau national), les modalités de formation continue dans les petites entreprises (en remédiant au cloisonnement des statuts, à la multiplicité peu cohérente des systèmes de financement, aux inégalités d'accès à la formation continue), l'individualisation du droit à la formation, facilitant l'exercice de ce droit d'une entreprise à l'autre, d'une situation juridique à une autre.

b/ Les difficultés d'accès à la formation des travailleurs saisonniers du tourisme et les solutions palliatives

L'analyse de la situation des travailleurs saisonniers du tourisme à l'égard de la formation fait ainsi surgir deux problèmes : le premier est lié aux modalités d'accès à la formation et à son financement ; le second est lié au niveau de compétence de ces travailleurs, et donc à leur capacité à contribuer au développement du secteur.

Les modalités d'accès et de financement de la formation handicapent particulièrement les saisonniers du tourisme, du fait des particularités évoquées ci-dessus.

En effet, alors qu'il est matériellement impossible pour eux de suivre une formation pendant la saison, du fait de l'intensité de l'activité durant cette période, les mécanismes d'accès à la formation pour les demandeurs d'emplois leur sont, de fait, fermés. Certes, en droit, depuis la décision prise à titre expérimental d'indemniser le chômage saisonnier en 1998, la rémunération pendant la formation peut être théoriquement assurée par l'allocation de formation-reclassement (AFR) ; de même, rien n'empêche un saisonnier du tourisme de demander à bénéficier d'un congé individuel de formation (CIF) réservé aux anciens titulaires d'un contrat à durée déterminée (CIF-CDD), financé par l'organisme paritaire collecteur agréé (OPCA) auquel est rattachée le dernier employeur du demandeur d'emploi.

Cependant, les conditions requises⁵⁶, notamment d'activité antérieure, ne peuvent être que difficilement satisfaites par les saisonniers du tourisme, surtout dans le cas de l'AFR. C'est particulièrement le cas des jeunes. D'une certaine façon, améliorer l'accessibilité de la formation pour les saisonniers du tourisme rejoint les réflexions en cours pour les travailleurs précaires et l'idée d'un droit à la formation tout au long de la vie.

Il est donc proposé de faciliter le financement et l'accès des saisonniers du tourisme à la formation en dehors de la saison (proposition 6).

La mise en œuvre de cette mesure passe par un assouplissement des conditions d'accès à l'AFR⁵⁷, susceptibles de bénéficier à d'autres salariés, et éventuellement au CIF-CDD pour cette catégorie de travailleurs, et par la mobilisation des plans régionaux de formation (PRF). L'implication des régions, qui disposent d'une compétence propre en matière de formation professionnelle, paraît logique, dans la mesure où leur développement bénéficie de l'activité touristique, et donc des travailleurs saisonniers. De son côté, l'Etat pourrait chercher à inclure cette priorité dans le cadre des futurs contrats de plan Etat-région. D'une façon générale, l'action locale semble particulièrement bien adaptée en la matière car les régions sont très diversement concernées par le tourisme saisonnier.

⁵⁶ 4 mois d'activité dans les 12 derniers mois pour l'AFR et 24 mois d'activité dans les cinq dernières années dont 4 mois dans les 12 derniers mois pour le CIF-CDD.

⁵⁷ Cela suppose bien entendu que l'indemnisation du chômage des saisonniers soit pérennisée.

Les difficultés rencontrées par les saisonniers du tourisme pour accéder à la formation semblent aussi résulter de la mise à l'écart, par les OPCA, des entreprises qui les emploient. Les OPCA limiteraient en effet les financements qu'elles accordent aux entreprises de moins de 10 salariés, très nombreuses dans le tourisme saisonnier, par crainte de déséquilibrer leur gestion. De surcroît, les coûts périphériques de diagnostic et d'accompagnement sont généralement supérieurs dans les petites entreprises car l'émergence et la formalisation des projets y sont plus rares. Les mécanismes de mutualisation, consistant à redistribuer les fonds des entreprises de plus de 10 salariés vers les moins de 10 salariés sont, par ailleurs, peu nombreux.

Dans ce contexte, il est proposé d'améliorer le taux de retour aux entreprises saisonnières des fonds de la formation professionnelle (proposition 7).

Cette amélioration passe, plutôt que par la contrainte, laquelle consisterait à introduire une obligation de mutualisation à la charge des OPCA dans le code du travail, par une solution conventionnelle et négociée, en utilisant les leviers dont dispose l'Etat. A cet effet, celui-ci pourrait conclure un engagement de développement de la formation (EDDF), prévu par l'article L 951-5 du code du travail, avec les branches dont les OPCA accepteraient d'introduire des clauses spécifiques à la formation des saisonniers. En outre, l'Etat pourrait également mobiliser les diagnostics courts de l'Agence nationale pour l'amélioration des conditions de travail (ANACT) pour favoriser l'émergence et la formalisation des projets. Enfin, le Fonds social européen (FSE) pourrait être associé au financement de ces opérations.

Cette procédure semble plus à même de parvenir aux résultats poursuivis que l'imposition, sans contrepartie, d'une obligation de mutualisation. Dans ce cas en effet, en l'absence de projets en nombre suffisant présentés par les entreprises, il est à craindre que la consommation des fonds affectés à cette mutualisation soit faible, ce dont pâtiraient finalement tous les salariés. De surcroît, il sera toujours possible d'adopter une procédure contraignante si cette tentative de concertation n'aboutit pas.

Les saisonniers du tourisme ont des besoins spécifiques en matière de formation, toutefois variables selon les différentes catégories que ce rapport a recensées.

Les jeunes en insertion, par exemple, peuvent avoir besoin d'acquérir une compétence technique dans les activités caractéristiques du tourisme et de la faire reconnaître des professionnels. Ces compétences peuvent éventuellement être communes à plusieurs types d'activité touristique, comme la maîtrise des techniques d'accueil, ou des langues étrangères. Les pluriactifs ou les professionnels auront plus souvent besoin de disposer de compétences diversifiées, à même de permettre d'exercer une activité tout au long de l'année, soit pour effectuer deux saisons avec des métiers différents, soit pour être employés dans le secteur agricole ou industriel. Ainsi, une expérience est en cours dans la région de Vannes pour employer des saisonniers du tourisme d'été dans l'ostréiculture pendant la période hivernale. Depuis longtemps déjà, cette pluriactivité existe en montagne. Dans certaines entreprises, une partie des animateurs est employée l'hiver dans les villages de montagne, et l'été sur le littoral.

Quoi qu'il en soit, le point commun de tous les saisonniers du tourisme est à la fois d'obtenir la validation de savoir-faire concrets, le plus souvent acquis sur le terrain sans procédure diplômante, et de posséder des compétences utilisables dans des entreprises, voire des secteurs d'activité différents. Or, le dispositif de formation professionnelle n'est pas parfaitement adapté à cet impératif, qui touche par ailleurs un nombre croissants de salariés ne bénéficiant pas d'un CDI.

Dans cette perspective, il est proposé d'inclure les métiers du tourisme dans le développement prévu des expérimentations conduites par l'ANPE et l'AFPA pour mettre en œuvre des procédures de validation des acquis professionnels (proposition 8).

L'AFPA expérimente en effet actuellement, avec des demandeurs d'emplois orientés par l'ANPE, la reconnaissance de savoir-faire, notamment dans les métiers de cuisine. Sur la base d'une mise en situation professionnelle définie avec les employeurs et se rapprochant le plus possible des conditions de travail, les candidats sont amenés à réaliser des préparations culinaires diverses, en fonction de l'objectif recherché⁵⁸. Ces validations des acquis professionnels n'ont pas vocation à se substituer aux diplômes nationaux, mais à authentifier des compétences spécifiques, même si, en pratique, l'accumulation de ces certificats de compétence pourraient dessiner les contours d'une véritable qualification professionnelle.

Le développement prévu de ces validations pourrait inclure un certain nombre de savoir-faire utiles dans les activités touristiques, dans la mesure où elles emploient une proportion élevée d'individus n'ayant pas de formation initiale dans ce secteur, et donc cherchant à faire reconnaître leur compétence. Cette action pourrait converger avec celle actuellement conduite par le ministère de la jeunesse et des sports ayant également pour but de définir des référentiels d'activité professionnelle et de construire des référentiels de formation et de certification correspondants.

Il conviendra toutefois de lever plusieurs obstacles car le code du travail ne prévoit pas actuellement de telles procédures. L'AFPA n'intervient en effet que pour mettre en œuvre les compétences définies par les professionnels, après identification des emplois et des activités, lorsque un partenariat a pu être conclu. Les procédures de validation auxquelles participent les employeurs ne peuvent donc pas être retenues comme des actions entrant dans le champ de l'obligation de participation à la formation professionnelle, ni reposer sur les différents fonds finançant la formation. La généralisation de ces expérimentations suppose donc vraisemblablement de modifier le code du travail pour pouvoir mobiliser les fonds de la formation professionnelle.

Dans la même perspective de renforcer les compétences des travailleurs saisonniers du tourisme, à la fois pour leur assurer une meilleure insertion professionnelle et pour améliorer la compétitivité des entreprises qui les emploient, **le développement des compétences transversales et biquifiantes paraît nécessaire (proposition 9).**

⁵⁸ Exemples de certificats : grillardin, pizzaiolo, crêpier.

En effet, nombre de compétences requises dans le tourisme ne sont pas propres à ce secteur, mais communes aux activités de service, ou à plusieurs d'entre elles. Pouvoir effectuer deux saisons, ou être employé hors saison dans une activité non touristique, industrielle, agricole ou artisanale, suppose également souvent de disposer d'une double qualification.

La mise en œuvre de cette proposition se heurte cependant aux difficultés constatées pour accéder à la formation professionnelle. Toutefois, l'Etat a une responsabilité propre au niveau de la formation initiale. Ses services pourraient en effet, en partenariat avec les conseils régionaux, mobiliser et associer les professionnels, afin de déterminer les besoins. Suite à cette concertation, les moyens en formation initiale pourraient être localement redéployés sur les secteurs les plus porteurs d'emplois. Le groupe de travail constitué par la DATAR sur ce sujet pourrait être le relais de ce travail exploratoire.

Au niveau de la formation continue, la mise en œuvre de formations transversales, ou biquifiantes, se heurte aussi aux difficultés rencontrées pour faire cofinancer de telles actions par des OPCA de branches différentes. L'Etat pourrait intervenir en concluant des EDDF avec des branches acceptant d'initier ces démarches nouvelles. Les contrats de plan Etat-régions et les contrats d'objectifs pourraient aussi prévoir ce type de dispositif. Ces suggestions rejoignent l'idée de "projets territoriaux de formation au tourisme" formulée par la délégation générale à l'emploi et à la formation professionnelle (DGEFP) du ministère de l'emploi et de la solidarité, consistant à définir des engagements de formation sur des priorités de branche dans le cadre de la région, laquelle bénéficierait d'une enveloppe financière, tandis que des mesures d'accompagnement seraient prévues au plan national.

2.2. PERENNISER L'EMPLOI

Par définition, le travail saisonnier comporte une part irréductible d'instabilité, puisqu'il ne s'inscrit pas dans un cadre annualisé et à durée indéterminée. Il est donc sans doute illusoire de prétendre que cette situation peut être complètement dépassée pour tous les saisonniers. En revanche, il est certain que des progrès peuvent être accomplis. Ils profiteraient certes aux salariés, mais aussi aux employeurs, dont la main-d'œuvre, stabilisée, serait plus professionnalisée et donc plus compétitive.

a/ L'annualisation peut intéresser les entreprises connaissant les saisons les plus longues, mais ne nécessite pas d'intervention particulière des pouvoirs publics

L'annualisation par exemple peut, dans certains cas, se révéler intéressante. Il existe en effet des secteurs où les salariés effectuent des saisons longues, de l'ordre de six mois et parfois huit mois, plusieurs années de suite. C'est notamment le cas dans le secteur du thermalisme. Pour ces saisonniers, il est possible, en cumulant les activités de maintenance, de formation, les récupérations et les droits à congés, de transformer le contrat saisonnier ou à durée déterminée en contrat à durée indéterminée (CDI) à temps partiel annualisé. Certains secteurs d'activité ont d'ailleurs introduit cette possibilité dans leur convention collective, comme l'hôtellerie de plein air.

L'annualisation appelle cependant moins une intervention des pouvoirs publics - le code du travail offre un cadre normatif adéquat - qu'une mobilisation des fédérations professionnelles et des organisations syndicales concernées. L'articulation de l'annualisation avec l'indemnisation du chômage saisonnier, instaurée à titre expérimental en 1998, ne doit cependant pas être occultée. En effet, dans certains cas, l'annualisation peut se traduire par une perte de revenus pour les saisonniers puisqu'elle entraîne la sortie des effectifs de demandeurs d'emplois. Il convient par ailleurs de garder à l'esprit que si l'annualisation peut, dans le cas des saisonniers du tourisme effectuant de longue saison et soumis périodiquement à l'incertitude sur leur possibilité d'être réembauchés lors de la saison suivante, être un facteur de stabilisation, elle ne paraît pas appropriée au cas de la majorité des saisonniers, qui effectuent des saisons courtes, de l'ordre de deux à trois mois.

b/ Des garanties plus importantes du droit du travail pourraient être apportées

L'annualisation n'épuise donc pas le champ des possibles pour pérenniser l'emploi saisonnier. D'autres mesures sont envisageables, et sont sans doute susceptibles d'une application plus large. Ainsi en est-il de la procédure dite du "saisonnier titulaire" introduite dans la convention collective des entreprises du tourisme social, ou de la prise en compte de l'ancienneté des saisonniers, en fonction du nombre de saisons antérieurement accomplies : la procédure du "saisonnier titulaire" instaure une clause de reconduction du contrat de travail entre les saisons ; le salarié demeure donc contractuellement lié avec son employeur, ce qui assure une continuité de l'emploi ; la prise en compte de l'ancienneté suppose d'introduire des mécanismes par lesquels les clauses contractuelles, notamment celles relatives à la rémunération, tiennent compte des saisons déjà effectuées, ce qui entraînera inévitablement un surcoût⁵⁹.

Idéalement, la définition des modalités de reconduction des contrats de travail, ou de la prise en compte de l'ancienneté, pourrait être laissée aux partenaires sociaux, dans le cadre des conventions collectives. Cependant, concrètement, les balbutiements du dialogue social dans nombre de secteurs d'activité du tourisme ne permettent pas d'espérer d'issues favorables à court terme sur de tels sujets.

C'est pourquoi il est proposé de créer un cadre normatif plus incitatif qu'il ne l'est aujourd'hui, pour instaurer une reconduction plus systématique des contrats (proposition 10) et prendre en compte l'ancienneté (proposition 11).

Il ne s'agit pas pour autant d'ôter toute marge de manœuvre aux partenaires sociaux, sans tenir compte des réalités de terrain. Ainsi, imposer par le code du travail une clause de reconduction après une saison, de surcoût sans considération de la durée de celle-ci, serait excessif.

⁵⁹ Dans le tourisme social, celui-ci serait de l'ordre de 6 % correspondant notamment aux avantages de retraite et aux indemnités de rupture.

Concrètement, le code du travail pourrait prévoir que les contrats saisonniers contiennent une clause de reconduction du contrat après deux ou trois saisons, ou même quatre si l'on souhaite permettre aux partenaires sociaux de négocier des modalités plus intéressantes pour les salariés dans certaines branches. La convention collective du tourisme social contient déjà cette clause de reconduction des contrats. Le délais requis pour l'introduction de cette clause pourrait également être calculé non pas en saisons, mais en nombre de mois.

La rédaction de ce type de disposition devra cependant veiller à ne pas sacrifier les droits des salariés concernés à bénéficier de l'indemnisation du chômage, dans la mesure où l'UNEDIC pourrait l'interpréter comme une simple suspension du contrat de travail n'ouvrant pas droit à indemnisation. En revanche, dans l'hypothèse d'une reconduction de contrat, l'indemnité de précarité - dont l'extension aux contrats saisonniers est proposée par ce rapport - ne serait pas versée.

Dans le cas de l'ancienneté, une démarche similaire pourrait être suivie. Il s'agirait de faire préciser au code du travail qu'il est tenu compte de l'ancienneté à hauteur du nombre de mois passés dans l'entreprise au cours de saisons successives, dans les mêmes conditions que pour les salariés permanents des entreprises relevant de la même convention collective.

c/ Une plus grande mutualisation de la gestion de la main d'œuvre

Pérenniser l'emploi saisonnier peut aussi reposer sur des périodes d'activités successives dans des entreprises différentes, mais dont la périodicité de la charge de travail n'est pas la même. Avec la procédure du groupement d'employeurs, le code du travail offre un cadre juridique permettant aux entreprises adhérentes de disposer de personnels communs qui sont affectés dans l'une ou l'autre de ces entreprises en fonction des besoins. Cette procédure paraît particulièrement bien adaptée aux entreprises des branches appartenant au secteur du tourisme saisonnier, surtout lorsqu'elles sont situées dans des zones géographiques dont les périodicités sont différentes. Elle permet également des échanges entre des entreprises du secteur touristique et d'autres secteurs, dont l'activité diminue généralement en période estivale.

Cependant, à l'heure actuelle, la procédure du groupement d'employeurs entre des entreprises ressortant de branches différentes se heurte à plusieurs difficultés normatives ou supposées telles, et à des réticences culturelles.

Au chapitre des résistances normatives figure la nécessité de placer le contrat de travail entre le groupement et les salariés dans le cadre d'une convention collective, qui n'est pas toujours adaptée aux particularités des entreprises d'autres branches. Les organisations professionnelles considèrent également que le régime fiscal est défavorable, puisque le groupement d'employeurs, à l'exception de ceux constitués dans le secteur agricole, est soumis à la taxe professionnelle (TP) et à la taxe sur la valeur ajoutée (TVA). Il existe aussi des limites au champ des groupements d'employeurs, puisque les entreprises employant plus de trois cents salariés ne peuvent pas en être membres.

Par ailleurs, les petites et moyennes entreprises (PME) considèrent encore souvent le groupement d'employeurs comme une source de contraintes supplémentaires, sans toujours voir les avantages qu'elles peuvent en tirer.

Il est donc proposé de développer la procédure du groupement d'employeurs, en levant certains des obstacles normatifs qui l'entravent, et en sensibilisant les entreprises à ses avantages (proposition 12).

S'agissant des obstacles normatifs, il paraît difficile de revenir sur l'exigence d'une convention collective et de supprimer toute imposition du groupement d'employeurs :

- la convention collective : le choix d'une convention peut être gênant pour des entreprises de secteurs différents, mais limiter les garanties des salariés au seul code du travail constituerait un recul pour ceux dont l'employeur appartient à un secteur disposant d'une convention collective, et un moyen de contournement de ces textes, après parfois des années de négociation ; il convient par ailleurs de relativiser la contrainte, dans la mesure où le code du travail n'exige pas l'adoption de la convention collective d'un des membres et où il peut s'agir d'une convention tierce, gérable par l'ensemble des membres ; la gestion concomitante par le groupement de conventions différentes, en fonction de l'origine des salariés, serait par ailleurs techniquement et socialement difficile (échelle de rémunération différente, droits à congés ou à récupération disparates par exemple) ;

- le régime fiscal et social : le régime ne constitue que la transcription de celui applicable aux entreprises prises isolément, qu'il s'agisse de l'agriculture ou des entreprises commerciales et artisanales ; il ne constitue donc pas un handicap à proprement parler ; il serait toutefois utile de prévoir que les groupements entre des entreprises agricoles et commerciales sont soumis au régime fiscal et social des entreprises adhérentes au *pro rata* de l'activité assurée par les groupements pour chacune des deux catégories.

En revanche, l'impossibilité pour les entreprises de plus de 300 salariés d'adhérer à un groupement d'employeurs est regrettable, dans la mesure où elles ont souvent un effet structurant sur l'emploi localement. Il est donc proposé de lever cette limite au champ des groupements.

Quant aux réticences culturelles, elles sont vraisemblablement la raison fondamentale pour rendre compte des réticences des employeurs à s'engager dans ce type de dispositif. Surmonter ces réticences nécessitera un travail de longue haleine des DDTEFP, pour lequel la DGEFP pourrait être invitée à assurer une coordination et fournir une aide méthodologique, avec une implication des acteurs locaux (notamment les chambres consulaires, les organisations professionnelles, les comités de bassin d'emploi).

Chapitre III

ASSURER L'EGALITE DE TRAITEMENT

Contrairement à une idée souvent répandue, être saisonnier du tourisme est rarement une sinécure. Au contraire, cela se traduit le plus souvent par un emploi instable, des revenus médiocres et une condition sociale dégradée. Les conditions de logement pendant la saison sont ainsi insatisfaisantes, le suivi médical, l'accès aux soins, la protection sociale, sont moins bien assurés que pour les autres actifs.

Les conséquences de cette situation sont désormais connues. Une partie de la population concernée voit son insertion sociale fragilisée, quand elle n'est pas empêchée. Il y a là une situation d'injustice qu'il appartient aux pouvoirs publics de faire cesser, d'autant plus que le coût budgétaire ne paraît pas élevé.

L'équité de traitement à laquelle ont droit les saisonniers du tourisme ne se limite pas à la périphérie du contrat de travail que sont les conditions de logement ou l'accès aux soins. Elle s'applique d'abord aux relations professionnelles, tant il n'est pas tolérable que l'application du droit du travail soit relative dans certaines entreprises, pour le seul motif qu'elles sont petites et saisonnières.

3.1. GARANTIR LE RESPECT DU DROIT DU TRAVAIL

Plus que d'autres salariés, les travailleurs saisonniers du tourisme sont soumis aux aléas des relations individuelles avec leur employeur. En effet, par delà la diversité des situations individuelles, le tourisme saisonnier se caractérise souvent par la précarité de l'emploi, la difficulté des relations sociales quotidiennes dans des périodes d'activité et des secteurs où les heures ne se comptent pas. La proportion importante des petites, voire très petites, entreprises dans ce secteur donne également à la relation salarié-employeur un caractère frontal, sans l'intermédiation du nombre, ou des représentants du personnel que l'on peut trouver dans des structures plus grandes.

Dans ce contexte, il n'est pas étonnant que des récriminations permanentes sur le non-respect du code du travail soient exprimées par ces salariés, même si, par ailleurs, des situations de forte osmose entre employés et employeurs peuvent être constatées, créant un climat mêlant convivialité et paternalisme.

Les statistiques d'activité de l'inspection du travail mettent ainsi en évidence une fréquence relativement plus importante des infractions au code du travail dans les entreprises ayant une activité caractéristique du tourisme. A titre d'exemple, 42% des infractions constatées par l'inspection du travail en 1996 concernent l'hôtellerie et la restauration, très au-delà de la part de ce secteur dans la population active. Les infractions constatées portent essentiellement sur la durée du travail et le droit au repos. Le droit du licenciement fait également l'objet de contentieux.

La situation semble particulièrement préoccupante en matière de travail illégal. En effet, les statistiques publiées par la délégation interministérielle à la lutte contre le travail illégal (DILTI) mettent en évidence une fréquence de ce type d'infraction supérieure à la moyenne dans les activités touristiques. Par ailleurs, les régions les plus marquées par le tourisme saisonnier sont aussi celles où la proportion des infractions pour travail illégal est la plus élevée. Ces éléments concordent pour établir l'existence d'un risque supérieur dans les activités touristiques saisonnières.

Une meilleure représentation des salariés serait de nature à permettre l'expression d'un dialogue social plus structuré dans les entreprises concernées, de nature à réguler les conflits, et à prévenir le travail illégal. Elle se heurte cependant souvent, dans le secteur du tourisme saisonnier, à de nombreuses difficultés : seuils légaux d'effectifs non atteints s'agissant souvent de petites entreprises ; difficulté pratique d'organiser des élections alors que la saison a commencé ; présence des syndicats et taux de syndicalisation des plus faibles.

Cette situation explique sans doute que les dispositions relatives aux délégations de site - prévues par le 5° de l'article L. 421-1. du code du travail - ne soient que très rarement mises en vigueur. Certes, aux termes de cet article, le DDTEFP a la possibilité d'imposer cette élection. En pratique, cela n'est possible que si les syndicats, localement, manifestent un réel intérêt pour cette procédure et parviennent à faire émerger un militantisme et des candidatures.

Aussi, même si une mobilisation syndicale plus importante de nature à rééquilibrer les relations professionnelles serait sans doute préférable à des actions répressives, et faciliterait les démarches de concertation que les pouvoirs publics tentent de mettre en œuvre, ceux-ci ne peuvent pas s'en remettre à des conjectures pour assurer le respect du droit du travail. La concertation avant la saison que les DDTEFP des départements concernés mettent en œuvre se heurte en effet souvent au caractère disparate des organisations professionnelles, à leur implication inégale dans la négociation, tandis que la culture de conflit des organisations syndicales les rend réticentes au dialogue tant que ne sont pas identifiés des cas de litige.

a/ Dans ce contexte, il paraît prioritaire d'assurer le respect du droit, première mission de la puissance publique, par le renforcement des moyens de contrôle.

Il est tout d'abord proposé de renforcer les moyens et les contrôles de l'inspection du travail (proposition 13).

Ce renforcement peut emprunter plusieurs canaux. L'augmentation des effectifs de ce corps ne serait pas inutile, mais il lui sera opposé son incidence financière. En revanche, une plus grande attractivité des procédures de renfort mises en œuvre en haute saison pourrait être envisagée, avec un coût moindre. Ainsi, en 1998, seuls 25 agents auraient été affectés en renfort. De même pourrait-on concevoir un redéploiement des agents vers les sections de contrôle pendant la saison, sous forme, par exemple, de "brigades volantes", afin de faire face à cette augmentation temporaire, mais périodique, de l'activité.

