



N° 1678

# ASSEMBLÉE NATIONALE

CONSTITUTION DU 4 OCTOBRE 1958

DIX-SEPTIÈME LÉGISLATURE

---

Enregistré à la Présidence de l'Assemblée nationale le 7 juillet 2025.

## PROPOSITION DE RÉSOLUTION

*tendant à la création d'une commission d'enquête sur les **violences en cuisine**,*

(Renvoyée à la commission des affaires sociales, à défaut de constitution d'une commission spéciale dans les délais prévus par les articles 30 et 31 du Règlement.)

présentée par

M. Hadrien CLOUET, les membres du groupe La France insoumise - Nouveau Front Populaire <sup>(1)</sup>,

députés et députées.

---

<sup>(1)</sup> *Ce groupe est composé de :* Mme Nadège ABOMANGOLI, M. Laurent ALEXANDRE, M. Gabriel AMARD, Mme Ségolène AMIOT, Mme Farida AMRANI, M. Rodrigo ARENAS, M. Raphaël ARNAULT, Mme Anaïs BELOUASSA-CHERIFI, M. Ugo BERNALICIS, M. Christophe BEX, M. Carlos Martens BILONGO, M. Manuel BOMPARD, M. Idir BOUMERTIT, M. Louis BOYARD, M. Pierre-Yves CADALEN, M. Aymeric CARON, M. Sylvain CARRIÈRE, Mme Gabrielle CATHALA, M. Béranger CERNON, Mme Sophia CHIKIROU, M. Hadrien CLOUET, M. Éric COQUEREL, M. Jean-François COULOMME, M. Sébastien DELOGU, M. Aly DIOUARA, Mme Alma DUFOUR, Mme Karen ERODI, Mme Mathilde FELD, M. Emmanuel FERNANDES, Mme Sylvie

---

FERRER, M. Perceval GAILLARD, Mme Clémence GUETTÉ, M. David GUIRAUD, Mme Zahia HAMDANE, Mme Mathilde HIGNET, M. Andy KERBRAT, M. Bastien LACHAUD, M. Abdelkader LAHMAR, M. Maxime LAISNEY, M. Arnaud LE GALL, M. Aurélien LE COQ, M. Antoine LÉAUMENT, Mme Élise LEBOUCHER, M. Jérôme LEGAVRE, Mme Sarah LEGRAIN, Mme Claire LEJEUNE, Mme Murielle LEPVRAUD, Mme Élisabeth MARTIN, M. Damien MAUDET, Mme Marianne MAXIMI, Mme Marie MESMEUR, Mme Manon MEUNIER, M. Jean-Philippe NILOR, Mme Sandrine NOSBÉ, Mme Danièle OBONO, Mme Nathalie OZIOL, Mme Mathilde PANOT, M. René PILATO, M. François PIQUEMAL, M. Thomas PORTES, M. Loïc PRUD'HOMME, M. Jean-Hugues RATENON, M. Arnaud SAINT-MARTIN, M. Aurélien SAINTOUL, Mme Ersilia SOUDAIS, Mme Anne STAMBACH-TERRENOIR, M. Aurélien TACHÉ, Mme Andrée TAURINYA, M. Matthias TAVEL, Mme Aurélie TROUVÉ, M. Paul VANNIER.

## EXPOSÉ DES MOTIFS

MESDAMES, MESSIEURS,

*« Je portais un t-shirt en permanence, pour ne pas que mes parents voient les brûlures aux tétons que me faisait le chef de cuisine avec une pince chauffée à blanc »*

*(Dorian B.).*

*« La première année de mon apprentissage j'ai perdu 20 kilos, à cause du stress et du harcèlement moral de mon chef, qui me traitait de petite grosse »*

*(Romina C.).*

*« Je n'osais plus aller chercher les plats en cuisine : j'avais systématiquement le droit à des remarques à caractère sexuel dégradantes »*

*(Marion G.).*

*« Je t'avais dit de faire 3 entrées. Je vais te défoncer à coup de marteau ! T'es arabe et tu ne sais pas compter alors que vous avez inventé les chiffres ? »*

*(Medhi H.).*

*« Il m'a demandé de lui ramener une botte d'herbes dans la chambre froide, m'a suivie puis nous y a enfermés. Il m'a violée et 5 minutes après il est ressorti comme si de rien n'était pour continuer le service »*

*(Anonyme).*

1,2 million de personnes travaillent dans le secteur de la restauration. Ce sont eux et elles, qui, dans l'ombre, assurent des assiettes chaudes, belles, bien remplies, et ce chaque jour, week-end et jour fériés compris. Mais leurs conditions d'exercice sont telles que la moitié des effectifs du secteur quittent la restauration chaque année, et qu'à peine la moitié des nouveaux entrants persistent à y mener carrière.

Comment l'expliquer ? Les plateaux télévisés des grandes chaînes privées d'information continue ont tendu leurs micros au lendemain de l'épidémie de covid-19 à des dizaines de restaurateurs qui exposaient des difficultés de recrutement. Effectivement, en 2024, le secteur comptait près de 200 000 emplois vacants, selon les chiffres des différents syndicats patronaux. Alors même que le secteur a vu les salaires moyens augmenter

de 16 %. Même en interrogeant la distribution de ces hausses de salaires, le mal semble plus profond et il convient donc de s'interroger sur les conditions de travail, de formation professionnelle et d'apprentissage.

En effet, derrière les images lisses et idéalisées du métier telles que présentées dans diverses émissions de divertissement se cache une organisation hiérarchique rigide, quasi militaire et brutale. Les conditions de travail des « brigades » de cuisine sont bien souvent dégradées, stressantes, voire violentes. Pourtant le silence règne : en cuisine, pour réussir il faut en baver, la formule est répétée partout à l'envi. On subit, avant pendant et après le « coup de feu » mais on répond « oui chef », et on continue. C'est une idéologie méritocratique fondée sur l'endurance aux violences.

Heureusement, depuis 2014, l'omerta autour des conditions de travail commence timidement à se briser. À l'initiative de certains chefs, la pétition « Touche pas à mon commis » est lancée. En l'absence de mesures fortes, notamment législatives, et d'une réelle remise en cause du milieu professionnel, l'initiative rencontre un succès timide qui a le mérite de libérer la parole. En 2020, c'est au tour de la cheffe Camille Aumont Carnel (collectif « Je dis non chef ») de recueillir et diffuser des centaines de témoignages sur les violences physiques et sexuelles qui règnent en cuisine. La parole continue à se libérer, mais les décisions politiques ne suivent pas. En 2021 est alors fondé le collectif « Bondir·e » pour tirer de nouveau la sonnette d'alarme : des cheffes de cuisine proposent alors, notamment, des sessions de sensibilisation et de formation par les pairs en direction des élèves dans toute la France sur le sujet des violences physiques psychologiques et sexistes.

Si la violence est tant répandue dans ce milieu, c'est que les causes en seraient systémiques comme le démontre la journaliste et écrivaine Nora Bouazzouni <sup>(1)</sup>. À partir de centaines de témoignages, elle illustre ce que les données statistiques laissaient entrevoir : depuis la formation et l'apprentissage, tout est fait pour banaliser les violences, les tolérer.

Ces cas ne sont malheureusement pas isolés dans un environnement professionnel aux conditions de travail particulièrement dégradées sous de nombreux aspects.

Un des enjeux concerne les températures excessives. Alors même que l'Institut national de recherche et de sécurité estime que les températures

---

(1) Nora Bouazzouni, *Violences en cuisine. Une omerta à la française*, Stock, 2025.

supérieures à 28 degrés Celsius pour un emploi non sédentaire commence à présenter des dangers pour les salariés, il n'est pas rare, notamment en période de fortes chaleurs que les températures sur le poste de travail excèdent les 40 degrés Celsius sans qu'aucune solution de rechange, ni pause obligatoire, ni aménagement du poste ne soient prévus.

D'autant que la convention collective applicable à hôtellerie, aux cafés et à la restauration, prévoit par ailleurs une durée de travail hebdomadaire supérieure à la durée légale, soit 39 heures. Quant au contingent d'heures supplémentaires, limitées à 220 maximum par an par le code du travail, il atteint 360 heures par dérogation pour les établissements permanents. Il en va de même pour leur majoration, où la convention collective est moins-disante que le code du travail : les heures entre la 36<sup>e</sup> et la 39<sup>e</sup> sont majorées de 10 %, puis les heures entre la 40<sup>e</sup> et la 43<sup>e</sup> sont majorées à 20 %, atteignant 50 % à partir de la 44<sup>e</sup> heure, bien inférieure aux majorations prévues dans le code du travail. En réalité, le volume horaire excède souvent ce plafond, et le paiement des heures supplémentaires demeure irrégulier. En outre le rythme de travail est souvent déstructuré par les coupures (travail le midi, interruption, retour le soir), la colonisation du week-end et l'activité nocturne.

Logiquement, le secteur de la restauration est un des plus concernés par les risques psychosociaux. La profession est une des plus grandes consommatrices de substances psychoactives (cannabis, cocaïne, alcool, tabac, etc...) comme nous le rapporte Santé publique France, de 3,3 points au-dessus de la moyenne. Les salariés sont donc particulièrement vulnérables et la consommation de telles substances augmente significativement le risque d'accidents du travail.