Par ailleurs, il est possible d'améliorer l'efficacité des contrôles, à moyens identiques, par des procédures de ciblage. Cette amélioration des plans de contrôle pourrait faire l'objet d'un groupe de travail constitué des DDTEFP des départements concernés par la saisonnalité.

Quelles que soient les améliorations qui seront apportées au fonctionnement de l'inspection du travail, celles-ci ne seront d'aucun effet si les procès-verbaux ne sont pas suivis d'une plus grande effectivité de sanctions, au demeurant modestes, qui ne tiennent pas compte du calcul économique auxquels se livrent certains employeurs. Or, à l'heure actuelle, les procès-verbaux dressés par l'inspection du travail font l'objet d'un taux de classement élevé, qui peuvent développer un sentiment d'impunité.

Il est donc en deuxième lieu indispensable de renforcer également l'effectivité des poursuites, voire les sanctions, particulièrement en matière de travail illégal (proposition 14).

L'approche spécifique du travail illégal est nécessaire compte tenu de la part, semble-t-il importante, qu'il tient dans les activités touristiques saisonnières. Si la prévention du travail illégal est nécessaire, et peut notamment passer par des simplifications administratives ou l'abaissement des coûts, l'action répressive reste indispensable. Les contrôles spécifiques au travail illégal ont d'ailleurs déjà beaucoup augmenté, avec l'implication de plusieurs services de contrôle et la coordination assurée par la DILTI. Ces contrôles ont été accrus depuis l'adoption de la loi du 11 mars 1997 relative au renforcement de la lutte contre le travail illégal. A cet égard, les sanctions pénales ne sont pas négligeables, puisque sont notamment prévues des peines d'emprisonnement et des interdictions d'exercer. Le problème est donc sans doute aujourd'hui moins le nombre de contrôles, que la difficulté d'apporter la preuve du délit de travail illégal.

En effet, les employeurs concernés recourent de moins en moins au travail non déclaré, et de plus en plus au travail dissimulé. Autrement dit, le contrat de travail et le bulletin de paie ne correspondent pas à la réalité des heures effectivement exécutées, notamment en cas de recours au temps partiel, alors que les salariés sont, en fait, occupés à temps plein. Contre cette pratique suppose que les employeurs respectent les dispositions relatives à l'affichage des horaires, au registre unique du personnel (RUP) et au décompte des horaires de travail de chaque salarié, tel qu'il est exigé par les articles D.212-17 à D.212-24 du code du travail. Or, le manquement à ces obligations, par ailleurs fréquent, n'est que faiblement sanctionné. Parfois même le contrevenant est relaxé, quand il est poursuivi.

Ces manquements peuvent en effet ne paraître qu'une infraction bénigne, ce que semble considérer en effet le code du travail. Face à la multiplicité des procédures, il peut alors arriver que l'autorité judiciaire classe le dossier, ou ne sanctionne pas le contrevenant. Même lorsqu'il est sanctionné, l'amende est très inférieure au bénéfice tiré du travail dissimulé.

Face à cette difficulté de constater le travail illégal, il peut être tentant de renforcer les sanctions pénales, pourtant déjà fortes en matière de travail illégal, et surtout d'introduire des sanctions administratives. Il convient cependant de veiller à ne pas cumuler les sanctions administratives et pénales pour un même délit, sous peine d'encourir des condamnations de la Cour européenne des droits de l'homme (CEDH). Pour elle en effet, peu importe que les sanctions soient qualifiées d'administratives ou de pénales dans le droit interne des Etats parties à la Convention. Le critère discriminant du cumul de sanctions est l'infliction de deux peines, quelles qu'elles soient, pour une même faute.

En revanche, il est possible d'alourdir, ou de créer, des sanctions administratives lorsqu'il n'existe pas déjà des sanctions pénales. Renforcer la lutte contre le travail illégal pourrait ainsi passer par une sanction pécuniaire plus élevée en cas de non-respect des obligations déclaratives concernant la durée du travail. Cette sanction devrait être dissuasive par rapport à l'intérêt économique pour l'employeur du travail illégal. Il s'agirait d'une sanction purement administrative, évidemment susceptible de recours ; l'objet du recours éventuel ne serait pas la contestation d'un procès-verbal pour travail illégal, mais pour non-respect de dispositions relatives à la durée du travail.

La mise en œuvre d'une coopération plus étroite entre les services de contrôle et l'autorité judiciaire est également nécessaire, quelles que soient d'ailleurs les infractions constatées, si l'on souhaite que les sanctions soient effectives. Déjà initiée dans certains départements et circonscriptions judiciaires, elle mériterait d'être systématisée. Cela devrait permettre de sensibiliser les parquets et les magistrats du siège sur le caractère faussement anodin de certaines infractions, qui peut parfois motiver le classement devant la nécessité d'arbitrer face à la multiplicité des procédures en cours.

La sensibilisation de l'autorité judiciaire aux difficultés d'application du code du travail ne devrait pas s'arrêter au travail illégal, mais concerner plus largement l'ensemble des prescriptions du code. L'enjeu n'est en effet autre que la lutte contre le développement d'une culture de l'impunité et de l'arbitraire qui mine le système social français.

Enfin, une attention particulière doit être apportée à la lutte contre le contournement du droit du travail français par des opérateurs étrangers (proposition 15)

Ces derniers ont cru pouvoir un moment s'appuyer sur l'arrêt *Rush Portuguesa* de la Cour de justice des communautés européennes (CJCE) du 27 mars 1990, pour soumettre leurs salariés au droit de leur pays d'origine. L'intervention de la directive 71/96 relative aux salariés détachés dans le cadre d'une prestation de services, en confirmant la conformité au droit communautaire de l'article L. 341-5. du code du travail, a réglé les difficultés juridiques d'interprétation. L'article L. 341-5. du code du travail précise en effet que les salariés ressortissants d'autres Etats, travaillant en France, même temporairement, sont soumis au droit français s'agissant de la rémunération, de la durée et des conditions de travail. Restent en dehors du champ de l'article L. 341-5. les questions de qualification professionnelles, de droit du licenciement ou de représentation collective.

Cette clarification étant en droit désormais établie, il reste à la traduire dans les faits, ce qui ne va pas sans poser des difficultés. En effet, la présence sur le territoire français de ces entreprises est le plus souvent éphémère, de l'ordre de quelques semaines. Même lorsqu'elles ont fait l'objet d'un procès-verbal, l'engagement éventuel des poursuites intervient alors qu'elles ont déjà quitté le territoire national. Par conséquent, le problème n'est plus aujourd'hui celui du droit applicable, mais de son application effective.

Lutter efficacement contre ces pratiques suppose de permettre des actions en référé, avec comparution immédiate. Cependant, les dispositions du code du travail qui prévoiraient cette possibilité ne pourraient pas réserver cette procédure aux entreprises étrangères. Elles seraient donc susceptibles de s'appliquer également aux entreprises françaises opérant sans avoir été enregistrées et sans avoir par conséquent déclaré leurs salariés.

Au total, la combinaison de moyens plus importants, mieux utilisés, avec des sanctions plus fréquentes et renforcées, devrait permettre d'assurer plus efficacement le respect du droit du travail dans le secteur du tourisme saisonnier

b/ A plus long terme, il paraît cependant préférable de renforcer le dialogue social dans les entreprises du tourisme saisonnier.

L'importance accordée dans ce rapport aux actions de contrôle ne signifie en effet pas que le groupe de travail méconnaisse l'utilité du dialogue social, mais résulte du seul constat des difficultés que rencontre ce dialogue.

Un dialogue social plus riche est cependant la meilleure garantie pour assurer une amélioration concertée de l'organisation des entreprises et de la situation individuelle et collective des travailleurs du tourisme, au-delà des seules garanties normatives. Le droit du travail ne peut en effet apporter toutes les solutions, dans la mesure où, selon les entreprises, le progrès social peut être plus ou moins dynamique.

Relancer le dialogue social renvoie au sujet plus large des institutions représentatives du personnel (IRP) qui dépasse le cadre de ce rapport et est susceptible de faire par ailleurs l'objet d'une réflexion spécifique.

Cependant, il paraît possible d'améliorer les IRP dans le tourisme saisonnier, sans bouleverser l'économie générale des IRP (proposition 16).

Cette amélioration pourrait emprunter trois canaux :

- le premier conduirait à étudier, avec les partenaires sociaux, dans quelle mesure et de quelle façon pourraient être généralisées certaines dispositions relatives à la représentation des personnels et figurant aujourd'hui de manière éparse dans certaines conventions collectives ;

- le deuxième consisterait à apporter une réponse aux difficultés que rencontrent les travailleurs saisonniers pour participer à des négociations collectives durant l'intersaison, alors que leur contrat de travail est suspendu ; leur participation aux négociations ne peut en effet pas s'inscrire dans un cadre légal et donne lieu à des pratiques hétérogènes des employeurs (lettre de mission, CDD d'un jour) pour trouver une solution ; il s'agirait donc d'inscrire dans le code du travail que la suspension du contrat de travail est interrompue durant les périodes de négociations, y compris les délais éventuels de trajet. Par ailleurs, devrait être prévue l'attribution, pour l'exercice des fonctions de représentation, de locaux, de moyens de secrétariat et de transport.

- Le troisième consisterait à rendre plus effectives les dispositions relatives aux délégations de site. Prévues par le code du travail, ces délégations visent à représenter les

salariés employés par différentes entreprises installées sur une même zone et ne remplissant pas les conditions de seuil pour devoir se doter d'IRP. Il conviendrait donc de donner instruction aux DDTEFP de rechercher, localement, les modalités de mise en œuvre des dispositions existantes. Il paraît peu opportun, en revanche, de créer de nouvelles structures de représentation collective, qui connaîtraient le même sort, et pour les mêmes raisons, que les délégations de site.

D'ores et déjà, l'organisation de permanences syndicales, notamment dans le cadre de la création de maisons des saisonniers que ce rapport propose par ailleurs, pourrait permettre aux travailleurs d'être mieux soutenus par les organisations syndicales.

3.2. ASSURER AUX SAISONNIERS DU TOURISME UNE CONDITION SOCIALE EQUITABLE

Cette contrainte, d'abord professionnelle, a également des conséquences sur la condition sociale des travailleurs saisonniers du tourisme, particulièrement sensibles en matière de logement, de santé et de protection sociale.

3.2.1. Permettre aux saisonniers du tourisme d'accéder à des logements satisfaisants

a/ Le dispositif d'intervention publique en faveur du logement est inadapté au cas des saisonniers du tourisme

Les conditions de logement très dégradées que connaissent nombre de travailleurs saisonniers du tourisme sont une réalité connue, mainte fois vérifiée par des études régionales. Un rapport du conseil économique et social de la région Rhône-Alpes, consacré aux conditions de vie des saisonniers dans les stations touristiques, a ainsi mis en évidence qu'un tiers d'entre eux occupent un logement sans toilettes ni douche, tandis que 20% d'entre eux partagent un logement avec un co-locataire imposé.

La cause principale de cette difficulté pour nombre de saisonniers d'accéder à un logement décent résulte de la confrontation entre un marché local du logement, en station, parmi les plus onéreux et souvent insuffisant, avec une situation sociale et professionnelle des plus précaires. De surcroît, les conditions de caution, de préavis, exigées par les bailleurs privés, constituent autant de barrières infranchissables.

Les dispositifs publics n'ont encore que très marginalement pris la mesure de cette situation particulière des saisonniers. Ainsi, les conditions d'accès aux logements sociaux ne permettent pas aux travailleurs saisonniers de trouver à se loger dans ces habitations : certaines difficultés sont liées aux conditions de revenu et d'activité, que les saisonniers satisfont difficilement ; d'autres ont trait à la réglementation même des organismes gestionnaires, comme l'impossibilité de louer ces logements meublés, ou comme logements de fonction, ou encore par l'intermédiaire des employeurs ; enfin, des obstacles d'ordre pratique existent aussi, comme les délais d'instruction des dossiers, trop longs pour des locataires potentiels qui arrivent en station au moment même où démarrent leur activité.

Le dispositif des aides au logement conduit à la même conclusion d'inadaptation des modalités actuelles de l'intervention publique, puisque un des critères d'attribution est le caractère de résidence principale du logement, alors que les saisonniers sont souvent des travailleurs en déplacement.

b/ Encourager la mise à disposition de logement par l'employeur suppose, au préalable, que soient apportées des garanties que l'utilisation du logement est conforme à sa destination et que l'aide soit conditionnée par la mise à disposition de logements de qualité.

Des propositions relatives à la fiscalité des logements attribués par les employeurs à leurs salariés, ou relative aux aides accordées aux propriétaires qui loueraient des logements à des saisonniers, ont été avancées. Il s'agirait par exemple d'exonérer de TVA des travaux engagés par les employeurs pour aménager des chambres destinées à leurs saisonniers, ou encore de mobiliser les interventions de l'Agence nationale pour l'amélioration de l'habitat (ANAH), qui prend en charge tout ou partie des travaux de réhabilitation des logements destinés à la location, en adaptant les conditions réglementaires de ses aides. On rappellera toutefois que, si les employeurs ne sont pas exonérés de TVA pour les logements qu'ils construisent pour l'hébergement des saisonniers, ils le sont en revanche pour l'acquisition de dortoirs ou de baraques mobiles destinés au logement de leurs employés. En outre, les loyers éventuellement perçus par les employeurs auprès de leurs employés saisonniers peuvent être également exonérés de TVA.

Ce sont des mesures qui peuvent être étudiées, mais dont la mise en œuvre présente de sérieuses difficultés. Sans parler du coût budgétaire de ces orientations, leur effectivité sur le terrain reste hypothétique. En effet, la réalité de l'affectation des logements dont la réalisation serait ainsi subventionnée, aux travailleurs saisonniers du tourisme, serait difficilement contrôlable. Il existe donc un risque que ces logements soient en définitive loués à des touristes, ce qui conduirait à l'inefficacité de l'aide publique ainsi accordée. Des difficultés de même nature conduisent à un raisonnement similaire, s'agissant de la proposition consistant à permettre aux employeurs de saisonniers, de s'acquitter de leurs obligations à l'égard des organismes collecteurs de la participation des employeurs à l'effort de construction en construisant eux-mêmes les logements.

Par ailleurs, au regard des exigences actuelles peu contraignantes en matière de logement du personnel, il paraît quelque peu excessif d'accorder des avantages fiscaux. Certes, dans le cas des HCR, il peut se trouver que les chambres destinées à la clientèle ne remplissent pas les conditions exigées par le code du travail pour loger le personnel. Cependant, les clients n'utilisent les chambres que quelques nuits, tandis que les salariés peuvent y passer plusieurs mois.

C'est pourquoi, parmi les propositions tendant à accorder un avantage fiscal aux employeurs qui logent leur personnel, il est préférable de retenir celle qui présente le plus de garantie en matière de contrôle et de la conditionner par le respect de normes plus exigeantes que celles existant actuellement.

Il est donc proposé d'exonérer de taxes locales et de TVA les logements réalisés par les employeurs pour leurs saisonniers (proposition 17).

La mise en œuvre de cette mesure présente en effet l'avantage de pouvoir être contrôlée par les services fiscaux, d'autant plus que les collectivités concernées seront attentives à toute tentative de contournement du dispositif pour réduire l'assiette fiscale. Cette proposition nécessitera la modification de plusieurs articles du code général des impôts.

Par ailleurs, le code du travail devra être modifié. Sans supprimer les exigences actuelles, qui sans être satisfaisantes peuvent être préférables à l'absence de logement, il sera précisé que les employeurs bénéficieront d'exonérations fiscales pour autant que les logements mis à disposition du personnel seront des chambres d'une surface habitable de 15 m² pour une personne et de 30 m² pour un couple. Les dortoirs ne pourront donc pas ouvrir droit à exonération.

c/ Il paraît toutefois préférable d'utiliser prioritairement des leviers dont les pouvoirs publics ont la maîtrise directe

Ces leviers se répartissent entre ceux qui consistent à accroître l'offre de logement au travailleurs saisonniers, et ceux qui consistent à faciliter l'accès des saisonniers à ces logements, en recherchant la complémentarité entre les deux catégories de mesures.

Au titre de l'augmentation quantitative de l'offre de logements, deux mesures sont proposées : mobiliser les logements sociaux, (proposition 18) et développer le parc des résidences sociales (proposition 19).

L'accès des saisonniers aux logements sociaux reste difficile, du fait des conditions de revenus, d'activité, de caution, exigées par les bailleurs. Cependant, il existe aussi des difficultés plus pratiques, comme les délais d'instruction des dossiers, incompatibles avec la fluidité de l'emploi dans ce secteur, ou l'impossibilité de louer ces logements meublés ou comme logements de fonction.

Surmonter ces difficultés suppose en fait que les employeurs puissent réserver, pour le compte de leurs saisonniers, des logements sociaux en station, lorsqu'ils existent, ou à proximité. Susceptibles de faire l'objet de contrôle par les organismes gestionnaires, l'occupation de logements sociaux par les saisonniers suppose une modification, par les conseils d'administration des organismes gestionnaires, des conditions de mise en location, ainsi qu'une adaptation des textes du code de la construction et de l'habitation (CCH) régissant l'exploitation de ce type de logement. En pratique, une concertation locale devrait être engagée, entre ces organismes, les collectivités locales, l'Etat, les organisations syndicales et professionnelles, afin de définir ces conditions et les modalités de leur mise en œuvre.

S'agissant du développement du parc des foyers-logements, la difficulté principale à surmonter est celle de la rentabilisation de ces infrastructures dans le cadre d'une exploitation saisonnière, puisque celle-ci ne dure que quelques mois. Les aides apportées par l'Etat s'avèrent alors insuffisantes. De surcroît, même lorsqu'existent des initiatives, comme dans la vallée de Saint-Martin de Belleville, où le déficit de gestion atteint 10 000 francs par logement, elles se heurtent à une réglementation qui interdit de faire du logement en résidence sociale un accessoire au contrat de travail ou un logement de fonction.

Dépasser la situation actuelle suppose donc d'adapter les moyens et la réglementation relative aux résidences sociales, afin de tenir compte de la situation particulière des travailleurs saisonniers. Au niveau des financements notamment, des ressources complémentaires pourraient être recherchées auprès des collectivités territoriales. Il s'agirait d'une contrepartie équitable à la contribution des travailleurs saisonniers du tourisme au développement local. Cette sollicitation sera cependant difficile à mettre en œuvre si l'Etat n'apporte pas également son écot, en revoyant le niveau de sa participation, et en modifiant les conditions réglementaires d'accès.

Des précautions devront toutefois être prises afin de garantir la pérennité du droit au logement. Il convient en particulier que le bail ne constitue pas un accessoire du contrat de travail. Dans le cas contraire en effet, la rupture du contrat de travail entraînerait l'éviction du saisonnier du logement qu'il occupe. La dépendance du salarié envers son employeur se trouverait donc accrue.

Enfin, la mobilisation locale des administrations concernées pourrait passer par les plans départementaux pour le logement des personnes défavorisées. Instruction pourrait ainsi être donnée aux préfets des principaux départements concernés par le tourisme saisonnier de proposer aux conseils généraux de prendre en compte la problématique de ces travailleurs lors du renouvellement des plans départementaux.

Les deux propositions relatives à l'augmentation de l'offre sont congruentes avec celles concernant l'amélioration de l'accessibilité des logements pour les saisonniers, à savoir la réforme du régime des aides au logement (proposition 20) et l'instauration de transports collectifs entre les zones d'habitation et d'activité (proposition 21).

En effet, les logements sociaux et les résidences sociales peuvent facilement être agréés pour l'ouverture du droit aux aides au logement. Par ailleurs, ce type d'habitation ne se trouve que rarement sur les sites mêmes de l'activité touristique, mais plutôt dans l'arrière-

pays du littoral, ou en périphérie des stations, ou encore dans les vallées pour les activités de montagne.

S'agissant des aides au logement, il paraît indispensable d'adapter leur modalités de gestion aux particularités des travailleurs saisonniers.

Cette adaptation nécessite pour l'essentiel de revenir sur le principe de l'évaluation annuelle des droits, ainsi que sur l'évaluation forfaitaire des ressources pour les salariés ayant eu un revenu inférieur à 812 fois le SMIC brut horaire dans les 12 derniers mois. Ces modalités pratiques de gestion ne permettent pas, en effet, de tenir compte de la réalité d'un monde du travail marqué par les modifications rapides des situations des salariés : la situation des travailleurs saisonniers varie par nature dans des proportions importantes au cours de l'année ; l'évaluation forfaitaire consiste à retenir le dernier salaire perçu comme représentatif de la moyenne mensuelle des revenus sur l'année lorsque celle-ci a été inférieure au montant évoqué ci-dessus, ce qui peut conduire aussi bien à surestimer qu'à sous-évaluer les ressources réelles des personnes concernées.

Réalité ancienne pour les travailleurs saisonniers, l'instabilité de l'emploi s'étend désormais aujourd'hui à une proportion croissante de travailleurs précaires. Accroître leur difficulté par des dispositifs d'aides inadaptés peut alors être considéré comme une injustice flagrante. Par conséquent, apporter une réponse aux difficultés des saisonniers au regard des textes relatifs aux aides au logement conduirait aussi à prendre en compte la fragmentation du marché du travail.

La modification des textes relatifs aux aides au logement dans la perspective d'une meilleure adéquation aux réalités individuelles est actuellement à l'étude au secrétariat d'Etat au logement.

L'amélioration des plans de transport collectif est une mesure de moindre ampleur, mais elle est dans certains cas une nécessité. Elle participe d'un droit au transport, au même titre que le droit au logement.

Il s'agit de tenir compte du caractère généralement éloigné des lieux de résidence financièrement accessibles aux saisonniers, de ceux où ils sont employés. Ainsi, en montagne, certains saisonniers pourraient se loger dans les vallées. Sur le littoral, des logements pourraient être trouvés en retrait de la bande côtière. Concrètement, il s'agirait que les collectivités, en collaboration avec les employeurs, identifient les besoins et les possibilités. Les chambres consulaires pourraient servir de cadre de discussion.

En fonction du résultat de ces travaux exploratoires, les plans de transports collectifs pourraient être adaptés, au moins pendant la saison. Le financement éventuel pourrait être partagé par les collectivités, l'employeur, et le salarié.

3.2.2. Renforcer la prévention médicale

Toutes les études conduites par les différents organismes intervenant dans le domaine du tourisme convergent pour souligner que l'état de santé des travailleurs saisonniers est relativement dégradé par rapport à la moyenne nationale. Le rapport du Conseil national du tourisme (CNT), par exemple, met en évidence des résultats préoccupants en terme de troubles sanitaires : dans les Alpes du Sud, la proportion de saisonniers du tourisme déclarant au moins un problème de santé dans une liste prédéfinie s'élève à plus de 50%. Cette situation résulte à la fois des modes de vie propres aux travailleurs saisonniers, notamment marqués par des charges de travail très importantes, mais aussi de leur difficulté à accéder aux soins. Apporter une réponse à ces difficultés relève d'autres parties de ce rapport, notamment celles relatives au logement et à la protection sociale.

Cependant, toute chose égale par ailleurs, des progrès pourraient être réalisés si la prévention, qui relève de la médecine du travail, était à la hauteur de l'enjeu. Or, l'examen des conditions concrètes, sur le terrain, révèle des défaillances importantes. Aussi bien les organisations syndicales, que les employeurs et les saisonniers eux-mêmes, s'accordent pour considérer que son fonctionnement actuel ne permet pas de répondre de façon efficace aux problèmes particuliers des travailleurs saisonniers du tourisme. Le groupe de travail a également constaté, lors de ses déplacements sur le terrain, que les travailleurs saisonniers ayant passé une visite médicale à la médecine du travail faisaient figure d'exception.

Il ne fait pas de doute que les conditions pratiques dans lesquelles s'inscrit l'activité touristique saisonnière est une cause importante de cet état de fait. Les employeurs sont en effet souvent contraints d'effectuer des embauches dans des délais très brefs, sans qu'il soit matériellement possible de procéder à une consultation de la médecine du travail. Cette consultation peut intervenir, selon le code du travail, durant le premier mois qui suit l'embauche. Cependant, l'intensité de l'activité en pleine saison, rend, dans les faits, impossible l'accomplissement de cette obligation.

Ces caractéristiques de l'activité touristique saisonnière se traduisent par une concentration d'effectifs salariés importants sur des zones géographiques limitées. Ainsi, en Languedoc-Roussillon, les différents services de médecine du travail reçoivent près de 50 000 déclarations d'embauche entre juin et juillet, avec des pointes journalières à plus de 2600 déclarations.

Les services de la médecine du travail sont donc confrontés à des surcharges de travail ponctuelles difficiles à résorber à effectifs constants, d'autant plus qu'en saison ceux-ci sont réduits, du fait des congés, quand les services ne sont pas simplement fermés. Dans ce contexte, les visites médicales, lorsqu'elles ont lieu, seraient formelles et des plus brèves. *A fortiori*, la mise en œuvre du "tiers temps" serait souvent impossible. Il est important de retenir que nombre d'employeurs peuvent se trouver exposés à des sanctions pénales pour défaut de visite médicale, alors qu'ils ne sont en rien responsables de cette situation.

Le renforcement de l'efficacité de la médecine du travail auprès des travailleurs saisonniers (proposition 22) paraît donc s'imposer.

Développer l'offre de la médecine du travail représente la première étape à atteindre. Un plan de rattrapage des effectifs est mis en œuvre depuis deux ans dans le cadre d'un plan

quinquennal, sous l'égide de la direction des relations du travail (DRT) du ministère de l'emploi et de la solidarité, qui devrait permettre de répondre aux carences les plus importantes. Il n'est cependant pas certain que ce plan pallie toutes les insuffisances, ni qu'il apporte une réponse structurelle à long terme.

Ce plan de rattrapage devrait donc être prolongé par une procédure permettant la reconversion de médecins libéraux dans la médecine du travail, ou autorisant certains d'entre eux, moyennant une formation préalable, d'exercer une activité libérale d'une part, et salariée comme médecin du travail d'autre part. Cette réorientation des médecins libéraux se heurte actuellement à la consécration de la médecine du travail en spécialité médicale. Sans remettre en cause cette reconnaissance de la médecine du travail, il serait intéressant de prévoir un dispositif permettant aux médecins, déjà en activité, d'accéder à cette spécialité.

L'augmentation des effectifs devrait permettre de développer la pratique des permanences dans les stations touristiques, qui constitue un moyen efficace de suivi médical. Expérimentées avec succès dans quelques sites, l'organisation des permanences de la médecine du travail relève des responsables des différents services inter-entreprises. Il serait donc opportun que le service central de la médecine du travail diffuse des instructions aux DDTEFP, afin que l'organisation de permanences dans les stations touristiques constitue un critère de renouvellement de l'agrément des services de médecine du travail.

Enfin, l'amélioration des procédures existantes en matière de médecine du travail est également souhaitable et permettrait d'alléger à la fois la charge des services de médecine du travail et les contraintes des entreprises : le code du travail n'exige pas systématiquement une visite médicale à l'embauche, contrairement à ce que croient nombre d'employeurs ; l'article R. 241-48 du code du travail prévoit en effet que l'examen médical n'est pas obligatoire si aucune inaptitude n'a été prononcée, que l'emploi proposé est identique, et que le médecin du travail concerné est en possession de la fiche d'aptitude prévue par l'article R. 241-57. et remise au salarié.

Or, dans la plupart des cas, les salariés ne conservent pas cette fiche et ne peuvent donc pas la remettre au service médical inter-entreprise auquel est rattaché leur nouvel employeur. Une nouvelle visite est alors obligatoire.

Par conséquent, un effort de pédagogie est nécessaire de la part des services de la médecine du travail auprès des travailleurs saisonniers, afin de leur expliquer l'intérêt pour eux de conserver leur fiche d'aptitude. De façon plus systématique, il pourrait être prévu une procédure de transmission des fiches d'aptitude entre services de médecine du travail, ce qui réglerait définitivement ce problème.

La mise en œuvre de ces propositions n'empêchera pas certains saisonniers, surtout les plus jeunes, les moins insérés professionnellement, qui choisissent ces emplois faute de mieux, ou parce qu'une opportunité se présente, de ne pas anticiper la visite médicale. Ils continueront donc de subir la difficulté de passer la visite médicale. Ainsi que l'a expliqué au groupe de travail un responsable local de la médecine du travail, "il serait injuste d'accabler les services médicaux qui n'ont pas été conçus par le législateur de 1946 pour des emplois précaires". Cela rend d'autant plus nécessaire l'adaptation du dispositif de prévention.

Pour ce faire, il convient de distinguer dans les missions de la médecine du travail, celle qui consiste à s'assurer de l'état de santé des travailleurs, indépendamment de toute

activité professionnelle de celle qui touche à l'aptitude à un poste de travail donné et à l'amélioration des conditions sanitaires en milieu de travail. L'article R. 241-48. du code du travail distingue au reste ces trois missions.

Dans ce contexte, le recours à la médecine libérale pourrait être envisagé dans une perspective préventive, dans les seuls cas où le recours à la médecine du travail s'avère en pratique impossible. (proposition 23).

L'objet de cette proposition n'est pas de substituer la médecine libérale à la médecine du travail. En particulier, cette visite en médecine de ville ne déboucherait sur aucune décision en terme d'aptitude médicale à occuper un poste. Le seul objectif de cette visite serait en fait, lorsque la consultation de la médecine du travail est impossible, de dresser un bilan de santé général de ces travailleurs, de détecter un certain nombre d'affections.

Or, si la médecine de ville ne peut pas se prononcer s'agissant de l'aptitude à occuper un poste et de l'environnement sanitaire de ce poste, elle est tout à fait en mesure de porter un diagnostic sur l'état de santé d'un individu. Par conséquent, dans une perspective de santé publique, il paraît utile, lorsque l'employeur peut attester qu'il lui est impossible d'obtenir pour son salarié une consultation auprès de la médecine du travail dans les délais réglementaires, de permettre une consultation en médecine de ville, afin de vérifier l'état de santé général du salarié concerné, et en particulier s'il ne souffre pas d'affections contagieuses.

Cette proposition pourrait d'ailleurs s'inscrire, plus généralement, dans la mise sur pied d'un service national de médecine préventive ouvert gratuitement aux catégories sociales les plus fragilisées (chômeurs, Rmistes, travailleurs précaires) qui assurerait, notamment, des missions d'information sur les grands fléaux sociaux (SIDA, toxicomanie, alcoolisme, tuberculose, suicide) et de dépistage.

En l'état actuel cependant, lorsque les employeurs ont fait passer à leur personnel une visite médicale en ville, et qu'il est établi que la consultation par la médecine du travail était impossible dans les délais requis par les textes, la proposition ici avancée revient à écarter les sanctions pénales dont sont passibles les employeurs. Dans l'hypothèse contraire, la visite médicale en ville serait une obligation supplémentaire à la charge des employeurs dont la nécessité ne résulterait que des carences de la médecine du travail. Par ailleurs, les visites pré-payées par les employeurs au service de la médecine du travail devraient être remboursées lorsque la consultation n'a pu avoir lieu du fait de l'indisponibilité des services médicaux.

La proposition formulée par ce rapport a donc pour objet essentiel de trouver une solution d'application immédiate à un problème de santé publique. Elle n'empêche pas, par ailleurs, et ainsi que le propose également le groupe de travail, d'améliorer le fonctionnement de la médecine du travail.

La mise en œuvre de cette proposition suppose une modification à la fois législative et réglementaire du code du travail (article L. 241-2. et R. 241-48.), afin de l'entourer de garanties relatives à la prise en charge par l'employeur de la visite médicale et à la réalité de l'impossibilité pratique d'obtenir une consultation de la médecine du travail dans le délai d'un mois prévu par les textes.

3.2.3. Assurer aux saisonniers une protection sociale comparable à celle des autres actifs

La protection sociale constitue pour nombre de saisonniers un sujet épineux. Edifié sur le socle du contrat à durée indéterminée et à temps plein, le système français de sécurité sociale a connu plusieurs adaptations pour répondre aux difficultés posées par l'émergence d'une population ne satisfaisant pas ce critère. Ainsi, l'accès à l'aide médicale et l'aide personnelle ont été profondément remaniés pour tenir compte des phénomènes d'exclusion. De même, les conditions d'activités requises pour bénéficier des prestations d'assurance maladie ont été assouplies du fait de l'augmentation du chômage et de la fragmentation de l'emploi.

Dans ce contexte, les particularités du travail saisonnier ne sont pas complètement ignorées par la réglementation relative à l'ouverture des droits des assurés sociaux. Le code de la sécurité sociale prévoit ainsi expressément que les activités à caractère discontinu ou saisonnier bénéficient de conditions d'activité assouplies.

Pour autant, le groupe de travail a rapidement pu constater que la situation des travailleurs saisonniers du tourisme au regard de la protection sociale demeure très insatisfaisante, même si cette insatisfaction a un contenu différent selon les catégories de saisonniers.

Pour les pluriactifs, c'est l'absence de mise en œuvre des textes relatifs à la caisse-pivot qui est sûrement la plus préjudiciable : ces travailleurs présentent la particularité d'avoir des activités au cours de l'année relevant de régimes de base différents ; ils peuvent donc cotiser successivement à plusieurs régimes, sans pour autant parvenir à acquérir des droits pérennes. Pour répondre à cette situation, des dispositions législatives et réglementaires⁶⁰ ont prévu, suite aux propositions du "rapport Hervé Gaymard" la mise en œuvre d'une caisse-pivot, dont les fonctions seraient assurées par une des caisses locales à laquelle sont affiliés les pluriactifs, et qui serait le seul interlocuteur des travailleurs concernés. Il semble que la mise en œuvre de ces textes se soient heurtée à des difficultés techniques, mais aussi aux réticences politiques des organismes de sécurité sociale à concéder à d'autres la gestion de leurs affiliés.

Face à cette situation, il est proposé d'affilier les saisonniers concernés à un régime de sécurité sociale en fonction d'un critère d'activité principale défini de façon objective et incontestable (proposition 24).

⁶⁰ Loi n° 95-95 du 1^{er} février 1995 relative à la modernisation de l'agriculture et décret n° 97-362 du 16 avril 1997

Les insuffisances du critère de l'activité principale avaient justifié le dispositif de la caisse-pivot, dans la mesure où ce critère n'ayant pas de définition univoque, ne permet pas de résoudre les problèmes des pluriactifs (annexe IV). Cette difficulté est toutefois contournable si l'activité principale est définie à partir d'un indicateur objectif tel que la répartition des différentes catégories de revenus. Au contraire des dispositions relatives à la caisse-pivot, ce nouveau projet ne permet pas aux assurés de choisir la caisse de sécurité sociale puisqu'ils sont affiliés d'office au régime dont ils dépendent à titre principal. En revanche par sa simplicité, il permet d'espérer une mise en place plus assurée. Ce projet est actuellement en cours d'examen au ministère de l'emploi et de la solidarité.

Les saisonniers, généralement salariés, dont l'insertion professionnelle et sociale n'est pas assurée, et qui sont le plus souvent des jeunes alternant périodes de chômage et d'emploi, ont des difficultés d'une autre nature. En effet, les assouplissements prévus aux conditions d'activité ne sont pas toujours suffisants pour maintenir leur affiliation au régime général de la sécurité sociale, surtout pour les indemnités journalières. Alors à la charge de l'aide médicale pour la couverture maladie, ils ne bénéficient de surcroît d'aucune couverture complémentaire dans la plupart des cas.

Les propositions formulées par M. Jean-Claude Boulard dans son rapport relatif à la mise en œuvre de la couverture maladie universelle, dans le cadre d'une mission parlementaire sollicitée par le gouvernement, semblent de nature à apporter une réponse à cette situation, au moins pour le régime de base. En effet, il est proposé de supprimer le régime de l'aide personnelle, au profit d'une affiliation automatique des personnes concernées au régime général de la sécurité sociale. Dans ce contexte, toute personne dont il ne peut être établi l'affiliation à un régime de sécurité sociale bénéficierait automatiquement d'une couverture, sans qu'il soit nécessaire d'attendre l'instruction du dossier. Sans préjuger des suites qui seront données à ce rapport, il paraît donc inutile de consacrer un plus long développement à ce sujet.

S'agissant de l'accès à la protection complémentaire maladie, les avancées proposées semblent moins acquises, dans la mesure où elles nécessitent une concertation avec les organismes privés concernés. Toutefois, dans l'hypothèse où cette concertation ne pouvait pas aboutir, le rapport relatif à la couverture maladie universelle a donné les clés des modalités d'une couverture complémentaire avec prise en charge par les pouvoirs public et l'assurance maladie.

Par conséquent, si ces propositions venaient à être mises en œuvre, il ne resterait plus qu'à régler le problème des prestations en espèces de l'assurance maladie que sont les indemnités journalières en cas de maladie, maternité, invalidité. La réglementation distingue les indemnités journalières versées pendant moins de six mois, de celles qui sont versées plus de six mois et des pensions d'invalidité, communément appelées indemnités journalières "courtes" et "longues".

La réglementation exige des durées d'activité que nombre de travailleurs saisonniers ne sont pas en mesure de satisfaire, même si le caractère saisonnier du contrat de travail ouvre droit à un assouplissement des critères. Ainsi, il suffit à un saisonnier de justifier de 800 heures de travail dans les 12 mois précédant l'interruption de travail, ce qui représente près de 5 mois de travail, pour bénéficier des indemnités journalières, quelle que soit leur durée, alors qu'un non saisonnier doit en outre justifier de 200 heures de travail dans les 3 derniers mois.

Il ne fait pas de doute qu'une partie des saisonniers du tourisme ne parvient pas à satisfaire cette exigence, et donc ne peut pas s'ouvrir de droits à indemnités journalières, surtout s'ils n'ont pas eu d'autres contrats dans l'année. Il est également probable que certains salariés non saisonniers, mais n'ayant qu'une activité à temps partiel, ou une succession de petits contrats, ne parviennent pas à acquérir ces droits. En effet, l'exigence de 800 heures dans les 12 derniers mois équivaut à un temps partiel d'environ 17 heures par semaine.

La réglementation et la jurisprudence ne correspondent pas, par ailleurs, à la réalité économique et sociale. S'agissant des saisonniers en effet, le titulaire d'un CDD de droit commun, employé en renfort dans une activité même caractéristique du tourisme, pour la durée de la saison, mais dont l'employeur a une activité permanente, ne sera pas considéré comme un travailleur saisonnier. Par conséquent, il ne bénéficiera pas des assouplissements de critères d'activité antérieure.

Pour tous ces travailleurs, les conditions d'activité exigées pour bénéficier des indemnités journalières sont un facteur de précarisation supplémentaire, qui vient s'ajouter à la perte de leur emploi pour raison de santé.

Par conséquent, il est proposé de réduire encore les critères d'activité antérieure, pour les ramener à la durée moyenne d'un contrat saisonnier, à savoir trois mois (proposition 25).

Cette proposition suppose de modifier l'article R. 313-7. du code de la sécurité sociale.

L'indemnisation du chômage constitue le dernier sujet en matière de protection sociale. Les saisonniers ne peuvent en effet y prétendre que depuis le début de l'année 1998, suite à la décision de l'UNEDIC de l'expérimenter. L'indemnisation a été reconduite par l'UNEDIC pour l'année 1999, mais sa poursuite au-delà de 1999 dépendra des résultats de la négociation entre partenaires sociaux sur la prochaine convention.

Les arguments en faveur d'un retour à la situation antérieure, et donc la suppression de l'indemnisation du chômage des saisonniers, se fonde sur une vision totalement erronée de la condition des travailleurs concernés, consistant à voir en eux des individus ayant fait le choix d'une activité partielle pour vivre de leur revenu sans travailler le reste de l'année. Cela ne concerne qu'une petite minorité de personnes.

C'est pourquoi il est proposé de pérenniser, au-delà de l'année 1999, l'indemnisation du chômage des travailleurs saisonniers en dehors de la saison (proposition 26).

Mettre en œuvre cette proposition ne relève pas directement de l'autorité de l'Etat, mais bien de celle des partenaires sociaux présents au conseil d'administration de l'UNEDIC. Leur décision dépendra évidemment des conséquences en terme de coût pour l'assurance-chômage et des incidences sur la recherche effective d'emploi par les saisonniers indemnisés. Ces éléments sont pour l'heure indisponibles et ne devraient être soumis aux instances délibérantes de l'UNEDIC que mi-1999.

S'agissant du coût budgétaire, plusieurs moyens pourraient être envisagés s'il s'avère que l'UNEDIC n'est pas en mesure de supporter le coût de cette indemnisation toute chose égale par ailleurs : augmentation des taux de cotisation, participation de l'Etat, plus forte dégressivité de l'AUD ; une combinaison de ces trois solutions pourrait, si nécessaire, rendre la pérennisation de l'expérimentation supportable pour tous.

Quant aux conséquences en terme de recherche d'emploi, plusieurs interlocuteurs du groupe de travail se sont inquiétés du comportement de certains saisonniers, qui refuseraient la transformation de leur contrat saisonnier en CDI car cela provoquerait l'arrêt de l'indemnisation du chômage, sans revenu du travail supplémentaire. Quelques comportements isolés ne sont pas impossibles. Il ne faut cependant pas oublier que le potentiel d'annualisation des emplois saisonniers est très faible. Les incidences sur les résultats financiers de l'UNEDIC semblent donc devoir demeurer limitées.

En revanche, il n'est pas proposé de supprimer la proratisation de l'indemnisation du chômage pour les saisonniers, en fonction de la durée de leur activité. Certes, cela conduit à des montants d'indemnisation plus faibles que pour les salariés ayant été titulaires d'un CDI à temps plein. Cependant, la proratisation s'applique aussi aux demandeurs d'emplois suite à la fin d'un contrat à temps partiel. Par conséquent, revenir sur la proratisation de l'indemnisation des chômeurs saisonniers suppose de revenir également sur celle des salariés à temps partiel, sous peine de créer une discrimination injustifiée.

S'agissant du droit au chômage partiel, l'actualité récente dans le département des Hautes-Alpes a montré que le code du travail n'exclut pas les saisonniers. En effet, l'article R-351.51. du code du travail précise que les saisonniers ont accès au chômage partiel, à condition d'établir qu'au cours d'une des deux années précédentes, ils occupaient à la même époque et pour la même période un emploi salarié.

L'attribution des allocations de chômage partiel par l'Etat aux saisonniers est donc soumise aux mêmes règles de contingentement annuel des heures indemnifiables fixées pour les différentes branches professionnelles par arrêté du ministre chargé du travail.

3.3. DIFFUSER L'INFORMATION AUPRES DES SAISONNIERS

Les difficultés rencontrées par les travailleurs saisonniers du tourisme résultent pour partie d'un manque d'information sur leurs droits sociaux et les opportunités professionnelles. Même si des initiatives locales existent pour informer les saisonniers, la multitude des textes applicables, leur opacité parfois, ne permettent pas toujours à des non-professionnels de connaître avec précision les droits et obligations de chacun. Par ailleurs, la difficulté pour les travailleurs saisonniers du tourisme d'accéder à certains services publics, ou encore la quasi-impossibilité d'exprimer des revendications collectives, résulte pour l'essentiel de leur dispersion dans des entreprises souvent de petite taille et dont la culture se prête mal au dialogue social.

Dans ce contexte, il est tout d'abord proposé d'élaborer et de diffuser un guide des travailleurs saisonniers du tourisme (proposition 27).

Ce guide rassemblerait les principales informations nécessaires en matière de droit du travail et d'accès à la protection sociale, notamment. Il comprendrait également des informations de nature pratique, en fonction des localisations géographiques. Elaboré à titre principal par le secrétariat d'Etat au tourisme, avec la coopération des administrations concernées, le guide des saisonniers pourrait être disponible dans les agences pour l'emploi, les missions locales, ou encore les mairies dans les zones touristiques. Le guide pourrait également être disponible sur un site INTERNET.

Cependant, les besoins des saisonniers vont bien au-delà des informations susceptibles de figurer sur un guide. En effet, certaines informations, comme les offres d'emplois ou de logement doivent être renouvelées. Surtout, il paraît nécessaire de renforcer l'accessibilité de certains services publics, tels que l'inspection du travail ou la médecine du travail, pour les saisonniers du tourisme. Population mobile, dispersée, suroccupée, la main-d'œuvre saisonnière éprouve des difficultés concrètes, d'ordre matériel, pour entrer en contact avec ces services. Il manque donc aux saisonniers du tourisme un espace d'informations.

Il est proposé de créer des maisons des saisonniers dans les principales stations touristiques (proposition 28).

Ces maisons constitueraient des lieux d'information où pourraient être diffusés des offres d'emplois, transmises les candidatures. La maison des saisonniers aurait également vocation à accueillir des permanences de différents services comme la médecine du travail, l'inspection du travail. Les organisations syndicales pourraient également y trouver une implantation de proximité, afin de pouvoir soutenir plus facilement les travailleurs.

Concrètement, la réalisation des maisons des saisonniers suppose la mise à disposition de locaux adaptés, de nature à permettre l'accomplissement des différentes activités mentionnées. Les collectivités locales et l'Etat pourraient localement s'associer pour financer ces maisons. La gestion pourrait être conventionnellement attribuée à différents organismes, tels que les mairies, les missions locales, ou encore l'ANPE en fonction de l'implication locale des différents acteurs.

Chapitre IV

S'INSCRIRE DANS UNE PERSPECTIVE EUROPEENNE

Le prolongement au niveau communautaire des actions décidées au niveau national semble aujourd'hui s'imposer, dans un contexte de mobilité accrue des travailleurs et de concurrence entre les systèmes socio-économiques. En effet, cette prise en compte européenne des problèmes spécifiques des travailleurs saisonniers du tourisme est nécessaire si l'on veut profiter des opportunités d'emplois et de formation qu'offre un marché décloisonné, mais aussi éviter un alignement par le bas des conditions sociales et professionnelles.

Par ailleurs, des préoccupations communes sont identifiables entre les partenaires sociaux et les administrations de plusieurs Etats membres. Ainsi, la saisonnalité. Si elle est très variable, elle est présente en tout pays. De même, la lutte contre le travail illégal est une priorité largement partagée.

Pour autant, on ne trouvera pas ici de développements consacrés à la promotion, au niveau communautaire, de l'ensemble des propositions avancées au niveau national. Outre le fait que le chantier à ouvrir dépasserait de loin le champ de la saisine du groupe de travail, les positions des différents Etats membres sont trop divergentes sur ce sujet pour risquer de s'épuiser dans une telle tentative. Mieux vaut pour la France encourager les initiatives existantes qui, si elles se concrétisaient, constitueraient déjà des avancées intéressantes.

Des propositions ont en effet émergé au niveau européen concernant spécifiquement les travailleurs du tourisme. Il s'agit des projets de bourse européenne emploi-formation dans le tourisme (BEEFT) et de passeport européen de qualification.

Résultant d'une initiative syndicale, relayée par un appui financier de la Commission dans le cadre des programmes FORCE et LEONARDO, la BEEFT consistera à terme à permettre l'accès, sur un réseau informatique, à des offres d'emplois et de formation dans le secteur touristique dans plusieurs pays européens. Pour l'heure, les échanges ne sont possibles qu'entre la France et l'Italie. La participation de l'Espagne devrait se concrétiser prochainement.

Le succès à terme du système de BEEFT dépend cependant en grande partie de l'implication des employeurs et du service public de l'emploi, puisque ce sont eux qui diffusent les offres. S'agissant des employeurs, leur organisation professionnelle au niveau communautaire a décidé de participer à la gestion du dispositif.

Il est donc proposé qu'un partenariat soit établi avec l'ANPE, notamment dans le cadre du réseau EURES (fiche 29).

La participation de l'ANPE au développement des BEEFT ne semble pas devoir poser de difficultés techniques majeures. D'une certaine façon, elle constituerait une prolongation des expériences de mise en réseau des offres et des demandes d'emploi que l'ANPE commerce d'assurer au niveau européen. Le réseau EURES semble être un cadre institutionnel approprié au développement des BEEFT, dans la mesure où il offre un cadre d'échange d'information déjà existant entre les services publics de l'emploi de plusieurs pays de l'Union européenne.

Le passeport européen de qualification, à l'étude dans le secteur des hôtels-café-restaurants (HCR) sous l'impulsion du syndicat européen des travailleurs de ce secteur (SETA-UITA) est un projet moins avancé, mais qui pourrait être soutenu par la France. Dans son principe, ce document tendrait à certifier les formations suivies et les expériences acquises dans les différents pays de l'Union européenne. La mise en œuvre de ce projet est donc de nature à augmenter la mobilité des travailleurs en leur permettant d'élargir le champ des opportunités. La concrétisation se heurte cependant à plusieurs difficultés :

- elle suppose pour remplir les passeports la participation active des employeurs, lesquels craignent une intrusion dans la gestion de leur entreprise ;
- elle suppose également d'harmoniser les contenus entre les différents Etats membres ;
- elle suppose enfin que soient définies les conditions de validation de ce document, sous peine d'en faire un moyen de pression des employeurs sur leur salariés ; en effet, il faut éviter qu'un tel document reproduise les effets du livret ouvrier et devienne de fait un moyen de contrôle sur les travailleurs.

Au stade actuel, les employeurs ont accepté de participer à une étude de faisabilité, financée par la Commission, dans le cadre de l'appui au développement du dialogue social communautaire. Si les conclusions de cette étude se révèlent positives, une première expérimentation de terrain sera décidée.

Il est donc proposé que la France se porte candidate pour participer à cette étude de faisabilité (proposition 30)

L'implication précoce de la France est en phase avec les réflexions en cours sur la réforme de la formation professionnelle et consistant à améliorer la transparence des parcours professionnels. Elle permettrait aussi de s'assurer, à partir de la situation française, de l'absence de dangers pour les travailleurs d'une telle proposition. Cela éviterait de devoir ainsi par la suite contester des conclusions favorables sur la base d'expériences réalisées dans un autre Etat membre. En cas de conclusion positive de cette étude préalable, la France pourrait soutenir un élargissement au-delà du seul secteur des HCR.

Au-delà de ces deux projets concrets, l'harmonisation et l'amélioration des conditions sociales et professionnelles des travailleurs saisonniers du tourisme au niveau communautaire, la mise à profit du grand marché par les travailleurs, dépendra beaucoup des progrès du dialogue social. Celui-ci se heurte actuellement à la réticence des organisations d'employeurs à débattre des conditions de travail. Dans ce contexte, les progrès concrets pour les salariés ne peuvent être que limités.

Les Etats membres ont ces derniers mois discuté d'un projet de programme pluriannuel en faveur du tourisme au niveau communautaire, qui prévoyait un soutien au dialogue social. Ce programme n'a cependant pas pu être adopté, du fait de l'opposition de certains Etats membres. Dans ces conditions, le dialogue social au niveau communautaire dans le domaine du tourisme suppose une initiative nouvelle.

Il est donc proposé que la France suggère à la Commission d'alimenter les débats des partenaires sociaux à partir du présent rapport (proposition 31).