En outre, ces processus affectent des catégories de travailleurs surexposés à plusieurs formes de discriminations.

Parmi eux, le personnel en apprentissage. Passant de 2020 à 2024 un questionnaire sur les violences en cuisine, Nora Bouazzouni et Camille Aumont Carnel ont recueilli plus de 3 500 réponses. L'ensemble des personnes interrogées déclarent que les violences physiques, verbales, morales dont elles sont témoins ou victimes débutent dès les premiers jours de leur formation, pendant des stages ou contrats d'alternance. Les mécanismes de systémisation de la violence commencent dès l'apprentissage, la violence est ainsi perçue comme inhérente au métier.

Les apprentis de cuisine sont particulièrement exposés aux violences. Dès l'âge de 15 ans, après 3 mois de formation, les élèves peuvent se

retrouver dans une brigade de cuisine pour leur premier stage professionnel, entourés d'adultes. Ils et elles sont alors directement plongés au milieu de l'organisation du travail et, le cas échéant, ses pires dysfonctionnements.

Les psychologues du travail et des organisations Elsa Laneyrie, Emma Cippelletti, Sylvie Rossi et Bruno Cuvillier ont documenté ce phénomène de normalisation de la violence <sup>(2)</sup>, recueillant les témoignages d'une centaine d'apprentis de cuisine dans toute la France. Questionnés sur les difficultés rencontrées au cours de leur activité, les participants évoquent d'abord la chaleur intense (70 %), le port de charges lourdes (64 %), la station debout prolongée (58 %) et le travail de nuit (48 %). Parmi les répondants, 63 % souffrent de douleurs physiques, 45 % ressentent du stress en cuisine et 36 % se sentent fatigués au quotidien. Pire encore, nombre d'apprentis rendent compte de violences physiques ou psychologiques sur leur lieu d'apprentissage. Ainsi, 24 % déclarent avoir été humiliés devant la brigade, 13 % déclarent avoir reçu des coups de pied, des coups de poing, des coups de torchon ou des gifles de la part d'un supérieur ou d'un collègue, et 4 % ont même été brûlés volontairement.

De telles violences n'ont rien d'accidentelles. Les travaux de Valérie Cohen-Scali et Isa Aldeghi <sup>(3)</sup> démontrent le caractère systémique de ses violences, intégrées dès la formation scolaire et professionnelle. Elles dénoncent une normalisation des conditions de travail difficiles et une systématisation de la violence : *« les conditions de travail et de formation délétères amènent les apprentis à avoir une représentation du métier de cuisinier particulière, identifiée comme une norme collective, sur laquelle ils vont construire leur identité professionnelle »*.

Face à ce cadre nocif, de nombreux apprentis rompent leur contrat d'apprentissage. La direction de l'animation de la recherche, des études et des statistiques (DARES) <sup>(4)</sup> souligne que le secteur de l'hébergement-restauration est celui qui comporte le plus fort taux de rupture de contrats d'apprentissage (55 % du total des ruptures). De plus, ce taux de rupture de contrats d'apprentissage décroît à mesure que la structure de l'entreprise augmente. Tous secteurs confondus, le taux de

---

(2) Laneyrie Elsa, Cippelletti Emma, Rossi Sylvie and Cuvillier Bruno, « Perceptions des conditions de travail et de formations des apprentis de cuisine : une vision idéalisée de la profession ? », *L'orientation scolaire et professionnelle*, 49/4, 2020, 585-618.

(3) *L'apprentissage : une image et des conditions de travail à améliorer*, CRÉDOC, Consommation et Modes de Vie, n°199, 2007

(4) Alexandre Fauchon, « Quelles causes aux ruptures des contrats d'apprentissage ? », *Dares Analyses*, 63, 2024.

rupture passe de 19 % pour les entreprises de plus de 250 salariés à 43 % pour les entreprises de moins de 5 salariés. Cette tendance interroge sur le rôle joué par les apprentis dans les petites entreprises, certainement plus exposés aux conditions de travail difficiles, puisque considérés comme des salariés à part entière et non comme des apprentis. Par ailleurs, l'enquête de la DARES avance que 65 % des apprentis (tous secteurs confondus) ayant rompu leur contrat dans l'année justifient cette décision pénible par des problèmes avec l'employeur ou le poste occupé (conditions de travail, encadrement, mission). Ainsi, 57 % d'entre eux déclarent avoir besoin de plus de suivi, et 20 % déclarent que les missions en entreprise n'étaient pas adaptées au diplôme préparé, et ne pas avoir eu de compensation sur leurs heures supplémentaires. Au vu de ces informations alarmantes sur les conditions de travail des apprentis en cuisine et les violences que certaines et certains subissent, il serait opportun de mener des études statistiques approfondies et détaillées afin de remédier à ces problématiques.