Les interlocuteurs du groupe de travail au niveau communautaire DG V et syndicat - se sont en effet montrés très intéressés par la démarche et les résultats du rapport. La promotion de celui-ci sur la scène européenne pourrait ainsi constituer un moyen pour la France de conserver l'initiative et de pousser les partenaires sociaux au dialogue. L'occasion pourrait lui en être offerte dans le cadre de sa présidence communautaire, au premier semestre de l'an 2000 et de sa participation à la troïka.

Les propositions du présent rapport apparaissent, en effet, de nature à alimenter le dialogue social au niveau européen dans le secteur du tourisme. Parce qu'ils constituent une population marquée par la précarité, mais aussi la mobilité et le dynamisme, les saisonniers du tourisme peuvent figurer parmi les catégories susceptibles d'expérimenter la convergence sociale qu'il convient de rechercher au niveau européen, et ce sans la dissocier des préoccupations économiques⁶¹.

Cette démarche peut avoir recours à diverses modalités : la formulation de recommandations de la Commission aux partenaires sociaux (la "*soft législation*" évoquée devant des membres du groupe de travail par les représentants de la DG V) ; l'établissement d'un code de bonne conduite des entreprises du secteur en matière de politique sociale ; la mise au point d'accords-cadres (à l'instar de celui signé le 27 juillet 1997 dans l'agriculture) ; la constitution d'une véritable structure paritaire de négociation dotée de prérogatives plus importantes que celles de l'actuel groupe de travail informel jouant le rôle de comité paritaire sectoriel.

⁶¹ "Avec l'Euro, construire les relations sociales européennes". Rapport de mission de Ph. Herzog au ministre délégué chargé des affaires européennes, 2 juin 1998.

Deuxième partie

SITUER LES AMELIORATIONS PROPOSEES DANS UNE DEMARCHE COHERENTE

Chapitre V

31 PROPOSITIONS

- Proposition 1 :** Renforcer les outils de la statistique publique en matière d'emploi touristique
- Proposition 2 :** Créer un observatoire de l'emploi touristique
- Proposition 3 :** Simplifier les formalités administratives
- Proposition 4 :** Développer les échanges entre les sites
- Proposition 5 :** Généraliser et décentraliser les réseaux emploi-formation
- Proposition 6 :** Permettre la tenue de formation hors saison
- Proposition 7 :** Améliorer l'accès des entreprises saisonnières aux Fonds de formation
- Proposition 8 :** Développer les procédures de validation des acquis
- Proposition 9 :** Développer les formations transversales et polyvalentes
- Proposition 10 :** Instaurer une clause de reconduction des contrats
- Proposition 11 :** Prendre en compte l'ancienneté des saisonniers du tourisme
- Proposition 12 :** Développer la procédure du groupement d'employeurs
- Proposition 13 :** Renforcer les moyens et les contrôles de l'inspection du travail
- Proposition 14 :** Renforcer l'effectivité des poursuites et les sanctions, particulièrement en matière de travail illégal
- Proposition 15 :** Lutter contre le contournement du droit du travail français par des opérateurs étrangers
- Proposition 16 :** Améliorer les institutions représentatives du personnel dans les entreprises saisonnières
- Proposition 17 :** Exonérer de taxes locales et de TVA la réalisation de logements pour les saisonniers

- Proposition 18 :** Mobiliser les logements sociaux
- Proposition 19 :** Développer le parc de logements-foyers
- Proposition 20 :** Adapter les aides au logement à l'instabilité de l'emploi
- Proposition 21 :** Améliorer les plans de transports collectifs au profit des saisonniers
- Proposition 22 :** Renforcer l'efficacité de la médecine du travail auprès des travailleurs saisonniers
- Proposition 23 :** Permettre le recours à la médecine libérale lorsque la visite par la médecine du travail est impossible
- Proposition 24 :** Prendre acte de l'échec de la caisse-pivot et aménager le dispositif
- Proposition 25 :** Réduire les critères d'activité pour bénéficier des indemnités journalières de l'assurance-maladie
- Proposition 26 :** Pérenniser le droit des saisonniers à l'indemnisation du chômage
- Proposition 27 :** Elaborer un guide du saisonnier
- Proposition 28 :** Créer des maisons du saisonnier
- Proposition 29 :** Mettre en œuvre un partenariat entre l'ANPE et les bourses européennes emploi-formation dans le tourisme
- Proposition 30 :** Réaliser en France l'étude de faisabilité du passeport européen de qualification
- Proposition 31 :** Promouvoir le dialogue social dans le tourisme au niveau communautaire

PROPOSITION 1 :
**RENFORCER LES OUTILS DE LA STATISTIQUE PUBLIQUE EN MATIERE
D'EMPLOI TOURISTIQUE**

- rappel du problème

Trois difficultés ne permettent pas aujourd'hui de disposer d'une connaissance statistique satisfaisante de l'emploi touristique, particulièrement de l'emploi saisonnier : le tourisme ne constituant pas un secteur en soi ; il faut distinguer les emplois des activités caractéristiques des emplois induits dans les activités connexes ; les enquêtes existantes et les sources administratives sont insuffisantes pour appréhender l'emploi touristique dans sa composante saisonnière.

- contenu de la proposition

Il s'agit de développer la statistique publique en matière d'emploi touristique par l'harmonisation des données et des méthodologies, et de coordonner au niveau national les différentes études régionales.

- mesures de mise en œuvre

Cette proposition nécessite de renforcer les moyens du bureau de la statistique de la direction du tourisme et d'assurer la coordination de ses travaux avec ceux des principaux autres services concernés (INSEE et DARES notamment).

PROPOSITION 2 :
CREER UN OBSERVATOIRE DE L'EMPLOI TOURISTIQUE

- rappel du problème

Les sources statistiques sur le tourisme sont multiples et ne sont pas le monopole des services de l'Etat, l'UNEDIC par exemple constituant un acteur important en la matière. Par ailleurs, l'approche du phénomène ne peut pas être uniquement statistique et d'autres études, de nature notamment monographique, peuvent être intéressantes.

- contenu de la proposition

Il s'agit de créer un lieu d'échanges et de confrontation entre l'ensemble des acteurs intéressés (administrations de l'Etat, CNAF, partenaires sociaux, CNIS par exemple), sous forme d'un observatoire de l'emploi du tourisme.

- mesures de mise en œuvre

La création de l'observatoire nécessite un décret. La direction du tourisme pourrait en assurer le secrétariat.

PROPOSITION 3 :
SIMPLIFIER LES FORMALITES ADMINISTRATIVES

- rappel du problème

Malgré les simplifications administratives déjà intervenues, les particularités du tourisme saisonnier (délais d'embauche brefs, voire nuls) rendent nécessaires de nouvelles avancées. Celles-ci permettraient tout à la fois de faciliter la gestion des entreprises concernées et de réduire la fréquence du travail illégal dans le secteur.

- contenu de la proposition

Trois mesures paraissent nécessaires :

* prendre le décret étendant au tourisme la possibilité de regroupement des cotisations sociales et des déclarations administratives, tel que prévu par la loi du 2 juillet 1998 portant diverses dispositions d'ordre économique et financier ; ces dispositions régleraient le problème des " extra " ;

* adopter une nouvelle disposition législative, de nature à permettre l'application d'un tel dispositif aux travailleurs saisonniers ;

* étendre l'indemnisation de précarité aux titulaires de contrats saisonniers, afin d'éviter que l'intérêt des mesures de simplification pour les employeurs nuise aux salariés saisonniers actuellement embauchés en CDD.

- mesures de mise en œuvre

S'agissant des "extra" :

* le décret devra préciser les branches et les durées d'activité limitatives, afin de distinguer les " extra " des salariés permanents, mais aussi des saisonniers; le décret devra également désigner l'organisme " chef de file " qui centralisera l'ensemble des opérations ; il est proposé d'appliquer ce décret à l'ensemble des activités du tourisme dites " caractéristiques ".

S'agissant des saisonniers :

* la loi devra, comme la loi du 2 juillet 1998 prévoir la possibilité du regroupement des cotisations et des déclarations administratives par un organisme désigné par décret ;

* la loi devra préciser que ses dispositions ont vocation à s'appliquer aux salariés titulaires du contrat saisonnier mentionné au 1° de l'article L. 122-1-1° du code du travail ;

* l'article L. 122-3-15. du code du travail devra être modifié pour permettre l'extension de l'indemnité de précarité aux titulaires d'un contrat saisonnier.

Une expérimentation pourrait être décidée avant l'adoption de mesures normatives.

PROPOSITION 4 : **DEVELOPPER LES ECHANGES ENTRE LES SITES**

- rappel du problème

L'activité saisonnière dans le tourisme est concentrée à la fois dans le temps et dans l'espace : dans l'espace puisque certaines régions polarisent l'essentiel de l'activité touristique, et, au sein de ces régions, l'activité se focalise sur quelques points que sont les stations balnéaires et hivernales ; dans le temps puisque l'activité touristique en France métropolitaine se répartit essentiellement entre les mois d'été et d'hiver.

Cette situation est à l'origine d'un chômage frictionnel, lié à la disjonction entre les sites où sont localisées les offres d'emplois touristiques saisonniers, et ceux où se trouve la main-d'œuvre potentielle, dans la mesure où la main-d'œuvre locale est le plus souvent insuffisante. Il existe donc un taux d'emploi dans le domaine touristique inférieur à ce qu'il devrait être, en raison d'une mobilité et d'une disponibilité de l'information insuffisantes, alors qu'une organisation optimale permettrait à plus de saisonniers de pratiquer la bi-saisonnalité.

- contenu de la proposition

Il est proposé de favoriser les échanges entre sites, en organisant le déplacement des saisonniers des sites estivaux vers les stations hivernales en hiver, et des stations hivernales vers les stations estivales en été.

- mesures de mise en œuvre

La mise en œuvre de cette mesure suppose une mobilisation forte des services déconcentrés de l'Etat et de l'ANPE, auxquels il appartient de fédérer les différents intervenants concernés (collectivités locales, organisations professionnelles et syndicales, CCI, Chambre des métiers, bailleurs).

Il est donc proposé qu'un groupe de travail réunissant les DDTEFP des départements concernés et les responsables locaux de l'ANPE soit réuni par l'administration centrale. Sur la base des expériences existantes, serait définie une marche à suivre, à adapter localement, notamment afin de faire état des besoins et des effectifs potentiellement concernés. Au plan local, il s'agirait de définir les modalités de financement de ces échanges (participation aux frais de transport et de logement par exemple).

PROPOSITION 5 :
METTRE EN PLACE DES RESEAUX D'OFFRES D'EMPLOIS.

- rappel du problème

Le problème motivant cette proposition est également celui d'un chômage frictionnel résultant d'une circulation et d'une disponibilité insuffisante de l'information dont les causes se situent à deux niveaux :

* une partie des offres et des candidatures échappe au service public de l'emploi et ne sont donc pas connues de tous ;

* la consultation ne peut le plus souvent s'effectuer que dans les locaux de l'ANPE. Or, l'accessibilité de l'ANPE pour les saisonniers du tourisme peut être difficile, à la fois pour des raisons de disponibilité liée à leur emploi, mais aussi de mobilité, notamment dans le cas du tourisme hivernal dans les stations de montagne, éloignées des agences. De plus, la main d'œuvre locale n'étant pas toujours suffisante, l'information des saisonniers situés dans d'autres régions de France n'est pas toujours assurée.

- contenu de la proposition

Il est proposé de généraliser les expériences de réseaux d'offres d'emplois que l'ANPE a mises en œuvre et de les décentraliser : il s'agit de recueillir le taux d'offre d'emploi le plus élevé possible et d'assurer leur diffusion sur un serveur télématique ou électronique ; les saisonniers auraient également la possibilité d'enregistrer leur candidature, pour que les employeurs puissent les consulter.

Les accès à ces serveurs devraient être très décentralisés en station, par exemple dans les mairies, les offices du tourisme ou les "maisons des saisonniers" à créer. La base de données devrait par ailleurs être accessible dans toutes les agences locales pour l'emploi de France.

- mesures de mise en œuvre

La mise en œuvre de cette mesure suppose que l'ANPE consacre un site spécifique à ce système de réseaux et qu'elle assure la diffusion du logiciel dans toutes ses agences.

Dans les stations, des conventions devraient être conclues entre l'ANPE et les collectivités concernées qui accueilleraient les postes de consultation, afin de définir les modalités de cet hébergement : facturation ou non de l'occupation des locaux ; formation d'un fonctionnaire de la collectivité au logiciel pour assister les saisonniers dans leur consultation.

Enfin, une campagne de promotion devrait être engagée auprès des employeurs, ou de leurs organisations représentatives, pour leur faire connaître le nouveau site. Cette campagne sera d'autant plus aisée que le service sera efficace : consultation "en ligne" des candidatures ; possibilité de saisir directement l'offre d'emploi à pourvoir.

PROPOSITION 6 :
PERMETTRE LA TENUE DE FORMATION HORS SAISON

- rappel du problème

Les travailleurs saisonniers ne peuvent pas suivre de formation durant la saison. Or, les dispositifs permettant la rémunération des demandeurs d'emplois en formation, essentiellement l'AFR et le CIF-CDD, leur sont difficilement accessibles, du fait des conditions d'activité requises : au moins 4 mois d'activité dans les 12 derniers mois pour l'AFR ; 24 mois d'activité dans les cinq dernières années dont 4 mois dans les 12 derniers mois pour le CIF-CDD. De ce fait, les saisonniers du tourisme se trouvent écartés des actions de formation.

- contenu de la proposition

Il est proposé de faciliter l'accès des saisonniers du tourisme à la formation en dehors de la saison en réformant les conditions d'accès à l'AFR et au CIF-CDD. Les PRF pourraient également être mobilisés.

- mesures de mise en œuvre

S'agissant de l'AFR : assouplir la condition d'activité, pour la ramener à 4 mois d'activité dans les 24 derniers mois ; cela suppose la modification de la convention relative à l'assurance chômage par les partenaires sociaux, soit par avenant, soit dans le cadre de la prochaine convention qui devrait entrer en vigueur en l'an 2000.

S'agissant du CIF-CDD : il s'agit de préciser à l'article L. 931-15. du code du travail que les conditions d'activité requises ne sont pas opposables aux titulaires d'un contrat saisonnier.

S'agissant de la mobilisation des PRF : instruction devrait être donnée aux préfets de régions d'engager une concertation sur cette question avec les conseils régionaux ; les prochains contrats de plan Etat-régions et les contrats d'objectifs pourraient être le cadre d'une formalisation de cette intervention.

PROPOSITION 7 :
AMELIORER L'ACCES DES ENTREPRISES SAISONNIERES
AUX FONDS DE FORMATION

- rappel du problème

Les entreprises de moins de 10 salariés bénéficient peu des financements des fonds de formation auxquels elles cotisent. Or, ces entreprises sont particulièrement représentées dans le tourisme saisonnier.

- contenu de la proposition

Il est proposé d'améliorer l'accès des entreprises de moins de 10 salariés aux fonds de formation.

- mesures de mise en œuvre

La mise en œuvre de cette proposition repose sur l'utilisation de deux instruments :

* la conclusion par l'Etat d'un EDDF avec les branches dont les OPCA accepteraient d'inclure une clause de mutualisation dans leur convention ;

* le recours aux " diagnostics courts " de l'ANACT sur des échantillons d'entreprises pour identifier les besoins et formaliser les projets de formation que les OPCA auraient vocation à financer avec l'Etat dans le cadre de l'EDDF.

Le Fonds social européen pourrait également être associé au financement de ces opérations.

PROPOSITION 8 :
DEVELOPPER LES PROCEDURES DE VALIDATION DES ACQUIS

- rappel du problème

De nombreux saisonniers du tourisme ne disposent pas de formation initiale dans ce domaine et leurs compétences reposent sur les expériences de terrain. Ces compétences ne peuvent donc pas aujourd'hui faire l'objet d'une reconnaissance professionnelle certaine. Une procédure de validation est en cours d'expérimentation par l'ANPE et l'AFPA, mais il n'est pas certain que les métiers du tourisme seront retenus, et à long terme une base légale est sans doute nécessaire pour assurer la participation pédagogique indispensable des employeurs.

- contenu de la proposition

Il est proposé d'insérer les compétences propres aux différents métiers du tourisme dans le développement en cours des procédures de validation des acquis professionnels conduites par l'AFPA et l'ANPE, et de donner une base légale à ces procédures.

- mesures de mise en œuvre

Dans le cadre des expérimentations, la DGEFP doit faire part à l'ANPE et à l'AFPA de son souci de voir les métiers du tourisme retenus.

A plus long terme, ces procédures devraient reposer sur une base normative permettant d'impliquer les professionnels. Cela pourrait passer par l'ajout d'un 7° à l'article L. 900-2. du code du travail, relatif aux actions imputables aux fonds de la formation professionnelle.

PROPOSITION 9 :
DEVELOPPER LES FORMATIONS TRANSVERSALES
ET POLYVALENTES

- rappel du problème

Les travailleurs saisonniers du tourisme ont besoin, à la fois pour être efficaces dans leur activité saisonnière, mais aussi pour pouvoir être employés dans d'autres secteurs en dehors de la saison, de disposer de compétences transversales et polyvalentes. Or, il est actuellement difficile d'acquérir de tels profils, tant au niveau de la formation initiale que continue.

- contenu de la proposition

Il est proposé d'améliorer les procédures d'accès à la formation professionnelle pour prendre en compte ces exigences.

- mesures de mise en œuvre

Dans un premier temps, un bilan des besoins devrait être effectué au préalable, en partenariat avec les professionnels.

Dans un second temps, l'Etat pourrait conclure un EDDF avec les branches dont les OPCA acceptent de s'engager dans de telles actions en partenariat avec d'autres OPCA.

Cette action devrait être coordonnée avec celles, de nature similaire, conduites par d'autres ministères, notamment le ministère de la jeunesse et des sports.

PROPOSITION 10 :
INSTAURER UNE CLAUSE DE RECONDUCTION
DES CONTRATS

- rappel du problème

De nombreux saisonniers effectuent plusieurs saisons de suite chez le même employeur, sans avoir la certitude de voir ce contrat reconduit. Le code du travail prévoit qu'une clause de reconduction peut être introduite, mais ne prévoit aucune obligation. Cette situation est facteur d'insécurité pour les salariés.

- contenu de la proposition

Il est proposé qu'après deux saisons, le contrat de travail soit automatiquement reconduit pour la saison suivante, sans préjudice des droits à indemnisation-chômage.

- mesures de mise en œuvre

Il s'agit de modifier le premier alinéa de l'article L. 122-3-15. du code du travail en prévoyant que les contrats de travail à caractère saisonnier, ou à durée déterminée conclus pour la saison dans des branches définies par décret, contiennent une clause de reconduction à partir, par exemple, de la troisième saison.

PROPOSITION 11 :
PRENDRE EN COMPTE L'ANCIENNETE
DES SAISONNIERS DU TOURISME

- rappel du problème

Les travailleurs saisonniers additionnent les saisons sans que, dans la plupart des cas, l'ancienneté ne soit prise en compte.

- contenu de la proposition

Il est proposé de prendre en compte l'ancienneté des travailleurs saisonniers en cumulant les périodes d'activité dans la même entreprise.

- mesures de mise en œuvre

Cela suppose d'insérer un nouvel alinéa à l'article L. 122-3-15., en prévoyant qu'il est fait cumul des périodes des contrats saisonniers successifs dans une même entreprise pour le calcul de l'ancienneté. Cette disposition devrait également s'appliquer aux CDD conclus pour la saison dans des entreprises appartenant à des branches définies par décret.

PROPOSITION 12 :
DEVELOPPER LA PROCEDURE DU GROUPEMENT D'EMPLOYEURS

- rappel du problème

Le développement des groupements d'employeurs se heurtent à plusieurs catégories d'obstacles :

* le cadre juridique du contrat de travail est contraint : l'article L. 127-8. du code du travail impose de placer le contrat de travail entre le groupement et le salarié dans le cadre d'une conventions collective unique ; or, cette convention n'est pas nécessairement adaptée aux caractéristiques de l'activité de l'ensemble des entreprises adhérentes du groupement.

* le champ des groupements d'employeurs est limité puisque les entreprises de plus de 300 salariés ne peuvent pas y adhérer, alors qu'elles contribuent souvent à structurer localement les bassins d'emplois.

* le régime fiscal est défavorable puisque les groupements d'employeurs, à l'exception de ceux créés dans le secteur agricole, sont assujettis à la taxe professionnelle, à la TVA et à la taxe d'apprentissage.

* les résistances culturelles sont fortes parmi les dirigeants des PME, qui craignent que les groupements soient facteurs de nouvelles contraintes.

- contenu de la proposition

La mesure proposée consiste à surmonter les obstacles actuels :

* s'agissant du cadre juridique du contrat de travail : il n'est pas proposé de modification, car cela reviendrait à restreindre les garanties des salariés ; la solution consistant à soumettre le contrat de travail à des conventions collectives différentes, en fonction de l'entreprise occupant le salarié ne semble pas réaliste (droits et obligations différents d'une entreprise à l'autre, ingérables en pratique et pénalisant pour le salarié) ;

* s'agissant du champ des groupements : il est proposé de permettre aux entreprises de plus de 300 salariés d'adhérer à un groupement d'employeurs ;

* s'agissant du régime fiscal : il paraît normal que le groupement d'employeurs suive les mêmes règles en la matière que celles des entreprises adhérentes ; cela pourrait conduire à proratiser le prélèvement fiscal et social en fonction de la composition des groupements qui comprendraient à la fois des entreprises commerciales et industrielles d'une part, et agricoles d'autre part.

* s'agissant des résistances culturelles : il est proposé de promouvoir la formule des groupements d'employeurs auprès des professionnels ; les départements dans lesquels une telle promotion a été réalisée auraient obtenu des résultats significatifs.

- mesures de mise en œuvre

* s'agissant du champ des groupements : il convient d'abroger le 5^o alinéa de l'article L. 127-1. du code du travail.

* s'agissant des résistances culturelles : il appartient à l'administration centrale de mobiliser les DDTEFP sur ce sujet. Les services déconcentrés seraient invités à étudier, en liaison avec les instances représentatives locales des professionnels, les potentiels, les besoins et les modalités des groupements.

PROPOSITION 13 :
RENFORCER LES MOYENS ET LES CONTROLES
DE L'INSPECTION DU TRAVAIL

- rappel du problème

Le problème des moyens et des contrôles de l'inspection du travail n'est pas propre au tourisme saisonnier, mais il se pose sans doute d'une façon très particulière dans ce secteur. En effet, les services de l'inspection du travail doivent faire face, localement, à une augmentation forte de l'activité, dans des entreprises où la représentation des salariés est faible, voire inexistante. Cette charge de travail accrue intervient de plus à des périodes de congés que doivent aussi gérer les responsables de l'inspection du travail.

- contenu de la proposition

Au-delà de l'augmentation des effectifs de l'inspection du travail, sans doute souhaitable, il convient également de renforcer l'efficacité de son fonctionnement.

Cela peut passer par une amélioration de la procédure de redéploiement des effectifs en saison, en rendant celle-ci plus attractive, et par un plus grand ciblage des plans de contrôle.

- mesures de mise en œuvre

S'agissant de l'attractivité de la procédure de redéploiement, la direction de l'administration générale et de la modernisation (DAGEMO) du ministère de l'emploi et de la solidarité pourrait être invitée à étudier les conditions d'une attribution de primes pour les agents candidats.

S'agissant de l'amélioration des plans de contrôle, un groupe de travail réunissant les DDTEFP concernés par la problématique du tourisme saisonnier devrait être réuni, afin d'en tracer les axes. Ce groupe de travail devrait notamment s'appuyer sur une exploitation statistique ciblée, actuellement indisponible, des contrôles de l'inspection du travail : taux et nature des infractions par secteur, par zone, par strate. Cette exploitation permettrait de faire apparaître des profils d'entreprises "à risque". Il s'agit de s'inspirer de la méthodologie conduite par l'agence centrale des organismes de sécurité sociale (ACOSS) avec les URSSAF en matière de ciblage des contrôles.

PROPOSITION 14 :
RENFORCER L'EFFECTIVITE DES POURSUITES ET LES SANCTIONS,
PARTICULIEREMENT EN MATIERE DE TRAVAIL ILLEGAL

- rappel du problème

Les procédures mises en œuvre par l'inspection du travail font l'objet d'un taux de classement élevé, et les sanctions sont faibles lorsque les manquements constatés ne mettent pas en cause la sécurité des travailleurs ou ne caractérisent pas une situation de travail illégal.

Or, les statistiques de l'inspection du travail mettent en évidence la forte représentation des activités caractéristiques du tourisme dans les infractions au code du travail, quels que soient les motifs.

Par ailleurs, en matière de travail illégal, les services de contrôle se heurtent fréquemment à la difficulté de prouver le délit, essentiellement en raison du manquement aux obligations d'affichage des horaires, de tenue du RUP et de décompte des horaires des salariés. Cela ne permet pas de contrôler le nombre d'heures réellement effectuées par les salariés à temps partiel.

- contenu de la proposition

Il est proposé de mettre en œuvre une plus grande coopération entre les parquets et les services de contrôle. Cette coopération permettrait aux parquets de prendre la mesure réelle de la situation du terrain, tout en éclairant les services de contrôle sur la nécessité de arbitrages à réaliser. Il serait ainsi possible de sélectionner les incriminations dont la poursuite plus fréquente permettrait de contrer le plus efficacement le contournement du droit du travail.

Il est également proposé d'alourdir les sanctions en cas de manquement aux obligations évoquées ci-dessus, afin de rendre plus difficile le recours au travail dissimulé.

- mesures de mise en œuvre

La mise en œuvre de la coopération entre les parquets et les services de contrôle suppose que soit adressée une instruction de politique générale du Garde des sceaux aux parquets. Des réunions peuvent également être organisées, en invitant des magistrats du siège dans le respect du principe d'indépendance de la Justice. La DILTI a déjà initié cette pratique qui semble commencer à porter ses fruits.

L'aggravation de la sanction suppose de supprimer les articles R.631-1 et R.632-1 prévoyant respectivement une amende pour contravention de 3^e et 4^e classe. En contrepartie devrait être adoptée une disposition législative instituant une amende administrative.

PROPOSITION 15 :
LUTTER CONTRE LE CONTOURNEMENT DU DROIT
DU TRAVAIL FRANCAIS PAR DES OPERATEURS ETRANGERS

- rappel du problème

Des tours-opérateurs ressortissants d'autres Etats membres de l'Union européenne exercent leur activité en France, en soumettant leurs salariés au droit du travail de leur pays d'origine. Si le droit positif établit clairement que ces pratiques sont contraires tant aux normes françaises que communautaires, la brièveté de la présence en France de ces entreprises rend difficile l'exercice de poursuites à leur encontre et la mise en œuvre effective des sanctions.

- contenu de la proposition

Il s'agit d'assurer l'effectivité des poursuites, et donc de s'assurer de la personne des délinquants, dans la mesure où l'exercice d'une activité non déclarée en France, avec des salariés, s'assimile à un cas de travail illégal et constitue donc un acte délictueux.

- mesures de mise œuvre

Cette proposition pourrait être mise en œuvre par le constat de travail illégal par un officier de police judiciaire. Ce procédé permettrait de recourir à la procédure de comparution immédiate telle qu'elle est prévue par le code de procédure pénale.

Dans le cadre de l'instruction de politique pénale évoquée à la proposition précédente, cette orientation pourrait figurer parmi les recommandations adressées aux parquets.

PROPOSITION 16 :
AMELIORER LES INSTITUTIONS REPRESENTATIVES
DU PERSONNEL DANS LES ENTREPRISES SAISONNIERES

- rappel du problème

Les travailleurs saisonniers, notamment dans le tourisme, éprouvent des difficultés pour exploiter les possibilités offertes par le code du travail en matière de représentation du personnel et de dialogue social. En effet, les négociations ne peuvent en général avoir lieu qu'entre les saisons, alors que leur contrat est suspendu, ou interrompu. De plus, nombre d'entre eux sont employés dans des entreprises n'atteignant pas les seuils nécessaires pour pouvoir exiger la création des IRP.

- contenu de la proposition

Il est proposé d'améliorer les institutions représentatives du personnel en exploitant au mieux les possibilités conventionnelles et légales et en adaptant le cadre normatif.

- mesures de mise en œuvre

Cette proposition suppose trois types de mesures :

* la création d'un groupe de travail réunissant les administrations concernées et les partenaires sociaux, afin d'étudier dans quelles conditions les dispositions relatives au dialogue social figurant dans certaines conventions collectives de branches relevant du tourisme pourraient être généralisées ;

* l'organisation, localement, sous la présidence du DDTEFP, de négociations pour étudier les conditions de mise en œuvre des dispositions relatives aux délégations de sites ;

* un ajout au code du travail précisant que l'éventuelle suspension du contrat de travail est interrompue lorsque le travailleur saisonnier participe à des négociations collectives entre les saisons ; dans l'hypothèse où il n'y avait pas suspension, mais rupture du contrat de travail en fin de saison, une procédure analogue à celle en vigueur pour les travailleurs temporaires exerçant un mandat syndical peut être envisagée.

PROPOSITION 17 :
EXONERER DE TAXES LOCALES ET DE TVA
LA REALISATION DE LOGEMENTS POUR LES SAISONNIERS
SATISFAISANT A DES NORMES DE CONFORT ACCRUES

- rappel du problème

Toutes les enquêtes sur les saisonniers du tourisme ont mis en évidence les difficultés de logements qu'ils éprouvent, rares étant les employeurs mettant un logement à disposition de leurs salariés. Par ailleurs, les exigences de confort exprimées par le code du travail lorsque un employeur loge ces salariés paraissent aujourd'hui insuffisantes.

- contenu de la proposition

Il est proposé d'accorder une exonération de TVA, de taxe d'habitation et de taxe foncière pour les logements réalisés par les employeurs et mis à disposition des salariés lorsque ces logements respectent des normes de confort accrues.

- mesures de mise en service

Il s'agit, en premier lieu, d'ajouter un nouvel alinéa à l'article R.232-11 du code du travail relatif à l'hébergement des salariés, en précisant que le bénéfice des exonérations fiscales prévues par ailleurs dans le code général des impôts est réservé aux logements d'au moins 15 m² par personne seule et 30 m² pour un couple.

En second lieu, il s'agit de modifier le code général des impôts en plusieurs points :

* s'agissant de l'exonération de TVA, il convient de modifier le 7° de l'article 257 du code général des impôts,

* s'agissant de l'exonération de taxe d'habitation, il convient d'ajouter un article 1414D précisant que les employeurs hébergeant leurs salariés conformément au nouvel alinéa de l'article R.232-11 du code du travail sont exonérés de taxe d'habitation pour les surfaces affectées à l'hébergement des salariés,

* s'agissant de l'exonération de taxe foncière, il convient d'ajouter un 12° à l'article 1382 apportant les mêmes précisions qu'en matière de taxe d'habitation,

* s'agissant de l'exonération de TP, il convient d'ajouter un membre de phrase au a/ du 1° de l'article 1467 en précisant que la valeur locative des immobilisations corporelles affectées à l'hébergement du personnel, conformément aux dispositions du nouvel alinéa de l'article R.232-11 du code du travail, n'entre pas dans les bases de la taxe professionnelle.

PROPOSITION 18 :
MOBILISER LES LOGEMENTS SOCIAUX

- rappel du problème

L'accès des saisonniers aux logements sociaux pendant la saison est difficile, du fait des règles pratiques de gestion, inadaptées à leur situation (délai d'instruction des dossiers, caution, préavis notamment), mais aussi des normes applicables. En effet, les articles L. 442-8. et R. 441-1. du CCH interdisent en principe la location en meublé et la sous-location. Ces dispositions ne permettent donc pas à l'employeur de se substituer à ses salariés saisonniers pour prendre les appartements en location.

- contenu de la proposition

Il s'agit de supprimer les obstacles à l'occupation des logements sociaux par les saisonniers.

- mesures de mise en œuvre

L'article L. 442-8. devrait prévoir la possibilité pour un employeur de réserver des appartements qu'il meublerait. Cette disposition permettrait à l'employeur d'assumer toutes les démarches administratives pratiques que le saisonnier ne peut effectuer. Cependant, le titulaire du bail resterait, dans cette hypothèse, le travailleur saisonnier, afin d'éviter que la rupture éventuelle du contrat de travail ne le prive également de domicile.

Les règlements des organismes gestionnaires n'auraient qu'à prévoir l'existence de contrats de réservation avec les employeurs, éventuellement assortis d'une procédure de contrôle pour s'assurer que le dispositif n'est pas détourné. En pratique, une concertation entre l'Etat, les collectivités locales, les organisations syndicales et professionnelles et les organismes gestionnaires devraient précéder localement la mise en œuvre du dispositif. Les décisions de conclusion des contrats seraient prises par les commissions d'attribution.

PROPOSITION 19 :
DEVELOPPER LE PARC DE LOGEMENTS-FOYERS

- rappel du problème

Le développement des logements-foyers dans les zones saisonnières permettraient d'offrir des conditions de logement décent aux saisonniers. Ce développement se heurte cependant à la difficulté de rentabiliser des infrastructures occupées une partie de l'année seulement. La majoration prévue des aides de l'Etat lorsque les logements sont destinés à des populations éprouvant des difficultés particulières est insuffisante.

Par ailleurs, la réglementation applicable exclut la location saisonnière, ou comme accessoire à un contrat de travail. La sous-location, même meublée, est en revanche possible au terme de l'article L. 442-8. lorsque le foyer-logement est géré par un organisme HLM.

- contenu de la proposition

Il est proposé de dépasser les obstacles au développement et à l'occupation des logements-foyers par les saisonniers, tout en apportant des garanties sur le maintien du droit au logement en cas de rupture du contrat de travail.

- mesures de mise en œuvre

Il convient de modifier les articles R. 331-10. et R. 331-15. du CCH, afin de prévoir une majoration plus importante de la participation de l'Etat dans les zones d'activité saisonnière, dans des proportions qu'il appartient aux services du secrétariat d'Etat au Logement de définir.

S'agissant des conditions d'occupation, un schéma proche de celui suggéré pour les logements sociaux pourraient être mis en place :

* supprimer l'interdiction de louer ces logements de façon saisonnière, telle que prévue par le b) de l'article R. 331-4. du CCH ;

* la possibilité de location saisonnière dans le cadre de contrat de réservation entre les organismes gestionnaires et les employeurs, en suivant les modalités proposées pour les logements sociaux.

PROPOSITION 20 :

ADAPTER LES AIDES AU LOGEMENT A L'INSTABILITE DE L'EMPLOI

- rappel du problème

Le bénéfice de l'APL pour les travailleurs saisonniers se heurte à plusieurs obstacles : exigence d'occupation du logement au titre de résidence principale, définie comme l'occupation huit mois par an ; évaluation forfaitaire et annuelle des ressources.

- contenu de la proposition

Il est proposé de prévoir des exceptions à l'occupation 8 mois par an, et de revenir sur l'évaluation annuelle et forfaitaire des ressources.

- mesures de mise en œuvre

L'article R. 351-1. du CCH devrait être modifié, afin de préciser que des directives du FNH pourront prévoir des exceptions au critère des huit mois d'occupation pour déterminer la résidence principale. Une directive en ce sens devra ensuite être adoptée pour réserver un cas particulier aux travailleurs saisonniers, et plus largement d'ailleurs à tous ceux dont l'activité professionnelle exige une mobilité géographique.

L'article R. 351-4. devra également être modifié, afin de prévoir que l'APL est recalculée, par exemple tous les trois mois.

L'article R. 351-57. devra exclure l'évaluation forfaitaire sur une base annuelle des ressources pour les salariés non titulaires d'un CDI.

PROPOSITION 21 :
AMELIORER LES PLANS DE TRANSPORTS COLLECTIFS
AU PROFIT DES SAISONNIERS

- rappel du problème

Les logements disponibles et financièrement accessibles pour les travailleurs saisonniers du tourisme sont souvent situés à l'écart du cœur de l'activité touristique, par exemple dans les vallées, ou en retrait des bandes côtières. L'occupation de ces logements se heurte le plus souvent à l'absence de plans de transports adaptés.

- contenu de la proposition

Il s'agit de concevoir des plans de transport adaptés pendant la saison.

- mesures de mise en œuvre

Il appartient aux collectivités locales de mettre en œuvre un tel dispositif. Un partenariat pourrait toutefois être établi avec l'Etat, dans le cadre des prochains contrats de ville et contrats Etat-région.

Il conviendrait en premier lieu de dresser l'état des besoins. Le financement pourrait être assuré par les collectivités locales, les employeurs, les salariés et l'Etat dans des proportions à définir.

PROPOSITION 22 :
RENFORCER L'EFFICACITE DE LA MEDECINE DU TRAVAIL
AUPRES DES TRAVAILLEURS SAISONNIERS

- rappel du problème

Les travailleurs saisonniers ne bénéficient qu'exceptionnellement d'une visite médicale à l'embauche. Cette situation résulte le plus souvent de l'incapacité des services de la médecine du travail d'effectuer la consultation dans le délai d'un mois, prévu par la loi, durant la saison, dans les régions touristiques. Plusieurs causes expliquent cette situation : programmation des embauches difficiles, faiblesse des effectifs de médecins du travail, de surcroît encore diminués pendant les congés scolaires où les besoins augmentent dans les zones d'activité touristique saisonnière.

-contenu de la proposition

Il s'agit d'améliorer les procédures et les modes de fonctionnement des services inter-entreprises de médecine du travail, afin d'augmenter les possibilités de consultations et les contacts entre salariés et médecine du travail.

- mesures de mise en œuvre

Trois mesures peuvent être évoquées :

* poursuivre le plan quinquennal d'augmentation des effectifs par la reconversion des médecins libéraux, en le ciblant dans les régions les plus déficitaires ;

* donner instruction aux DRTEFP de faire de l'organisation de permanences dans les stations touristique un des critères de renouvellement de l'agrément des services de médecine du travail ;

* assurer la transmission de la fiche d'aptitude d'un service à un autre, afin de ne pas multiplier des visites inutiles qui encombrant les services : il s'agit de sensibiliser les travailleurs saisonniers pour qu'ils conservent leur fiche, et de donner instruction aux différents services de communiquer une copie de cette fiche lorsqu'elle est réclamée par le travailleur saisonnier employé dans un autre département. La télétransmission de ces fichiers pourraient être étudiée.

PROPOSITION 23 :
PERMETTRE LE RECOURS A LA MEDECINE LIBERALE
LORSQUE LA VISITE PAR LA MEDECINE DU TRAVAIL EST IMPOSSIBLE

- rappel du problème

La mise en œuvre des mesures prévues par la proposition précédente ne réglerait pas tous les problèmes à court terme, notamment du fait des délais nécessaires pour renforcer les effectifs. Par ailleurs, il subsistera toujours, ponctuellement, des difficultés.

- contenu de la proposition

Il s'agit de permettre, lorsque la consultation auprès de la médecine du travail est impossible dans les délais prévus par le code du travail, de faire passer aux travailleurs saisonniers une visite en médecine de ville. A cette occasion, le médecin ne se prononcerait pas sur l'aptitude du salarié, et cette visite ne serait pas considérée comme libérant un futur employeur de solliciter à nouveau une consultation de la médecine du travail. Le seul objectif de cette visite serait donc, dans une perspective préventive, de faire un bilan de santé du salarié.

Cette proposition pourrait toutefois s'inscrire dans le cadre de la création d'un service national de médecine préventive ouvert gratuitement aux catégories sociales les plus en difficulté.

- mesures de mise en œuvre

Il convient de rajouter un deuxième alinéa à l'article L. 241-2., qui confie le service de la médecine du travail à des "médecins du travail", afin de prévoir que, dans certains cas définis par décret, il est procédé à une consultation en médecine de ville. Part ailleurs, l'article L. 241-4., relatif à la prise en charge des dépenses afférentes à la médecine du travail, devrait également comporter un nouvel alinéa, au terme duquel les dépenses afférentes aux visites prévues par le nouvel alinéa de l'article L. 241-2. sont également à la charge des employeurs.

Le décret prévu par l'article précédent rajouterait un III à l'article R. 241-48., en prévoyant que lorsqu'il est établi que la consultation par la médecine du travail n'est pas possible dans les délais prévus, l'employeur peut recourir à une consultation en médecine de ville. Ce nouveau paragraphe préciserait également que cette consultation n'est pas assimilable, par la suite, aux cas prévus au II qui dispensent un futur employeur de solliciter une nouvelle consultation de la médecine du travail.

Enfin, un arrêté du ministre compétent devrait préciser dans quelles conditions il est établi que la consultation par la médecine du travail est impossible dans les délais réglementaires. Une procédure d'accusé de réception peut être envisagée.

PROPOSITION 24 :
PERMETTRE L’AFFILIATION DES PLURIACTIFS A UN REGIME UNIQUE

- rappel du problème

La loi a prévu un dispositif dit de “caisse-pivot”, permettant aux travailleurs pluriactifs d’être rattachés, pour la gestion de leur protection sociale, à l’une des caisses de sécurité sociale de leur choix et dont ils remplissent les conditions d’affiliation. Le critère de l’activité principale a donc été écarté. Un décret d’application a précisé les modalités de mise en œuvre, en prévoyant l’établissement de conventions de gestion entre les organismes concernés, et les délais fixés à six mois.

Un an plus tard, ces conventions n’ont toujours pas vu le jour, autant pour des raisons techniques (application par les caisses de la réglementation d’autres régimes obligatoires, transmission des données, incompatibilité des systèmes d’information) que pour des raisons politiques. Ce sujet constitue en effet un enjeu stratégique pour les différents régimes.

- contenu de la proposition

Il s’agit d’assurer l’affiliation des pluriactifs à un seul régime, en fonction de leur activité principale, celle-ci étant définie de façon objective sur la base de la répartition des revenus constatés à partir des déclarations fiscales.

- mesures de mise en œuvre

Cette mesure est actuellement à l’étude à la direction de la sécurité sociale du ministère de l’emploi et de la solidarité. Elle nécessite l’abrogation de la loi et du décret d’application régissant actuellement le dispositif - non mis en place - de la caisse pivot et son remplacement par un nouveau texte.

PROPOSITION 25 :
REDUIRE LES CRITERES D'ACTIVITE POUR BENEFICIER
DES INDEMNITES JOURNALIERES DE L'ASSURANCE-MALADIE

- rappel du problème

Les travailleurs saisonniers du problème ont bénéficié, comme l'ensemble des salariés en situation précaire, de l'assouplissement des critères d'affiliation à l'assurance maladie. La mise en œuvre prochaine de la couverture maladie universelle (CMU), suite aux propositions de M. Boulard, devrait apporter une solution aux dernières difficultés s'agissant des prestations en nature.

En revanche, les délais d'activité antérieure requis pour bénéficier des prestations en espèces (indemnités journalières ou IJ) "longues", c'est-à-dire au-delà de 6 mois, demeurent relativement élevées puisqu'elles s'apparentent presque à un mi-temps à l'année. Cette exigence ne paraît donc plus correspondre à la réalité économique et sociale du marché du travail et, en particulier, à la situation des saisonniers du tourisme.

- contenu de la proposition

Il s'agit de réduire les critères d'activité requis pour ouvrir droit aux IJ, en les rapprochant de la durée moyenne d'un contrat saisonnier - environ trois mois - sans restreindre cette avancée aux saisonniers. En effet, rien ne justifierait que les saisonniers bénéficient d'un traitement plus favorable que l'ensemble des salariés précaires.

- modalités de mise en œuvre

Il convient de modifier le b) de l'article R. 313-7. du code de la sécurité sociale, en substituant le nombre de 507 heures (trois mois à temps plein) à celui de 800 heures actuellement exigées.

Ne pas limiter cette mesure aux travailleurs saisonniers suppose également de modifier le 2° du b) de l'article R. 313-3., en alignant sa rédaction sur celle proposée pour les travailleurs saisonniers. Supprimer l'exigence d'immatriculation depuis 12 mois ne paraît pas nécessaire si la mise en œuvre de la CMU s'accompagne de l'inscription d'office au régime général de la sécurité sociale et de la suppression de l'assurance personnelle.

PROPOSITION 26 :
PERENNISER LE DROIT DES SAISONNIERS
A L'INDEMNISATION DU CHOMAGE

- rappel du problème

Les travailleurs saisonniers n'ont accès à l'indemnisation du chômage hors saison que depuis 1998, à titre expérimental. Pour 1999, cette expérience devrait être renouvelée, mais sa prolongation ultérieure dépendra de l'issue des négociations sur la prochaine convention UNEDIC entre les partenaires sociaux.

- contenu de la proposition

Il s'agit d'assurer l'inscription dans la future convention du droit des saisonniers à prétendre à l'indemnisation du chômage hors saison.

- mesures de mise en œuvre

La mise en œuvre de cette mesure passe d'abord par les partenaires sociaux qui négocieront la future convention. S'il apparaissait que le coût budgétaire ne permet pas la prolongation toute chose égale par ailleurs, la convention pourrait prévoir une augmentation du taux de cotisation, une dégressivité accrue de l'AUD. L'Etat pourrait également prendre part au financement de cette mesure, en cas de nécessité, au titre de la solidarité.

PROPOSITION 27 :
ELABORER UN GUIDE DU SAISONNIER

- rappel du problème

La situation professionnelle et sociale des travailleurs saisonniers est régie par une multitude de textes qui n'ont pas de cohérence entre eux. Leur nombre même ne permet pas aux intéressés d'avoir connaissance de leurs droits et de leurs devoirs.

- contenu de la proposition

Il est proposé d'assurer une meilleure information par la diffusion d'un guide du saisonnier. Le guide regrouperait à la fois l'ensemble des droits du travailleur saisonnier du tourisme, mais donnerait aussi, en fonction des localisations géographiques, des informations pratiques.

- mesures de mise en œuvre

L'élaboration du guide pourrait être assurée à titre principal par le secrétariat d'Etat au tourisme, qui s'appuierait sur les différents départements ministériels concernés. Le guide pourrait ensuite être disponible dans les maisons des saisonniers, les agences pour l'emploi, les mairies, ainsi que sur un serveur électronique.

PROPOSITION 28 :
CREER DES MAISONS DU SAISONNIER

- rappel du problème

La diffusion d'un guide du saisonnier ne suffira pas pour assurer la circulation de toutes les informations nécessaires aux saisonniers. Ainsi, la circulation de l'information, aussi bien sur les offres d'emploi, que sur l'attitude à adopter en cas de litige avec l'employeur, ou encore sur les logements disponibles ou sur la santé, ne peuvent pas trouver leur place dans un guide du saisonnier.

- contenu de la proposition

Il est proposé de généraliser l'ouverture de maisons du saisonnier dans les stations touristiques. Elles constitueraient des lieux d'information où pourraient par exemple être consultées les offres d'emplois et être transmises les candidatures. La médecine du travail et l'inspection du travail, les organisations syndicales, pourraient également y tenir des permanences.

- mesures de mise en œuvre

La réalisation de maisons des saisonniers suppose que les collectivités mettent à disposition des locaux adaptés. Le financement pourrait éventuellement être partagé entre les différents niveaux administratifs. La gestion de ces locaux pourrait échoir à un organisme choisi par les collectivités et les organisations syndicales, comme par exemple les missions locales.

PROPOSITION 29 :
**METTRE EN ŒUVRE UN PARTENARIAT ENTRE L'ANPE ET LES BOURSES
EUROPEENNES EMPLOI-FORMATION DANS LE TOURISME**

- rappel du problème

Suite à une initiative syndicale et en partenariat avec la Commission ont été mises en place des bourses européennes emploi-formation dans le tourisme (BEEFT), dont l'objectif est d'offrir plus d'opportunités professionnelles aux travailleurs concernés. La France a mis en place la première des BEEFT, en partenariat avec l'Italie.

Le développement optimal de ces bourses suppose toutefois leur correcte alimentation en offres d'emplois et de formations. Le plein succès dépendra donc aussi de l'implication des services publics de l'emploi, notamment à travers le réseau EURES qu'anime la Commission

- contenu de la proposition

Il s'agit pour la France de développer les bourses européennes emploi-formation dans le tourisme (BEEFT) en partenariat avec le service public de l'emploi.

- mesures de mise en œuvre

L'ANPE devrait être mobilisée sur ce sujet par son administration de tutelle afin que, localement, s'engage une coopération entre les agences locales et les sites des BEEFT.

PROPOSITION 30 :
REALISER EN FRANCE L'ETUDE DE FAISABILITE DU PASSEPORT
EUROPEEN DE QUALIFICATION

- rappel du problème

Les partenaires sociaux se sont mis d'accord avec la Commission pour réaliser une étude de faisabilité d'un passeport européen de qualification dans le secteur des HCR. D'initiative patronale, ce document tend à améliorer la transparence des parcours professionnels. Il peut donc accroître la mobilité des travailleurs saisonniers du tourisme.

Sa mise en œuvre suppose cependant que soient identifiés et harmonisés les contenus entre les différents Etats membres. Surtout, mal maîtrisé, ce projet pourrait renforcer le contrôle des employeurs sur les salariés en fonction des conditions de validation et entraîner une régression des garanties sociales.

- contenu de la proposition

Il est proposé que la France soit candidate pour participer à l'étude de faisabilité, ce qui permettrait d'identifier, à partir des particularités françaises, les avantages et les risques de ce projet et les moyens d'y remédier le cas échéant.

- mesures de mise en œuvre

La France doit d'abord faire connaître son intention aux services de la Commission et aux partenaires sociaux concernés. Au niveau opérationnel, un groupe de travail réunissant les différents acteurs (partenaires sociaux, Commission, administrations nationales) devra être réuni.

PROPOSITION 31 :
PROMOUVOIR LE DIALOGUE SOCIAL DANS LE TOURISME
AU NIVEAU COMMUNAUTAIRE

- rappel du problème

Actuellement, le dialogue social dans les activités caractéristiques du tourisme éprouve des difficultés à se développer. C'est le cas en France, mais aussi au niveau communautaire, les organisations d'employeurs se montrant réticentes à aborder le sujet des conditions de travail. Le plan pluriannuel en faveur du tourisme qui prévoyait un soutien au dialogue social dans le tourisme n'a pas pu être opposé. Dans ce contexte, la DG V, en charge du dialogue social, s'est montrée intéressée par la discussion de la démarche et des résultats du présent rapport au niveau européen.

- contenu de la mesure

Il est proposé que la France suggère à la Commission d'alimenter le débat avec les partenaires sociaux à partir du présent rapport, en vue d'aboutir à la conclusion d'accords sur la situation sociale et professionnelle des travailleurs du secteur. La France pourrait contribuer à cet objectif, notamment dans le cadre de sa présidence, au premier semestre 2000 et de sa participation à la troïka.

- mesures de mise en œuvre

La mise en œuvre de cette proposition supposerait qu'un accord soit trouvé avec la Commission pour qu'elle utilise la ligne budgétaire gérée par la DG V dans le cadre du soutien au dialogue social.

Chapitre VI

UN STATUT POUR LES TRAVAILLEURS SAISONNIERS DU TOURISME

Les propositions qui viennent d'être avancées sont susceptibles d'améliorer considérablement la situation sociale et professionnelle des travailleurs saisonniers du tourisme. Néanmoins leur mise en œuvre au coup par coup ne conférerait pas, par elle-même, à cette catégorie extrêmement hétérogène de travailleurs, la reconnaissance sociale qui permettrait, pour le présent et l'avenir, de les traiter autrement que par exception, à la marge du droit commun. Il importe donc, et il est possible, de dégager quelques lignes de force d'une politique cohérente en leur faveur.

Cette démarche s'est fréquemment référée, au cours de la mission, à la notion de statut, en entendant par là non pas strictement une position réglementée que l'on opposerait à une relation contractuelle, mais un ensemble cohérent de dispositions relevant aussi bien de la loi et du décret que de la négociation collective et du développement de partenariats divers. C'est en ce sens que la mission s'est prononcée en faveur d'un "statut pour les travailleurs saisonniers du tourisme" dont le présent chapitre dessine les grandes lignes⁶².

Ce statut, qui prend appui sur les 31 propositions, énoncées au chapitre précédent, ne recouvre pas pour autant l'ensemble des problèmes évoqués ou qui surgiront nécessairement si les propositions de ce rapport sont retenues par le gouvernement. Ainsi, les problèmes d'information des saisonniers dont l'importance a été soulignée, ne sont pas, à proprement parler, constitutifs du statut et impliquent des actions spécifiques. Il en est de même de l'évaluation des moyens publics nécessaires à la mise en œuvre de ces réformes qui ne pourra être sérieusement réalisée que lorsque les discussions interministérielles, indispensables et les arbitrages consécutifs auront eu lieu.

Le statut est, dans ces conditions, défini par la convergence de cinq orientations : appliquer le droit existant souvent méconnu et dont l'application effective doit être sérieusement contrôlée et sa méconnaissance sanctionnée ; réactiver les négociations collectives dans ce secteur très dispersé où les conditions de véritables discussions ne sont pas toujours faciles à réunir ; élaborer un projet de loi réunissant les propositions faites tout au long de ce rapport ; prévoir de même les décrets nécessaires à la mise en œuvre de la réglementation proposée ; enfin, développer de nombreux partenariats entre l'Etat, les collectivités territoriales voire d'autres institutions ou organisations.

⁶² La spécificité de l'activité saisonnière a également conduit certaines organisations professionnelles du tourisme à demander aux pouvoirs publics la reconnaissance de leurs caractéristiques particulières en revendiquant un "statut de l'entreprise saisonnière".

6.1. APPLIQUER EFFECTIVEMENT LE DROIT EXISTANT

L'amélioration de la situation sociale et professionnelle des saisonniers du tourisme dépendra pour beaucoup de l'application effective du droit en vigueur.

Or, comme nous l'avons constaté, la situation actuelle est pleine d'enseignement à ce sujet. En matière de protection sociale, par exemple, les textes relatifs à la caisse-pivot n'ont jamais été mis en œuvre. De même, dans le domaine de l'emploi, l'application du code du travail est très inégale, sans compter les dispositions qui ne reçoivent pas d'application, comme les délégations de site et qui sont même souvent ignorées. Parfois, ce sont des difficultés pratiques qui s'opposent à l'application du droit, comme lorsqu'il s'agit de constater et de prouver le travail illégal, notamment sous la forme du travail dissimulé. Dans d'autres cas, les juridictions surchargées doivent arbitrer entre de multiples priorités et sont amenées à relativiser l'importance des infractions au code de travail.

Ce qui est constaté pour le droit existant laisse craindre que plusieurs propositions de ce rapport se trouvent exposées au risque de ne pas être appliquées. La lutte contre le contournement du droit du travail par les opérateurs étrangers, par exemple, dépendra de la politique pénale des parquets. D'autres propositions dépendent du degré d'implication des partenaires sociaux ou des collectivités territoriales.

Il reste que l'application du droit est avant tout une question de volonté et de moyens publics. Un travail collectif des DDTEFP est nécessaire pour mieux cibler les procédures à mettre en œuvre contre les principales infractions ; dans le même esprit on ne peut que recommander une coopération plus étroite entre les services de contrôle et l'autorité judiciaire. Quant aux moyens, certaines carences, en médecine du travail par exemple, font que les obligations des employeurs peuvent être impossibles à respecter ; de même la complexité de certains textes de la protection sociale aboutit parfois au même résultat. Une augmentation des moyens de l'inspection du travail, par ailleurs justifiée par d'autres aspects de la politique gouvernementale, et de la médecine du travail, apparaît ainsi inéluctable si l'on ne veut pas voir se développer des espaces de négation du droit.

Au total, inertie des administrations, réticence de certains acteurs, manque de moyens, peuvent conduire à n'améliorer la situation des travailleurs saisonniers que dans les textes, sans traduction concrète pour les intéressés. Ce rapport attire donc l'attention des pouvoirs publics sur le caractère impérieux de l'application des textes et d'une affectation de moyens suffisants.

6.2. REACTIVER LES NEGOCIATIONS COLLECTIVES

Dans un secteur aussi largement ouvert à l'initiative privée, la forme naturelle de l'organisation des relations entre employeurs et employés devrait reposer sur les négociations collectives à établir et à développer comme le groupe de travail a pu le constater tant au niveau national qu'europpéen.

C'est évidemment dans le domaine de l'**emploi** que la part de la négociation collective a la plus large place. La mise en œuvre de plusieurs des propositions de ce rapport dépend ainsi en grande partie des avancées du dialogue social. C'est le cas, par exemple, de l'indemnisation du chômage au-delà de 1999. Cependant, les pouvoirs publics peuvent jouer un rôle incitateur.

Il en est ainsi des propositions relatives à **la formation**, telle que l'accès des entreprises aux fonds de formation, ou le développement des formations transversales et polyvalentes. Les avancées dépendent d'accords de branches, voire inter-branches, que l'Etat peut essayer de faire émerger en proposant la conclusion d'un EDDF.

Dans le domaine des **relations du travail**, le cadre général posé par les textes issus des propositions pourrait laisser des marges de négociation, par exemple pour les clauses de reconduction des contrats ou la gestion de l'ancienneté. L'installation effective de délégués de site, l'amélioration des institutions représentatives du personnel, la création de maisons des saisonniers, voire l'élaboration du guide des saisonniers, pourraient trouver place dans les négociations collectives. La promotion du rapport au niveau communautaire serait également un moyen de renforcer les négociations.

Enfin, la négociation collective peut jouer aujourd'hui un rôle majeur dans **la détermination du temps de travail**. En ayant décidé d'aider les entreprises qui passeront aux 35 heures avant la date butoir, les pouvoirs publics ont créé une incitation à la négociation anticipée des modalités.

6.3. ELABORER UN "PROJET DE LOI RELATIVE A LA SITUATION SOCIALE ET PROFESSIONNELLE DES TRAVAILLEURS SAISONNIERS DU TOURISME"

La plupart des propositions de ce rapport supposent l'adoption de dispositions législatives ou la modification de dispositions existantes. Dans cette perspective, le schéma qui suit a pour objet de présenter ce que pourrait être l'architecture d'un texte de loi regroupant l'ensemble des mesures législatives intéressant les saisonniers du tourisme, telles qu'elles sont avancées dans ce rapport, mais dont plusieurs d'entre elles seraient susceptibles de concerner bien d'autres catégories de travailleurs précaires.

Projet de loi relatif à la situation professionnelle et sociale des travailleurs saisonniers du tourisme

Titre premier - Situation professionnelle

Chapitre premier : de l'emploi

Article 1^{er} : le travailleur saisonnier du tourisme,

Article 2 : mesures de simplification administrative prévoyant le regroupement des déclarations administratives et du recouvrement des cotisations sociales.

Article 3 : extension de l'indemnité de précarité aux titulaires d'un contrat saisonnier par suppression du a/ du 4^o alinéa de l'article L. 122-3-4. du code du travail.

Article 4 : introduction d'une obligation de reconduction des contrats à partir d'un nombre de saisons à déterminer, sans préjudice des dispositions conventionnelles plus favorables, en modifiant l'article L. 122-3-15. du code du travail.

Article 5 : introduction d'une obligation de prise en compte de l'ancienneté en créant un nouvel article L. 122-3-16. du code du travail ; l'actuel article L. 122-3-16. devient l'article L. 122-3-17.

Article 6 : incitation au développement des groupement d'employeurs par les mesures suivantes :

- I - élargissement du champ des groupements en permettant aux entreprises de plus de 300 salariés d'adhérer par suppression du 5^o alinéa de l'article L.127-1. du code du travail ;
- II - proratisation du régime fiscal et social des groupements d'employeurs en fonction de la nature juridique des membres (entreprises agricoles, commerciales, industrielles) par modification de l'article 223 octies du CGI.

Article 7 : renforcer l'effectivité des poursuites et des sanctions en matière de travail illégal en créant une sanction pécuniaire spécifique en cas de défaut de présentation des documents permettant de comptabiliser les horaires de travail effectuées par chaque salarié, prévus par l'article L. 611-9. Cette mesure suppose de supprimer les articles R. 631-1. et R. 632-1 et de le remplacer par l'adjonction d'une pénalité pécuniaire forte à l'article L. 611-9.

Chapitre II : de la formation professionnelle

Article 8 : non opposabilité aux saisonniers des conditions d'activités requises par l'article L. 931-15. du code du travail pour bénéficier du CIF-CDD, par adjonction d'un nouvel alinéa en ce sens à cet article.

Article 9 : élargir le champ des actions constitutives de la formation professionnelles aux actions de validation des acquis conduites par l'AFPA et l'ANPE, ce qui permettrait de mobiliser les fonds de la formation professionnelle, par adjonction d'un 7° à l'article L. 900-2. du code du travail.

Titre deuxième - Situation sociale

Chapitre premier : du logement

(Article 10 : exonération de taxes locales et de TVA pour la réalisation de logements pour les saisonniers : modification du 7° de l'article 257 du CGI, du a/ du 1° de l'article 1467 ; ajout d'un article 1414 D et d'un 12° à l'article 1382 du CGI⁶³).

Article 11 : possibilité de location en meublé des logements sociaux dans le cadre d'une réservation effectuée par les employeurs, par modification de l'article L. 442-8. du CCH.

Article 12 : possibilité identique accordée pour les foyers-logements par modification de l'article L. 442-8. du CCH.

Chapitre II : de la prévention médicale

Article 13 :

I - rendre possible la seule consultation par la médecine libérale dans certains cas spécifiés par décret (voir proposition 22), par adjonction d'un alinéa à l'article L. 241-2. du code du travail.

II - prévoir la prise en charge par l'employeur de cette visite par un nouvel alinéa à l'article L. 241-4. du code du travail.

Chapitre III : de la protection sociale

Article 14 : remplacer les dispositions de la loi n° 95-95 du 1^{er} février 1995 relative à la caisse-pivot par l'affiliation à un régime unique en fonction de l'activité principale.

Article 15 : prévoir l'affiliation à une caisse unique pour les pluriactifs, en fonction de l'activité principale définie d'après un critère objectif de revenu.

⁶³Cet article placé ici par souci de cohérence aura normalement sa place dans une loi de finances.

6.4. PRENDRE LES MESURES REGLEMENTAIRES NECESSAIRES

L'adoption d'une loi relative à la situation sociale et professionnelle des travailleurs saisonniers du tourisme est indispensable pour la mise en œuvre des propositions avancées dans ce rapport, mais elle est insuffisante. En effet, les dispositions législatives ci-dessus supposent souvent d'être prolongées par des textes de nature réglementaire. Pour la commodité de la rédaction, ce projet de loi sera dans le texte ci-dessous dénommé projet de loi "saisonniers".

Par ailleurs, certaines des propositions peuvent être mises en œuvre par le pouvoir réglementaire, sans base législative. Enfin, certaines propositions nécessitent seulement des textes d'ordre interne à l'administration, de nature organisationnelle, telle que les circulaires.

Dans cette perspective, les développements qui suivent dressent une liste indicative des différents textes réglementaires qu'il faudrait prendre.

6.4.1. Décrets

- décret d'application de la loi du 2 juillet 1998 élargissant au tourisme le regroupement des déclarations administratives et du recouvrement des cotisations sociales pour les travailleurs occasionnels : indication de l'organisme et des branches d'activité.

- décret d'application du projet de loi "saisonniers" indiquant l'organisme qui effectue la centralisation des déclarations et les modalités de cette centralisation, ainsi que les branches d'activité concernées.

- décret d'application du projet de loi "saisonniers" indiquant quelles sont les branches concernées par l'obligation de reconduction des contrats et de prise en compte de l'ancienneté, ajoutant de nouveaux articles au code du travail.

- décret d'application du projet de loi "saisonniers" sur l'exonération de taxes locales et de TVA pour la réalisation de logements par les employeurs.

- décret d'application du projet de loi "saisonniers" modifiant le CCH pour :

* I- permettre la location en meublé des logements sociaux dans le cas des réservations prévu par la loi ;

* II- permettre une participation plus importante de l'Etat au financement de certains foyers-logements, la location meublée et saisonnière dans le cadre des réservations prévues par la loi.

- décret modifiant le CCH pour adapter le régime de l'APL au cas des travailleurs saisonniers et précaires.

- décret d'application du projet de loi "saisonniers" précisant les cas dans lesquels il est considéré que le recours à la médecine de ville est effectivement impossible.

- décret modifiant le code de la sécurité sociale pour étendre assouplir les conditions d'octroi des prestations en espèces de l'assurance-maladie.

- décret instituant un observatoire de l'emploi touristique

6.4.2. Circulaires, instructions, mesures internes diverses

- instruction du secrétariat d'Etat au tourisme au bureau de la statistique de la direction du tourisme pour la mise en place d'un programme de travail concernant l'emploi touristique ; appel à candidature pour renforcer les compétences du bureau.

- négociation par la DAGEMO d'une augmentation des moyens des services de l'inspection du travail, mesures de redéploiement.

- circulaire de la DAGEMO aux DDETFP indiquant les montants indemnitaires attribués aux candidats retenus pour les opérations de renfort saisonnier dans les services de l'inspection du travail.

- réunion d'un groupe de travail avec un échantillon de DDETFP pour améliorer l'élaboration des plans de contrôle, puis diffusion d'un guide méthodologique et d'un logiciel informatique *ad hoc*.

- circulaire du garde des sceaux aux parquets mettant l'accent sur la priorité accordée par le gouvernement à la lutte contre le travail illégal, et sur la nécessité de poursuites rapides dans le cas des opérateurs étrangers.

- circulaire aux préfets explicitant les modalités de mise en œuvre des contrats de réservation prévus par la loi.

- circulaire aux DRTEFP pour faire de la tenue de permanences dans les lieux d'activité touristique saisonnière un critère de reconduction des agréments des services de médecine du travail.

- circulaire indiquant aux DDETFP comment est constatée la réalité de l'impossibilité d'une consultation auprès de la médecine du travail dans les délais requis par les textes.

- élaboration et diffusion auprès des intéressés d'un guide des saisonniers.

6.5. DEVELOPPER DES PARTENARIATS ENTRE L'ETAT ET L'ENSEMBLE DES ACTEURS

Toutes les propositions contenues dans ce rapport ne se traduisent pas par des mesures normatives. Nombre d'entre elles supposent aussi, voire seulement ou surtout, une coopération entre les différents acteurs, publics et privés, compétents.

Les développements qui suivent regroupent les partenariats à établir en fonction des organismes et institutions concernés et des propositions.

6.5.1. Partenariats à établir entre l'Etat et les collectivités territoriales :

a/ dans le domaine de la formation

- concertation entre les préfets de régions et les conseils régionaux pour mobiliser les PRF ; négociation sur ce sujet dans le cadre des contrats de plans Etat-régions.

b/ dans le domaine du logement

- concertation, éventuellement dans le cadre des contrats de plan Etat-régions et des contrats de ville, pour mettre en place une offre de transport collectif adaptée.

c/ dans le domaine de l'information et du suivi des saisonniers

- concertation entre l'Etat et les communes pour la mise en place des maisons des saisonniers

6.5.2. Partenariats à établir entre l'Etat et différentes institutions et organisations :

a/ dans le domaine de l'emploi

- entre l'ANPE, les DDTEFP, les collectivités locales, les chambres consulaires, les organisations syndicales et professionnelles, pour organiser des échanges et la mobilité des saisonniers entre les sites.

- entre l'ANPE et les collectivités territoriales pour l'implantation de bourses emploi-formation décentralisées.

- entre l'Etat, les organisations professionnelles et les chambres consulaires pour promouvoir la formule du groupement d'employeurs.

b/ dans le domaine de la formation

- entre l'Etat, l'ANACT et les OPCA incluant une clause de mutualisation dans leur convention et acceptant de mener des actions interbranches, dans le cadre d'un EDDF.

- entre l'Etat, l'ANPE et l'AFPA pour le développement des expérimentations des procédures de validation des acquis.

c/ dans le domaine du logement

- entre l'Etat, les collectivités locales, les organisations syndicales et professionnelles, les organismes gestionnaires, pour la mise en place du dispositif relatif aux contrats de réservation prévus par la loi.

d/ dans le domaine de la prévention médicale

- entre l'Etat et les services de la médecine du travail pour assurer la transmission des fiches d'aptitude d'un service à l'autre et sensibiliser les saisonniers à la nécessité de conserver un duplicata de cette fiche.

e/ dans le domaine de la protection sociale

- entre l'Etat et l'UNEDIC pour adapter le régime de l'AFR et éventuellement les conditions de financement de l'indemnisation du chômage saisonnier.

f/ dans le domaine européen

- entre l'ANPE et la Commission pour assurer l'implication du service public de l'emploi dans la mise en œuvre des BEEFT.

- entre l'Etat, la Commission et les partenaires sociaux pour la mise à l'étude du passeport européen de qualification à partir du cas français d'une part, et pour la promotion du dialogue social dans le secteur au niveau communautaire, notamment à partir du présent rapport, d'autre part.

Conclusion

Les travaux et les réflexions menés dans le cadre de la mission conduisent à l'idée que les problèmes des travailleurs saisonniers du tourisme revêtent, en raison de leur diversité, une telle ampleur et une telle complexité qu'il est urgent de leur apporter une réponse, également sollicitée par plusieurs manifestations récentes de ces travailleurs.

Le groupe de travail a également eu le sentiment qu'en analysant leurs problèmes et en recherchant les solutions correspondantes, il était conduit à examiner des questions communes à tous les travailleurs en situation de précarité, quand bien même ceux-ci exercent leur activité dans des secteurs dynamiques, ouverts sur le monde et favorables aux innovations technologiques. Plutôt que de rechercher des réponses seulement fondées sur l'assistanat, il s'est efforcé d'inscrire sa réflexion dans la mutation que connaît aujourd'hui le travail et de montrer que si précarité et modernité coexistent fréquemment, il n'y a aucune fatalité à la détérioration de la situation sociale et professionnelle des travailleurs saisonniers du tourisme. Il est possible de sortir "par le haut" de cette contradiction en conjuguant progrès social et développement économique dans un secteur qui connaît une bonne croissance et qui constitue un atout pour notre pays.

Mais un secteur mal connu est le plus souvent un secteur mal traité. C'est pourquoi - et bien que la lettre de mission ne l'ait pas expressément prévu - il est rapidement apparu que la réflexion sur les questions posées devait passer préalablement par une meilleure connaissance de la population considérée qui seule permettrait d'identifier les catégories dont la situation devait être réformée. On a distingué les saisonniers dits professionnels, des pluriactifs et des occasionnels, les plus nombreux (60 %), en s'efforçant de les caractériser en fonction de l'âge, de la nature du contrat, des qualifications. Un important travail statistique spécifique a été réalisé avec le concours de la direction de l'animation, de la recherche, des études et des statistiques du ministère de l'emploi et de la solidarité et de la direction du tourisme du secrétariat d'Etat au tourisme qui a conduit à évaluer à plus de 420 000 l'effectif des travailleurs saisonniers dans les activités caractéristiques et connexes du tourisme.

Il est ainsi apparu que si le secteur apportait une contribution à la création d'emplois, les potentialités étaient probablement importantes pour peu que fussent améliorées les conditions de travail dans le secteur. Dans cet esprit, des propositions ont été faites pour lever les obstacles à la création d'emplois dans le tourisme saisonnier, notamment en simplifiant les formalités à l'embauche, en améliorant la gestion administrative, en développant les échanges entre sites sur la base des expériences existantes qui, bien que de portée limitée, ont présenté un réel intérêt en termes de création d'emplois.

S'est ainsi dégagée l'idée que la condition déterminante de l'essor de l'emploi dans le tourisme saisonnier réside dans une meilleure formation des travailleurs saisonniers, ce qui présente des difficultés particulières dans un secteur où la proportion des petites et moyennes entreprises est très élevée. Plusieurs propositions sont avancées à cet effet par le rapport tendant à faciliter le financement et l'accès à la formation hors saison, à améliorer le taux de retour des fonds de la formation professionnelle au bénéfice du secteur, à inclure le tourisme dans les procédures de validation des acquis professionnels, à développer les compétences transversales. Pour autant, il est certain que des réformes doivent être introduites pour pérenniser l'emploi : l'annualisation ne peut apporter qu'une réponse très partielle, mais la reconduction plus systématique des contrats peut être favorisée et la gestion de la main-d'œuvre davantage mutualisée grâce, notamment, à la formule des groupements d'employeurs.

Nouveaux prolétaires des temps modernes, les travailleurs saisonniers du tourisme devraient se voir garantir par la société une égalité de traitement avec les autres travailleurs, ce qui est loin d'être le cas. Il est regrettable d'avoir à dire que la première condition est le respect du droit du travail tel qu'il existe. L'application du code du travail est en effet très inégale dans le secteur, les infractions y sont nombreuses, le travail illégal très répandu, certaines dispositions législatives ou réglementaires comme celles de la caisse-pivot en matière de protection sociale n'ont jamais connu le moindre commencement d'application, les délégués de site sont prévus par le code, mais ils n'existent pas dans la réalité.

La situation est aggravée par le fait que les moyens de contrôle de l'inspection du travail sont, en l'espèce, insuffisants et inadaptés et que, lorsque les infractions sont relevées elles ne sont pas toujours suivies de sanctions effectives. Dans d'autres cas, les obligations prescrites sont impossibles à respecter faute de moyens et d'organisation appropriée, comme dans le cas des visites auprès de la médecine du travail. Il faut donc renforcer les moyens indispensables, changer bien des comportements et aggraver certaines sanctions pour qu'elles ne puissent être regardées comme de simples coûts économiques aléatoires.

Compte tenu des structures du secteur, la plupart des réponses doivent être recherchées par la voie du dialogue social. A cet égard, le secteur est handicapé par une organisation professionnelle peu cohérente et une représentation syndicale des travailleurs très faible. En ce qui concerne la responsabilité des pouvoirs publics, il leur revient de créer les conditions les plus favorables au dialogue et, en particulier, de contribuer à l'amélioration des institutions représentatives du personnel de préférence à la création de nouvelles structures de représentation collective. Certaines conventions collectives contiennent des dispositions intéressantes à ce sujet, et il faut surtout faire vivre ce qui existe en favorisant le fonctionnement des organismes de représentation et en leur allouant des moyens accrus.

Il reste que de nombreuses dispositions législatives ou réglementaires nouvelles sont indispensables pour assurer aux saisonniers une condition sociale comparable à celle des autres travailleurs. Des propositions nouvelles sont avancées pour permettre aux saisonniers du tourisme d'accéder à des logements satisfaisants (amélioration des normes d'habitabilité, exonération de taxes, mobilisation de logements sociaux, développement du parc des foyers-logements, réforme du régime des aides, instauration de transports collectifs), d'améliorer leur protection médicale (renforcement de l'efficacité de la médecine du travail, développement sous diverses formes de la médecine préventive), de bénéficier d'une protection sociale plus importante (affiliation à un régime de sécurité sociale en fonction d'un critère d'activité principale, amélioration des conditions ouvrant droit aux indemnités journalières de l'assurance-maladie et à l'indemnisation du chômage au-delà de 1999).

L'ensemble de ces mesures, dont la mise en œuvre caractériserait un progrès social considérable, va de pair avec une meilleure information des intéressés, ce qui peut être réalisé par différents moyens, parmi lesquels le rapport propose : l'élaboration d'un guide des travailleurs saisonniers du tourisme, la création de maisons des saisonniers, l'installation des réseaux d'information et de sites *Internet*.

Sous les différents aspects qui viennent d'être évoqués, cette mission est probablement la première approche d'ensemble du problème des travailleurs saisonniers du tourisme par son ampleur et la diversité des sujets abordés. C'est pourquoi, sans doute, elle a reçu, dans son principe, un très bon accueil de la part des interlocuteurs rencontrés au cours de son déroulement, aussi bien en France, notamment à l'occasion des nombreux déplacements réalisés par les membres du groupe de travail dans les régions touristiques, qu'à Bruxelles tant auprès des fonctionnaires de la DG V que de responsables d'organisations syndicales représentatives au niveau européen.

Quelles que soient les opinions exprimées sur les différents points abordés, le caractère global du présent rapport en fait une base de discussion favorable au dialogue social tant national qu'européen. La France, grand pays touristique, peut ainsi avoir l'ambition de jouer un rôle déterminant en Europe pour promouvoir une politique de progrès social aussi bien sur des questions particulières, par exemple, en réalisant dans notre pays l'étude de faisabilité du passeport européen de qualification, qu'en proposant au niveau de l'Union européenne l'étude et la recherche collective de solutions aux problèmes relatifs à la situation sociale et professionnelle des travailleurs saisonniers du tourisme. La présidence communautaire que la France va être appelée à assumer au premier semestre de l'an 2000 et sa participation, encore plus proche, à la *troïka* devraient faciliter une démarche du gouvernement français en ce sens.

Dans cette perspective, le présent rapport peut donc constituer un outil de réforme efficace par la triple entrée qu'il propose : thématique, en sa première partie (améliorer la connaissance, développer l'emploi, assurer la justice, s'inscrire dans une perspective européenne) ; analytique, sous la forme des 31 propositions présentées d'une manière systématique avec le rappel du problème posé, le contenu de la mesure et les modalités de sa mise en œuvre ; politique, en ce que cet ensemble représente un véritable **statut des travailleurs saisonniers du tourisme**.

Point d'aboutissement de la mission, ce rapport devrait être aussi le point de départ - outre les concertations avec les partenaires sociaux et les discussions interministérielles auxquelles il pourrait donner lieu - de nouveaux travaux à développer principalement dans deux directions : d'une part la quantification des mesures proposées dans l'esprit des études d'impact prescrites par le Premier ministre dans sa circulaire du 26 janvier 1998, d'autre part l'élaboration concrète des dispositions législatives et réglementaires dont le rapport s'est volontairement borné à donner le contenu, et qui ne pourront être précisées qu'après que le gouvernement aura arrêté sa position sur les différentes questions évoquées.

Annexes

Annexe I	Consultations et contributions
Annexe II	Rencontres locales
Annexe III	Bibliographie
Annexe IV	Protection sociale : critères de détermination de l'activité principale
Annexe V	Statistiques

Annexe I

CONSULTATIONS ET CONTRIBUTIONS

I - ORGANISATIONS SYNDICALES

CONFEDERATION FRANCAISE ET DEMOCRATIQUE DU TRAVAIL (CFDT)

- M. Michel MERSENNE, secrétaire fédéral
- M. Thierry DEDIEU, permanent de la fédération des services
- M. Hervé GARNIER, secrétaire fédéral de la fédération générale de l'agro-alimentaire

CONFEDERATION FRANCAISE DES TRAVAILLEURS CHRETIENS (CFTC)

- M. Michel COQUILLON, secrétaire général adjoint, emploi, formation, négociation
- M. Henri NABET,
- M. Jacques DOLBEAU

CONFEDERATION GENERALE DES CADRES - CENTRE DE FORMATION DES ENTREPRISES (CGC)

- Mme Virginie BROUILLARD, Présidente du syndicat national des professions du tourisme
- M. Christian STERKERS, chargé de mission

CONFEDERATION GENERALE DU TRAVAIL (CGT)

- Mme Marie-Thérèse GONORD, animatrice du secteur emploi
- M. Jean-Claude DUFERRI, fédération du commerce
- M. Michel LEROY, représentant la CGT au conseil national du tourisme

FORCE OUVRIERE (FO)

- Mme Michelle MONRIQUE, secrétaire confédérale
- Melle Valérie CHARTIER, assistante confédérale

SYNDICAT EUROPEEN DES TRAVAILLEURS DE L'ALIMENTATION ET
DU TOURISME (SETA UITA)

- M. Harold WIEDENHOFER, secrétaire général
- Mme Kerstin HOWALD

II - ORGANISATIONS PROFESSIONNELLES

CONFEDERATION FRANCAISE DES HOTELIERS, RESTAURATEURS, CAFETIERS
ET DISCOTHEQUES

- M. François EFFLING, président national des saisonniers

FEDERATION AUTONOME GENERALE DE L'HOTELLERIE ET DE
L'INDUSTRIE HOTELIERE (FAGHIT)

- M. Jacques JOND, président
- Mme Monique BOUNIOL, déléguée générale

FEDERATION NATIONALE DE L'HOTELLERIE DE PLEIN AIR

- M. Guylhem FERAUD, président

FEDERATION NATIONALE DE L'INDUSTRIE HOTELIERE

- M. Jean-Louis GELOS, président de la fédération nationale des professions
hôtelières saisonnières
- M. Christian NAVET, président de la commission sociale emploi et
formation

FEDERATION THERMALE et CLIMATIQUE de FRANCE

- M. Guy EBRARD, président
- M. Jean-Luc THONNAT, secrétaire général
- Mme Michelle VIGNOT,

SYNDICAT FRANCAIS DE L'HOTELLERIE

- M. Alain-Philippe FEUTRE, président
- Mme Francine AMIGUIAN, secrétaire générale

SYNDICAT NATIONAL DES AGENTS DE VOYAGES

- M. Guy PALLARUELO, président de Carlson wagon-lit
- M. Xavier de BOISHEBERT, directeur du SNAV
- M. Pierre COCHERIL, Carlson wagon-lit

SYNDICAT NATIONAL DES RESTAURATEURS, LIMONADIERS ET HOTELIERS

- M. Pierre GAUTHIER, président
- M. Jean-François VEYSSET, vice-président

SYNDICAT NATIONAL DES TELEPHERIQUES

- M. Frédéric BOIS, président de la commission sociale

COMMISSION NATIONALE PARITAIRE DE L'EMPLOI DE L'INDUSTRIE HOTELIERE

- M. Jacques DOLBEAU, président, représentant de la CFTC
- M. Alain-Philippe FEUTRE, représentant des employeurs
- M. GRILLON, représentant de FO

III - MINISTERES ET ORGANISMES ADMINISTRATIFS

MINISTERE DE L'EDUCATION NATIONALE

- M. Benoît BOUIX Chef du bureau du partenariat et des commissions consultatives professionnelles

MINISTERE DE L'EMPLOI ET DE LA SOLIDARITE

- M. Jean MARIMBERT, directeur des relations du travail
- Mme Marianne SAUX, chef du bureau de la médecine du travail
- Mme Florence FAYASSON, attachée au bureau de la médecine du travail
- M. Pierre LENOBLE, attaché au bureau du contrat de travail
- Mme Isabelle NADAUD-BIZE, attachée au bureau des contrats de travail atypiques

MINISTERE DE LA JEUNESSE ET DES SPORTS

- M. Philippe FORSTMANN, délégué aux formations

SECRETARIAT D'ETAT A LA FORMATION PROFESSIONNELLE

- M. Vincent MERLE, directeur de cabinet de Mme Nicole PERY,
secrétaire d'Etat à la formation professionnelle
- M. Mahrez OKBA, chargé de mission, département synthèses
- M. Richard SABATE, chargé de mission, département promotion de
l'emploi

SECRETARIAT D'ETAT AU LOGEMENT

- M. Louis BESSON, secrétaire d'Etat au logement
- M. Gilles BOUVELOT, conseiller technique
- M. Thierry REPENTIN, conseiller technique

DELEGATION INTERMINISTERIELLE A LA LUTTE CONTRE LE TRAVAIL ILLEGAL

- M. Michel MATHIEU, préfet, délégué interministériel

COMMISSION EUROPEENNE DGV Dialogue Social

- M. LEBRUN, chef adjoint d'unité
- M. Manuel RUIZ SANZ

AGENCE NATIONALE POUR L'EMPLOI (ANPE)

- M. Alain PIQUE, responsable de cabinet du président

ASSOCIATION NATIONALE POUR LA FORMATION PROFESSIONNELLE DES ADULTES (AFPA)

- M. Gilbert HYVERNAT, directeur général
- M. Jean-Pierre NALET, directeur technique
- M. Yves CHOL, responsable tourisme, direction technique

CAISSE NATIONALE DE L'ASSURANCE MALADIE DES TRAVAILLEURS SALARIES

- M. Denis PIVETEAU, directeur délégué aux risques
- Mme Bernadette MOREAU, adjointe département réglementation et information opérationnelle
- Mme Gisèle LOZAHIC, responsable de la division des prestations et de l'accès aux soins
- Mme Danièle JAFFLIN, responsable de l'assurance maladie, maternité, invalidité

UNION NATIONALE INTERPROFESSIONNELLE POUR L'EMPLOI DANS L'INDUSTRIE ET LE COMMERCE (UNEDIC)

- M. Jean-Paul DOMERGUE, directeur des affaires juridiques
- M. Stanislas de FORNOUX, rédacteur

MISSION LOCALE POUR L'EMPLOI DU PAYS D'AURAY

- Mme Véronique LE NABOUR, directrice

IV - ASSOCIATIONS ET ENTREPRISES DU TOURISME

CLUB MEDITERRANEE

- M. Laurent AMELINEAU, directeur des ressources humaines
- M. Emeric de LIVONNIERE, directeur des affaires sociales

PARC ASTERIX

- Mme Sylvie FAUJANET, directeur des relations humaines, administratives et sociales

TOURISTRA

- M. Christian GOURLAND, directeur département villages de vacances

UNION DES CENTRES DE PLEIN AIR (UCPA)

- M. Bruno MARIELLE, directeur des ressources humaines

VILLAGES VACANCES FAMILLE

- M. Edmond MAIRE, président
- M. Yves ROUSSEL, directeur des ressources humaines
- M. Dominique ROLLAND, ancien directeur des ressources humaines

V - AUTRES INTERLOCUTEURS

ASSOCIATION LYONNAISE POUR L'INSERTION PAR L'EMPLOI SAISONNIER (A.L.P.I.E.S)

- M. Jean VILANOVA, directeur

COMITE DE LIAISON EUROPEEN DU TOURISME

- M. Christian JUYAUX, président

EXPERTS DU TOURISME, UNIVERSITAIRES

- M. Jacques ABERLEN, consultant
- M. Didier CAZELLES, consultant
- M. Jean VIARD, directeur de recherche au CNRS

FEDERATION NATIONALE DE LA MUTUALITE FRANCAISE

- M. Bernard EYRAUD, trésorier général
- M. Didier BAZOCCHI, directeur général adjoint
- M. Philippe LAURENCON, directeur VACANTIEL

JEUNESSES OUVRIERES CHRETIENNES

- M. Jean-Luc BRUSTIS, président
- M. Carlos de GOUVEIA

OBSERVATOIRE DU TEMPS PARTAGE

- M. Max VALENCOURT, responsable et fondateur
- Mme Jeanne HENNOCQUE

OFFICE FRANCO-QUEBECOIS POUR LA JEUNESSE

- Mme Catherine HOCQUINGHEM, directeur adjoint
- Mme Annie CUMUNEL, chargée de mission

Annexe II

RENCONTRES LOCALES

Plusieurs déplacements en province ont été effectués afin de rencontrer les représentants des services départementaux, des organisations syndicales et professionnelles et les travailleurs saisonniers eux-mêmes.

Organisées par les directeurs départementaux du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle avec la collaboration des délégués régionaux au tourisme, ces séances de travail, présidées par les préfets ou leurs représentants, ont permis d'étudier les spécificités du travail saisonnier en regard avec un espace géographique : littoral et montagne ou une activité caractéristique : thermalisme ou hôtellerie saisonnière.

Six déplacements ont été effectués :

SAVOIE	15 avril et 19 novembre
HERAULT	2 septembre
PYRENEES ATLANTIQUES	29 septembre
CHARENTE-MARITIME	14 octobre
MORBIHAN	26 octobre
PUY DE DOME	4 novembre

Les listes des participants aux rencontres organisées localement ont été établies sous la responsabilité des directions départementales de l'emploi et de la formation professionnelle.

SAVOIE - Chambéry, 15 avril 1998

- Liste des participants à la commission départementale emploi, formation, consacrée au tourisme

Matin

- M. Antoine FATIGA	CFDT
- M. Claude BOULBES	CFDT
- M. Franck PAGLIARELLA	FO
- M. Daniel JACQUIER	FO
- M. René EYMARD	CFTH Rhône Alpes
- M. Michel BLANC	CGT
- Mme Christiane MAILLET	AFPA
- M. Frédéric IPERT	Préfecture Savoie
- M. Jean-Claude L'HENAFF	MLJ Chambéry
- M. Jean-Claude COLOMINE	Dauphiné Libéré
- Mme Nathalie de TREGLODE	Conseil général Savoie
- Mme Marie AMELINE	Radio France Pays de Savoie
- Mme Karine MAZZIETTI	MLJ Tarentaise
- Mme Martine FLECK	ANPE Albertville
- M. Antoine FAURE	ANPE
- M. François FOUCQUART	DDTEFP 38
- M. Alain MARTINON	DDTEFP 26
- M. Michel MENAIGE	DDTEFP 74
- Mme MIREILLE GOUYER	DDTEFP 73
- M. Luc GEORGE	DDTEFP 74
- Mme Claude CHOSSON	DDJS 73
- M. Henri MARICHEZ	DGEFP
- M. Roger MACHET	ASIHS
- Mme Madeleine MONTAZ	FAGITH
- M. Claude DAUMAS	FAGITH
- M. Claude GENTELET	Préfecture de région
- M. Hervé GAYMARD	Albertville
- M. DOLE	DDTEFP 73

SAVOIE - Chambéry, 19 novembre 1998

- Carrefour "pluriactivité, gestion des compétences et création d'activités"

Organisé par la DDEEFP de Savoie

- Forum "pluriactivité, une richesse au-delà des contraintes"

Organisé par l'Association nationale des élus de la montagne (ANEM) et la Ville de Chambéry

HERAULT - Montpellier, 2 septembre 1998

Liste des participants

Matin - Préfecture de l'Hérault

- | | |
|------------------------|---|
| - M. André SOULIE | Délégué régional au tourisme |
| - M. Christian ERASMI, | ANPE |
| - Mme NICOLAS | URSSAF |
| - M. André CANO | Directeur départemental du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle |
| - Docteur Pierre BARRE | Inspecteur régional du travail |
| - Mme Monique JACQUIN | Direction régionale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle |
| - M. GEORGET | ASSEDIC |
| - M. Gérard BLANC | Directeur régional du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle |
| - M. Bruno SUTRA | Inspecteur du travail |
| - M. Francis LEMERCIER | Inspecteur du travail |
| - M. CHEZE | Directeur services fiscaux de l'Hérault |
| - M. NICOT | Directeur de la concurrence, de la consommation et de la répression des fraudes |
| - M. Guy JULIEN | Directeur du comité régional du tourisme |
| - M. Frédéric BOURGUET | Directeur du comité départemental du tourisme |
| - M. Patrice BONELLO | Chef du service départemental de l'inspection du travail, de l'emploi et de la politique sociale agricole |
| - M. Yves FAVEDE | Directeur AFPA de Montpellier |

Représentants du secteur associatif

- M. GUISSET Comité régional des associations de jeunesse et d'éducation populaire - Montpellier
- Mme RICARD Comité régional des associations de jeunesse et d'éducation populaire - Montpellier
- M. Jean-Marie VIDAL Association des Ports de Plaisance au Grau du Roi

Après-midi - Camping "Montpellier Plage" à Palavas-les-Flots

- M. DE BRUNELLIS Propriétaire du Camping "Montpellier Plage"
- 5 travailleurs saisonniers de l'établissement

Représentants institutionnels et professionnels

- M. Bernard SAUVAIRE Chambre régionale des industries touristiques
- M. PHILIPPE Fédération régionale de l'industrie hôtelière
- M. ATTRAZIC Francis Fédération régionale de l'industrie hôtelière
- M. Jacques MESTRE Fédération départementale de l'industrie hôtelière
- M. Jean-Pierre COURSEILLE Président de la chambre de métiers
- M. PIOCH Président de la commission du tourisme de la CCI de Béziers

PYRENEES ATLANTIQUES - Cap Breton, 29 septembre 1998

Participation au colloque organisé par la **Fédération Nationale de l'Industrie Hôtelière** (Fédération Nationale des Professions Hôtelières saisonnières) "Pour un statut de l'hôtellerie saisonnière". (MM. André DAGUIN, Président de la FNIH et Jean-Louis GELOS, Fédération nationale des professions hôtelières saisonnières)

CHARENTE-MARITIME - La Rochelle, 14 octobre 1998

Réunions consacrées aux problèmes de statistiques et de formation

Liste des participants

- M. Jean-Luc LIPATZ	Directeur Régional de l'INSEE
- Mme France JOUBERT	Secrétaire régionale Poitou-Charentes CFDT
- M. Claude CHARRUAU	Chambre d'agriculture - Saintes
- M. Michel GAILLOT	Proviseur Lycée Hôtelier La Rochelle
- M. Bernard DELMAS	Délégué interrégional FAFIH Bordeaux
- M. Jean-François MAINAUD	Président de l'hôtellerie de Plein Air
- M. Thierry BOUET	Comité départemental du tourisme
- M. Christophe BOHMERT	Chambre de commerce et d'industrie La Rochelle
- M. Henri MORIN	Chambre de commerce et d'industrie Rochefort
- M. Renaud BALLINCOURT	Comité régional du tourisme Poitiers
- M. Michel VRIET	Conseil régional Poitou-Charentes
- Mme Marie FIELD	Observatoire régional de l'emploi et de la formation
-	Poitiers
- Mme Brigitte LANGONNE	Institut d'aménagement des Territoires à
Poitiers	
- M. Antoine MAJOU	Président chambre professionnelle des
métiers de	
	l'hôtellerie de Charente Maritime
- M. Alain LEVET	Directeur du centre FPA Rochefort
- M. Jean-Louis CAZE	Directeur départemental ANPE La Rochelle

Réunion de travail avec M. Pierre SEBASTIANI, Préfet de la Charente Maritime

MORBIHAN Vannes, 26 octobre 1998

Liste des participants à la réunion

Toute la journée

- M. le préfet du Morbihan
- M. le directeur départemental du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle
- M. le directeur départemental de la jeunesse et des sports
- M. le délégué régional au tourisme
- M. le délégué départemental de l'ANPE
- M. le président du syndicat patronal de l'hôtellerie du Morbihan
- M. le président du syndicat départemental des hôteliers, restaurateurs, cafetiers et discothécaires du Morbihan
- M. le président de l'union bretonne de l'hôtellerie de plein air
- M. le président de l'union départementale CGT
- M. le président de l'union départementale CGT-FO
- M. le président de l'union départementale CFDT
- M. le président de l'union départementale CFTC
- M. le président de l'union départementale CGC
- M. le président de l'union départementale des offices du tourisme
- M. le directeur de l'AFPA d'Auray
- M. le directeur de l'AFPA de Lorient
- M. KERVADEC, président du comité départemental du tourisme

Invités supplémentaires le matin

- M. le directeur départemental des Affaires Sanitaires et Sociales
- M. le procureur de la République près du tribunal de grande instance de Vannes
- M. le procureur de la République près du tribunal de grande instance du Morbihan
- Mme la directrice de l'association médicale interentreprise du Morbihan (excusée)
- M. le président de l'office public départemental d'HLM du Morbihan
- M. le président de la jeunesse ouvrière catholique - JOC

Invités supplémentaires l'après-midi

- M. le responsable du service départemental du Morbihan de l'ASSEDIC
- M. le président du conseil général (excusé)
- Mme la présidente de la chambre de commerce et d'industrie du Morbihan
- M. le président de la chambre des métiers
- M. le président du district de Vannes
- M. le président du district du Pays de Lorient
- M. le président de la mission locale de Ploërmel
- M. le président de la mission locale de Pontivy
- M. le président du comité de bassin d'emploi d'Auray
- M. le président du syndicat intercommunal du Pays d'Auray - SIDEPA

Rencontre avec une délégation CFDT du Morbihan

- Mme Evelyne HUAUME Secrétaire adjointe de l'Union départementale CFDT 56
- M. Stéphane TIRAL Responsable de l'Union du pays de Vannes, administrateur CFDT ASSEDIC
- M. Philippe LEMEYEC Syndicat SYNARIT-CFDT (Missions locales et PAIO) - Délégué syndical Mission locale du pays d'Auray
- M. Pascal SOURGET Membre du collectif "Hôtel et Tourisme" - CFDT 56

PUY DE DOME - Clermont-Ferrand, 4 novembre 1998

Liste des participants aux réunions et à la visite organisée

- Réunion de travail avec les organisations syndicales représentant les salariés (sous la présidence de M. François LEBLOND, préfet de la région Auvergne, préfet du Puy de Dôme).

1. Représentants syndicaux

- | | |
|---------------------|----------------------------------|
| M. Gérard BELIN | Président de l'U.D. C.F.E.C.G.C. |
| M. Jacques COCHEUX | U.S.D.C.G.T. |
| Mme Simone CARDENAS | U.S.D.C.G.T. |

2. Fonctionnaires

- | | |
|------------------------|---|
| M. Jean MAHINC | Directeur départemental adjoint du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle |
| M. Jean-Claude DOLEUX | ASSEDIC |
| Mme Françoise BOURLIER | A.N.P.E. - chef d'agence à l'agence locale de Chamalières |
| Mme Colette DEMAY | Délégué régional au tourisme |
| Melle Michèle GROS | Directeur des actions interministérielles, préfecture |
| Mme M. Josèphe BERNARD | Chef du bureau de l'action économique, de l'emploi et de l'insertion, direction des actions interministérielles, préfecture |

- Réunion de travail avec les élus, les fonctionnaires et les professions concernées (sous la présidence de M. Alain BOYER, secrétaire général de la préfecture).

1. Elus

- | | |
|----------------------|--|
| M. Bernard VEISSIERE | Vice-président du conseil général |
| M. Serge TEILLOT | Maire de la Bourboule, conseiller régional président "Thermauvergne" |
| M. Albert MATHEVET | Adjoint au maire de Royat, chargé du thermalisme et |

Mme Caroline RISTORI
M. Marcel GATIGNOL
M. Marc GUALINO

directeur de l'établissement thermal de Royat
Mairie de Saint-Nectaire
Maire de Chateauneuf les Bains
Maire de Chatel-Guyon

2. Représentants professionnels

M. Jean-François BERAUD	Directeur de "Thermauvergne"
M. Claude BARRON	Directeur adjoint de l'établissement thermal de
Royat	
Mme Nicole JABOT	Etablissement thermal, Chatel-Guyon
M. Joël CHARMY	Secrétaire à la fédération régionale de l'hôtellerie de plein air
Mme Martine DEVEZ	Directrice AFORMAC
M. Jean-Luc LACROIX	Vice-président de l'union régionale de la fédération des maisons familiales de vacances "Cap France"
M. Alain CHAPELON	Directeur des ressources humaines à l'association "VAL"

3. Fonctionnaires

M. GUEYDAN	Sous-préfet de RIOM
M. Robert DRUON	Assistant régional Jeunesse et Sports
M. Jean-Pierre NOIR	Inspecteur direction régionale et départementale de la jeunesse et des sports
Mme Françoise BOURLIER	A.N.P.E. Chef de l'agence locale de Chamalières
M. Jean MAHINC	Directeur départemental adjoint du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle
M. Marc GARCIA	Directeur départemental de la concurrence, de la consommation et de la répression des fraudes
Mme Danielle BAFFALEUF	Secrétaire en chef à la sous-préfecture d'Issoire
M. Julien BARGETON	Stagiaire E.N.A.
Melle Michèle GROS	Directeur des actions interministérielles, préfecture
Mme M. Josèphe BERNARD	Chef du bureau de l'action économique, de l'emploi et de l'insertion, direction des actions interministérielles, préfecture

Annexe III

BIBLIOGRAPHIE

sommaire

- LES CONDITIONS DE VIE ET DE SANTE DES TRAVAILLEURS SAISONNIERS
DU TOURISME - enquête de M. Jacques ABERLEN
Rapport du Conseil National du Tourisme - Documentation française 1996
- ETUDE C.E.G.O.S
EMPLOI ET FORMATION DANS L'INDUSTRIE HOTELIERE
Etude juridique
- POUR UN DROIT A LA PLURIACTIVITE - Juin 1994
Propositions au premier Ministre par Hervé GAYMARD
- POUVOIRS LOCAUX - Françoise GERBEAUX, Décembre 1991
- LA PLURIACTIVITE en France - Janvier 1995
Approche qualitative - Etude RELIER réalisée pour la DATAR
- LA PLURIACTIVITE DE L'EMPLOI SAISONNIER EN TARENTAISE
Document de synthèse
- A.N.P.E. L'HISTOIRE D'UN RESEAU
Expérience de la Tarentaise
- LA PLURIACTIVITE ENTRE L'UTOPIE ET LA CONTRAINTE - Février 1998
Marie-Françoise MOURIAUX
- LES ITINERAIRES EMPLOI-FORMATION DANS LE TOURISME EUROPEEN
Bourse européenne Emploi-Formation
Christian JUYAUX - revue Espace 1991
- TOURISME, EMPLOI ET PERENNISATION, NORD PAS DE CALAIS
octobre 1997
- L'EMPLOI SAISONNIER LIE AU TOURISME, DIAGNOSTIC ET PROPOSITIONS
Juin 1997 - ARDECHE

- **HEBERGEMENT DES TRAVAILLEURS SAISONNIERS EN MONTAGNE**
Novembre 1997 - François ULIVIERI

- **ACTES DU COLLOQUE SUR L'HEBERGEMENT DES SAISONNIERS**
Novembre 1996 - Albertville

- **LES COMPETENCES DES SAISONNIERS DU TOURISME A L'ACCUEIL ET A LA RELATION CLIENTELE, LEUR TRANSFERABILITE**
1995 -Christian RENARD

- **NUMERO DE FEVRIER 1998 SUR L'EMPLOI DE LE REVUE ESPACE**

- **LES CONDITIONS DE VIE DES SAISONNIERS DU TOURISME**
Rapport de Lucien PRORIOL - Conseil Economique et Social de Rhône-Alpes - Mai 1997

- **LES TRAVAILLEURS SAISONNIERS ET L'EMPLOI DANS LE NORD DU DEPARTEMENT DES HAUTES-ALPES** - Rapport d'étude réalisée par le CEDAET pour la Direction départementale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle des Hautes-Alpes (avril 1994)

- **L'EMPLOI TOURISTIQUE EN SAVOIE DANS LES DIFFERENTS SECTEURS D'ACTIVITE ET DANS LES DIFFERENTES PETITES REGIONS**
Rapport d'étude réalisée par le CEDAET pour la Délégation régionale au tourisme Rhône-Alpes et la Direction départementale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle (juin 1995)

- **ANALYSE DE L'EMPLOI TOURISTIQUE EN SAVOIE - DYNAMIQUES DE L'EMPLOI TOURISTIQUE** - Rapport d'étude réalisée par le CEDAET pour la Délégation régionale au tourisme Rhône-Alpes et la Préfecture de Savoie (Tome I septembre 1995 ; Tome II, décembre 1995)

- **PREFIGURATION D'UN OBSERVATOIRE DES EMPLOIS DANS LE TOURISME EN SAVOIE** - Rapport d'étude réalisée par le CEDAET pour la Délégation régionale au tourisme Rhône-Alpes et la Direction départementale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle (septembre 1996)

- **LES EMPLOIS SAISONNIERS DANS LE TOURISME** - Ministère du tourisme - direction des industries touristiques, collection de l'économie du tourisme n° 12, documentation française 1989

- **LES EVOLUTIONS RECENTES DU SECTEUR DE LA RESTAURATION COMMERCIALE** - Ministère de l'équipement, des transports et du tourisme, direction du tourisme, septembre 1994

- LES EMPLOIS DANS LE TOURISME : analyse nationale et régionale - étude réalisée par SETEC - Economie dans le cadre du compte du tourisme pour la direction du tourisme, mai 1995
- LA SAISONNALITE D'ETE DANS LE SECTEUR TERTIAIRE - INSEE repères n° 28, septembre 1995
- LE TOURISME, UN PHENOMENE ECONOMIQUE - Pierre PY, édition mise à jour au 1^{er} avril 1996, les études de la documentation française
- UNE METHODOLOGIE POUR CALCULER L'EMPLOI TOURISTIQUE SALARIE - document de travail publié par la direction des statistiques d'entreprises de l'INSEE, 1996
- RAPPORT SUR LES CONDITIONS DE VIE DES SAISONNIERS DANS LES STATIONS TOURISTIQUES - assemblée plénière du conseil économique et social Rhône-Alpes du mercredi 21 mai 1997
- L'EMPLOI SALARIE LIE AU TOURISME EN 1994 DANS LE CENTRE info - INSEE N° 57 - juillet 1997
- HOTELLERIE, RESTAURATION, CAFES, ANALYSE ET ENJEUX EN MATIERE D'EMPLOI ET DE FORMATION PROFESSIONNELLE, CONTRAT D'ETUDES PROSPECTIVES - ministère de l'emploi et de la solidarité - la documentation française, septembre 1997
- PROGRAMME NOUVEAUX SERVICES, NOUVEAUX EMPLOIS, LOI RELATIVE AU DEVELOPPEMENT D'ACTIVITES POUR L'EMPLOI DES JEUNES - RAPPORT SUR LE TOURISME - rapport Jean VILA - 16 octobre 1997
- UN ETE, SUR LE LITTORAL, AU MOINS 1 SALARIE SUR 4 TRAVAILLE POUR LE TOURISME - C. ESCAPA, INSEE - Repères n° 24-25, 1997
- ETUDE PROSPECTIVE DES GISEMENTS D'EMPLOIS GENERES PAR LA DEMANDE TOURISTIQUE - conseil national du tourisme, section des affaires sociales, session 1997
- EMPLOI SALARIE LIE AU TOURISME : ENTRE 6 ET 12 % - Economie corse INSEE n° 83 - 1997
- UNE ESTIMATION DE L'EMPLOI SALARIE TOURISTIQUE EN BRETAGNE - OCTANT n° 73 - INSEE, mars 1998

- L'EMPLOI SALARIE DIRECT DANS LE TOURISME EN BRETAGNE - la lettre de l'Observatoire régional du tourisme de Bretagne, n° hors série, mars 1998

- REINVENTER LES VACANCES, LA NOUVELLE GALAXIE DU TOURISME, PROSPECTIVE DE LA DEMANDE TOURISTIQUE A L'HORIZON 2010 - rapport du groupe d'experts présidé par Jean VIARD, avril 1998, la documentation française.

- UNE APPROCHE DE L'EFFET DU TOURISME SUR L'EMPLOI SALARIE EN POITOU-CHARENTES - Les cahiers de décimal n° 25, INSEE, juillet 1998

- L'EMPLOI SALARIE LIE AU TOURISME EN BASSE-NORMANDIE - cent pour cent Basse Normandie, n° 48, INSEE, novembre 1998.

- LA REPARTITION DU TRAVAIL EN QUESTION - une étude originale à partir de l'étude de cinq groupes socio-statutaires éloignés de la norme salariale typique - Laboratoire d'économie et de sciences sociales de Rennes, juin 1997.

- LES IDENTITES PROFESSIONNELLES DES SALARIES SAISONNIERS DU TOURISME EN PAYS D'AURAY -Pascal SOURGET - Collège Coopératif en Bretagne - Décembre 1998 -

Annexe IV

PROTECTION SOCIALE : CRITERES DE DETERMINATION DE L'ACTIVITE PRINCIPALE

REGLES DE DETERMINATION DU REGIME DE L'ACTIVITE PRINCIPALE EN CAS DE PLURIACTIVITE

Ces règles sont fixées uniquement lorsque la pluriactivité se traduit par des activités professionnelles simultanées (les travailleurs saisonniers relèvent de ce dispositif) - les activités successives dans le temps (cf. fiche relative aux règles de coordination inter-régimes pour l'ouverture de droit) ne donnant pas lieu à détermination d'une activité principale, l'assuré étant affilié successivement dans les régimes de ses activités professionnelles.

ARTICLE R. 615-3

Est présumé exercer à titre principal une activité non salariée, celui qui exerce simultanément au cours d'une année, civile, une activité relevant du régime des T.N.S. ou du régime des exploitants agricoles et une activité relevant du régime général ou d'un régime spécial applicable aux salariés ou assimilés.

Toutefois, l'activité salariée ou assimilée devient l'activité principale si au cours de l'année de référence, l'intéressé accomplit 1200 heures de travail salarié lui procurant un revenu égal à celui retiré de son activité non salariée.

ARTICLE R. 615-4

Est réputé exercer à titre principal, une activité non salariée, celui qui exerce simultanément au cours d'une année civile, une activité non salariée le faisant relever du régime des T.N.S ou des exploitants agricoles et une activité le faisant relever du régime des salariés agricoles.

Toutefois, l'activité salariée devient l'activité principale, si au cours de chacun des semestres de l'année de référence, l'intéressé accomplit un travail salarié pendant le temps nécessaire pour avoir droit aux prestations de l'assurance maladie dans les conditions prévues au 1° de l'article 7 du décret du 20 avril 1950 modifié, le temps ainsi déterminé ne devant pas être inférieur à 1200 heures sur l'ensemble de l'année, et s'il en a tiré un revenu au moins égal au revenu de l'activité non salariée.

ARTICLE R. 172-8

Dans le cas où le travailleur relève simultanément du régime des salariés agricoles et du régime général le service des prestations incombe :

- soit au régime général ;
- soit au régime agricole ;

selon le régime dans lequel les conditions d'ouverture des droits sont remplies.

Pour avoir droit aux prestations du régime général, il doit justifier des conditions d'ouverture de droit prévues aux articles R. 313-2 (prestations en nature) et R. 313-3 (prestations en espèces), compte tenu des seules périodes d'activité non agricole et des périodes de chômage involontaire.

Lorsque le pluriactif ne remplit pas les conditions pour la prise en charge par le régime général, les prestations sont versées par le régime agricole si les conditions visées aux articles R. 172-3 et R. 172-8 sont remplies.

DPAS/Jacqueline ABOUDOU/22.12.98

REGLES DE COORDINATION INTER-REGIMES

Le titre VII du livre 1 du CSS prévoit quelques règles de coordination entre les régimes de base obligatoires pour certaines assurances lesquelles, permettent de prendre en considération le temps d'affiliation à un régime antérieur pour ouvrir le droit aux prestations dans un régime nouveau auquel vient à être affilié un assuré.

Toutefois, il n'existe pas, à ce jour, (pour des raisons probablement historiques) de règles législatives ou réglementaires de coordination entre les régimes des non salariés et le régime général pour l'assurance maladie et maternité.

En revanche, un décret de 1986 (R. 172-16 et suivant) permet, dans le cadre de l'assurance invalidité d'assimiler chaque journée d'affiliation au régime des travailleurs non salariés, à 6 heures de travail salarié pour l'examen du droit à pension d'invalidité du régime général (R. 172-19 C.S.S.).

En l'absence de texte, et afin de pouvoir gérer les situations des intéressés, le Ministère de Tutelle et la CNAM ont adapté des mesures administratives de coordination entre régime de NS et RG. Sur ce point toutefois, le problème se pose de définir la portée de ces mesures administratives de coordination : application aux seules prestations communes dans les deux régimes (prestations en nature) ou à l'ensemble des prestations du RG (prestations en nature et en espèces).

Actuellement, les CPAM sont donc incitées (malgré l'absence de texte réglementaire et malgré le litige avec le Ministère de tutelle sur l'extension de ce dispositif aux indemnités journalières) à appliquer en assurance maladie et maternité la même règle de coordination que celles prévues à l'article R. 172-19 pour l'assurance invalidité.

Cette règle s'applique en cas d'affiliation successive au régime TNS puis au Régime Général lorsque les intéressés cessent d'exercer une activité NS pour prendre une activité salariée.

Selon les informations de la CANAM et en application d'instructions ministérielles, les travailleurs saisonniers exerçant alternativement dans l'année une ou plusieurs activités relevant d'un régime de non salarié et une ou plusieurs activités relevant du Régime Général (ou d'un régime spécial), se voient appliquer les règles des activités simultanées (cf. note de Jacqueline ABOUDOU sur la détermination de l'activité principale). En effet, il serait par trop complexe dans ce cas, de procéder lors de chaque passage à l'autre type d'activité à un changement d'affiliation avec application des règles de coordination administratives.

Par ailleurs, il importe de noter qu'en ce qui concerne les saisonniers :

- il existe déjà des règles spécifiques d'ouverture du droit (R. 313-7) plus favorables que les conditions générales (R. 313-2 à R. 313-6).

- qu'il ne serait pas souhaitable de renforcer ce particularisme, d'une part en raison des complexités et litiges qu'il induit et, d'autre part, en raison surtout de la généralisation de la précarisation du travail qui incite plutôt à édicter des règles générales plus simples, plus souples en terme de minima demandés, et qui permettent de prendre en considération toutes les situations et contrats atypiques sans pour autant créer des discriminations difficiles à gérer et expliquer

DPAS/Danielle JAFFLIN/22.12.98

Annexe V
STATISTIQUES

Tableau 1. Nombre de salariés et d'établissements employeurs affiliés à l'UNEDIC dans les activités caractéristiques du tourisme

1996	Nombre de salariés au 31 décembre	Nombre d'établissements
Hébergement touristique	195 582	28 949
Restauration	329 557	73 999
Téléphériques, remontées mécaniques	10 829	201
Agences de voyage et offices de tourisme	36 100	6 063
Activités thermales et de thalassothérapie	7 442	221
Ensemble des activités caractéristiques	579 510	109 433
<i>Ensemble des services aux particuliers</i>	<i>1 058 010</i>	<i>216 600</i>
<i>Ensemble des services</i>	<i>3 322 266</i>	<i>505 303</i>

Source : UNEDIC

Tableau 2. L'emploi salarié et non salarié en équivalent temps plein dans les activités caractéristiques (sauf auberges de jeunesse, campings et téléphériques)

1996	Salariés au 31-12 INSEE	Répartition en % (INSEE)	Salariés au 31-12 UNEDIC	Non salariés (emploi annuel moyen - INSEE)
Hôtels	157 917	28	157 273	25 979
Restaurants	326 493	58	291 749	79 139
Cafés tabacs	40 853	7	37 808	51 234
Agences de voyage	34 598	6	36 100	1 626
Activité thermales	3 888	1	7 442	46
Ensemble des activités caractéristiques (sauf auberges de jeun., campings, et téléph.)	563 749	100	530 372	158 024

Sources INSEE et UNEDIC

Tableau 3. Salariés permanents et saisonniers dans les activités touristiques

	Nombre de salariés au 31/12 1996	Nombre de postes actifs au cours de 1996	Nombre de postes saisonnier s	Proportion de saisonniers dans le nombre total de postes (%)
Hébergement touristique	174 402	523 142	175 240	33,5
Dont :				
Hôtels avec restaurant	122 529	297 821	70 244	23,6
Hôtels de tourisme sans restaurant	18 878	39 767	7 727	19,4
Hôtels de préfecture	2 014	4 649	944	20,3
Auberges de jeunesse et refuges	611	2 197	899	40,9
Terrains de camping	5 154	25 279	15 785	61,4
Autre hébergement touristique	25 216	152 979	79 641	52,1
Restauration	279 461	688 615	167 064	24,3
Dont :				
Restauration de type traditionnel	205 369	504 154	124 424	24,7
Restauration de type rapide	44 063	116 222	27 029	23,3
Cafés tabacs	9 351	18 485	3 665	19,8
Débits de boissons	20 678	49 754	11 946	24,0
Téléphériques, remontées mécaniques	7 927	14 620	5 754	39,4
Agences de voyage	31 487	64 121	12 700	19,8
Activités thermales et de thalassothérapie	3 710	9 901	1 572	15,9
Activités caractéristiques	496 987	1 300 399	362 330	27,9
Charcuteries	21795	39992	5 320	13,3
Boulangeries - pâtisseries	102639	171289	20 307	11,9
Pâtisserie	19237	35037	4 726	13,5
Commerce d'alimentation générale	20749	42599	7 141	16,8
Commerce de détail de viandes	32785	54735	6 168	11,3
Commerce de détail de pain	4828	10331	2 370	22,9
Commerce de détail de tabac	2917	5146	764	14,8
Commerce de détail de la chaussure	24931	46956	7 641	16,3
Commerce de détail alimentaire sur éventaires et marchés	8750	19443	3 976	20,4
Activités connexes	238631	425528	58 413	13,7
Activités touristiques	735 618	1 725 927	420 743	24,4

Source : DADS 1996

Tableau 4. Répartition des établissements des activités touristiques employeurs de saisonniers selon la catégorie d'agglomération

	Nombre d'établissements employant au moins un saisonnier	Répartition des établissements employeurs (en %)
Commune rurale	23015	26
Unité urbaine de moins de 20 000 habitants	19541	22
Unité urbaine de 20 000 à 100 000 habitants	12464	14
Unité urbaine de 100 000 habitants ou plus	21155	24
Unité urbaine de Paris	12888	14
Ensemble	89063	100

Source : DADS 1996

Tableau 5. Répartition des travailleurs saisonniers selon le statut d'emploi

<i>En %</i>	Ensemble des postes des activités touristiques	Travailleurs saisonniers	
		Saison d'été	Saison d'hiver
Temps complet	60,0	58,3	63,0
Temps complet ⁶⁴ non	40,0	41,7	37,0

Source : DADS 1996

⁶⁴ Le fichier des DADS distingue les temps complet (y compris les salariés travaillant à 80%) et les temps non complets (intermittents, temps partiel, travailleurs à domicile).

Tableau 6. Proportion d'emplois à temps non complet parmi les saisonniers des activités touristiques (par secteur et par saison)

	Eté		Hiver	
	Nombre d'emplois	Proportion d'emplois à temps non complet (%)	Nombre d'emplois	Proportion d'emplois à temps non complet (%)
Ensemble des secteurs touristiques	310367	42	110376	37
151F : Charcuterie	3536	51	1784	41
158C : Boulangerie et boulangerie-pâtisserie	14217	32	6090	31
158D : Pâtisserie	3006	42	1720	38
521B : Commerce d'alimentation générale	5580	40	1561	32
522C : Commerce de détail de viande	4065	41	2103	36
522G : Commerce de détail de pain, pâtisserie	1254	51	1116	37
522L : Commerce de détail de tabac	636	39	128	48
524E : Commerce de détail de la chaussure	5969	43	1672	45
526D : Comm. détail alim. éventaires, marchés	3406	74	570	59
551A : Hôtels avec restaurant	49446	34	20798	30
551C : Hôtels de tourisme sans restaurant	5459	49	2268	49
551D : Hôtels de préfecture	659	52	285	44
552A : Auberges de jeunesse et refuges	748	26	151	60
552C : Exploitation de terrains de camping	15108	30	677	26
552E : Autres hébergements touristiques	66649	38	12992	29
553A : Restauration de type traditionnel	87814	43	36610	39
553B : Restauration de type rapide	19664	73	7365	73
554A : Cafés-tabacs	2487	35	1178	28
554B : Débits de boisson	9147	49	2799	46
602C : Téléphériques et remontées mécaniques	343	15	5411	11
633Z : Agences de voyages	9815	39	2885	35
930K : Activités thermales et thalassothérapie	1359	36	213	38

Source : DADS 1996

Tableau 7. Durées de contrat des emplois saisonniers des activités touristiques (par catégorie socio-professionnelle et par saison) - en nombre de jours

Catégorie socio-professionnelle	été	hiver
Toutes catégories socio-professionnelles	38	32
2 Chefs entreprises	47	37
3 Cadres et professions intellectuelles supérieures	19	13
dont :		
35 Professions de l'information, des arts et des spectacles	14	10
39 Autres cadres	27	24
4 Professions intermédiaires	29	27
dont :		
42 Instituteurs et assimilés	39	49
43 Professions intermédiaires de la santé et du travail social	25	16
46 Prof. interm. administratives et commerciales des entreprises	39	35
48 Contremaîtres, agents de maîtrise	49	41
49 Autres professions intermédiaires	31	33
5 Employés	40	31
dont :		
54 Employés administratifs d'entreprise	38	40
55 Employés de commerce	40	28
56 Personnels de services directs aux particuliers	40	30
59 Autres employés	49	50
6 Ouvriers	42	39
dont :		
63 Ouvriers qualifiés de type artisanal	43	34
64 Chauffeurs	40	43
65 Ouvriers qualifiés de la manutention, du magasinage	48	58
67 Ouvriers non qualifiés de type industriel	39	40
68 Ouvriers non qualifiés de type artisanal	41	28
69 Autres ouvriers	41	46
7 Apprentis et stagiaires	43	44

Source : DADS 1996

**Tableau 8. Durées de contrat des emplois saisonniers des activités touristiques
(par secteur et par saison) - en nombre de jours**

Secteur	été	hiver
Ensemble des secteurs touristiques	38	32
151F : Charcuterie	31	20
158C : Boulangerie et boulangerie-pâtisserie	38	31
158D : Pâtisserie	38	26
521B : Commerce d'alimentation générale	45	35
522C : Commerce de détail de viande	37	28
522G : Commerce de détail de pain, pâtisserie	41	24
522L : Commerce de détail de tabac	46	30
524E : Commerce de détail de la chaussure	32	27
526D : Comm. détail alim. éventaires, marchés	38	30
551A : Hôtels avec restaurant	45	36
551C : Hôtels de tourisme sans restaurant	38	30
551D : Hôtels de préfecture	50	43
552A : Auberges de jeunesse et refuges	34	36
552C : Exploitation de terrains de camping	51	35
552E : Autres hébergements touristiques	29	25
553A : Restauration de type traditionnel	38	29
553B : Restauration de type rapide	42	31
554A : Cafés-tabacs	27	19
554B : Débits de boisson	38	26
602C : Téléphériques et remontées mécaniques	52	59
633Z : Agences de voyages	32	26
930K : Activités thermales et thalassothérapie	62	22

Source : DADS 1996

**Tableau 9. Durées de contrat des emplois saisonniers des activités touristiques
(par âge et par saison) - en nombre de jours**

Age	été	hiver
Tous âges	38	32
20 ans et moins	36	28
de 21 à 30 ans	40	33
de 31 à 40 ans	38	33
de 41 à 50 ans	36	29
plus de 50 ans	38	32

Source : DADS 1996

**Tableau 10. Durées de contrat des emplois saisonniers des activités touristiques
(par sexe et par saison) - en nombre de jours**

Sexe	été	hiver
Ensemble	38	32
Hommes	37	32
Femmes	39	33

Source : DADS 1996

Tableau 11. Poids des rémunérations des emplois saisonniers dans l'ensemble des rémunérations des activités touristiques (par secteur d'activité)

Secteur		Poids des rémunérations dans l'ensemble des masses salariales (en %)
Ensemble des secteurs touristiques	ETE	4,5
	HIVER	1,7
151F : Charcuterie	ETE	1,0
	HIVER	0,4
158C : Boulangerie et boulangerie-pâtisserie	ETE	1,9
	HIVER	0,7
158D : Pâtisserie	ETE	1,4
	HIVER	0,6
521B : Commerce d'alimentation générale	ETE	3,1
	HIVER	0,7
522C : Commerce de détail de viande	ETE	1,1
	HIVER	0,5
522G : Commerce de détail de pain, pâtisserie	ETE	2,3
	HIVER	1,6
522L : Commerce de détail de tabac	ETE	2,6
	HIVER	0,3
524E : Commerce de détail de la chaussure	ETE	1,7
	HIVER	0,4
526D : Comm. détail alim. éventaires, marchés	ETE	2,2
	HIVER	0,3
551A : Hôtels avec restaurant	ETE	4,7
	HIVER	2,1
551C : Hôtels de tourisme sans restaurant	ETE	2,9
	HIVER	1,0
551D : Hôtels de préfecture	ETE	3,1
	HIVER	1,8
552A : Auberges de jeunesse et refuges	ETE	8,2
	HIVER	1,9
552C : Exploitation de terrains de camping	ETE	22,7
	HIVER	0,8
552E : Autres hébergements touristiques	ETE	12,4
	HIVER	2,6
553A : Restauration de type traditionnel	ETE	6,5
	HIVER	2,3
553B : Restauration de type rapide	ETE	4,6
	HIVER	1,2
554A : Cafés-tabacs	ETE	2,6
	HIVER	0,9
554B : Débits de boisson	ETE	4,4
	HIVER	0,9
602C : Téléphériques et remontées mécaniques	ETE	0,6
	HIVER	23,0
633Z : Agences de voyages	ETE	2,0
	HIVER	0,6
930K : Activités thermales et thalassothérapie	ETE	3,6
	HIVER	0,2

Tableau 12. Poids des rémunérations des emplois saisonniers dans l'ensemble des rémunérations des activités touristiques (par catégorie socio-professionnelle)

Catégorie socio-professionnelle		Poids des rémunérations dans l'ensemble des masses salariales (en %)
Toute CS	ETE	4,5
	HIVER	1,7
2 Chefs entreprises	ETE	0,6
	HIVER	0,2
35 Professions de l'information, des arts et spectacles	ETE	7,5
	HIVER	3,0
39 Autres cadres	ETE	0,8
	HIVER	0,3
42 Instituteurs et assimilés	ETE	9,8
	HIVER	7,1
43 Professions intermédiaires de la santé et du travail social	ETE	25,2
	HIVER	3,8
46 Prof. interm. administratives et commerciales des entreprises	ETE	1,7
	HIVER	1,2
48 Contremaîtres, agents de maîtrise	ETE	1,6
	HIVER	1,3
49 Autres professions intermédiaires	ETE	1,1
	HIVER	0,5
54 Employés administratifs d'entreprise	ETE	3,0
	HIVER	1,8
55 Employés de commerce	ETE	2,9
	HIVER	0,8
56 Personnels de services directs aux particuliers	ETE	10,2
	HIVER	3,0
59 Autres employés	ETE	6,8
	HIVER	2,8
63 Ouvriers qualifiés de type artisanal	ETE	4,4
	HIVER	1,7
64 Chauffeurs	ETE	2,1
	HIVER	2,5
65 Ouvriers qualifiés de la manutention, du magasin	ETE	1,5
	HIVER	23,3
67 Ouvriers non qualifiés de type industriel	ETE	2,3
	HIVER	2,1
68 Ouvriers non qualifiés de type artisanal	ETE	4,3
	HIVER	1,0
69 Autres ouvriers	ETE	1,2
	HIVER	1,8
7 Apprentis et stagiaires	ETE	2,8
	HIVER	0,7

Tableau 13. Mobilité des saisonniers : comparaison entre le département de l'établissement employeur et celui du lieu de résidence du salarié (par sexe et par saison)

Sexe		Nombre de saisonniers	Département identique	Département limitrophe	Département non limitrophe	Ensemble
Ensemble	ETE	310367	70	13	17	100
	HIVER	110376	67	14	19	100
Hommes	ETE	150485	66	15	19	100
	HIVER	61634	63	16	21	100
Femmes	ETE	159882	73	11	16	100
	HIVER	48742	71	12	17	100

Source : DADS 1996

**Tableau 14. Mouvements de main-d'œuvre en 1996
Entrées réalisées au cours de l'année dans les établissements de 10 salariés et plus**

Secteur	Taux d'entrée*	Taux d'entrée sur CDD*
Ensemble	32,9	23,1
dont : services	42,6	30,0
dont : services aux particuliers	85,5	60,6
dont :		
- hôtels-restaurants	86,2	57,8
- activités récréatives cult. et sportives	88,8	70,0

* nombre d'entrées rapporté aux effectifs en début d'année (en %).

Source : Ministère de l'emploi et de la solidarité -DARES

**Tableau 15. Mouvements de main-d'œuvre en 1996
Sorties réalisées au cours de l'année dans les établissements de 10 salariés et plus**

Secteur	Taux de sortie*	Taux de sortie pour fin de CDD*
Ensemble	33,1	19,0
dont : services	41,8	25,1
dont : services aux particuliers	84,9	53,0
Dont :		
- hôtels-restaurants	85,7	48,9
- activités récréatives cult. et sportives	88,3	64,6

* nombre de sorties rapporté aux effectifs en début d'année (en %).

Source : Ministère de l'emploi et de la solidarité -DARES.