Si les femmes constituent plus de 44 % des effectifs de la restauration, rares sont celles qui accèdent à des responsabilités (chefs de cuisine, chef de partie, chef de rang). Pour preuve : 83 % des chefs cuisiniers sont des hommes. Certes, on constate une évolution notable ces vingt dernières années, puisque 37 % des inscrites au certificat d'aptitude professionnelle (CAP) cuisine en 2024 étaient des femmes, contre seulement 12 % en 2004. Longtemps, elles ont été exclues des plus anciennes et plus notables associations professionnelles, les privant de réseaux pouvant jouer un rôle déterminant dans l'évolution de leur carrière. Ainsi, en 1975, la restauratrice Annie Desvignes fondait l'Association des restauratrices cuisinières (ARC) afin de permettre aux cheffes d'accéder à la reconnaissance de leurs pairs. Il a pourtant fallu attendre 1997 pour que l'Association des maîtres cuisiniers de France modifie son règlement qui interdisait aux femmes d'être membre. Aujourd'hui encore, très rares sont les cheffes à être récompensées d'une étoile au guide Michelin. Parmi les 62 premières étoiles attribuées en 2024, seulement 6 ont été décernées à des femmes.

Leur marginalisation les désarme donc d'autant plus face aux violences sexistes ou sexuelles. Dans la lignée du mouvement #metoo, des centaines de témoignages ont été publiés – souvent anonymement – sur les réseaux sociaux, notamment sur le compte instagram « @jedisonchef » initié par Camille Aumont Carnel en 2019. Plusieurs femmes y racontent les propos sexistes de leurs supérieurs et collègues masculins, le harcèlement voire les agressions sexuelles sur leur lieu de travail. Toutes dénoncent la « normalisation » de ces comportements, où la faute repose

sur la victime que l'on réduit au silence en menaçant de ruiner sa vie professionnelle. Les cheffes Marion Goettlé et Manon Fleury, fondatrices du collectif « Bondir·e » ont élaboré un programme de prévention et de sensibilisation contre les violences sexistes à destination des élèves en école de cuisine. Elles dénoncent un sexisme ordinaire, ancré dès la formation des jeunes élèves, qui débouche inévitablement sur des violences. Dans *Le Monde*, une jeune cuisinière de 21 ans témoigne ainsi qu'« *on te fait comprendre que ça fait partie du jeu : ils te toucheront les fesses, c'est acté, et si tu n'es pas contente, tu n'as qu'à partir* »<sup>(5)</sup>.

De plus, la restauration est un des secteurs qui a le plus recours à la main-d'œuvre étrangère, parfois en situation irrégulière. Cette catégorie de travailleurs particulièrement vulnérable est surexposée aux conditions de travail pénible et cumule l'ensemble des traits décrits ci-dessus, en plus d'expérimenter un racisme structurel. En mai 2025, le journal *StreetPress* révélait le témoignage d'Ahamada, cuisinier sans-papier originaire du Mali, brutalement mis à la porte du restaurant par son patron raciste. Ahamada l'accuse d'avoir rédigé une fausse lettre de démission pour le forcer à partir, et d'embaucher délibérément des personnes en situation irrégulière, leur conseillant « *d'emprunter les papiers d'un frère ou d'un cousin* ». Le cuisinier et deux de ses anciens collègues racontent leurs conditions de travail intenable et les discriminations racistes. Pour le citer, « *quand il venait dans la cuisine et qu'il voyait des noirs il était bizarre. Mais s'il y avait un blanc avec nous, il le saluait gentiment* », « *on travaillait comme des chiens, on faisait des heures supp' non payées* », « *c'est pas le Japon ici c'est Bamako !* ». En janvier 2025, une enquête sur un restaurant d'Albi a même conduit au démantèlement d'une filière de traite d'êtres humains. Au total, 18 victimes ont été identifiées, des employés du restaurant exploités et logés dans des conditions indignes, sur des matelas à même le sol d'une pièce insalubre, sans fenêtre, sans chauffage, ni aération. Les victimes, d'origine sénégalaise, étaient en situation irrégulière, travaillant 7 jours sur 7. Leur employeur prélevait sur leur salaire de l'argent pour le logement et leur fournissait en guise de nourriture les restes des clients. L'une des victimes témoigne qu'elle « *était exploité[e] car ils savaient que nous étions sans papier [...], ils appelaient même pas par notre prénom, ils disaient juste "les Noirs"* ».

Le livre de Nora Bouazzouni évoque une « double peine » pour les travailleuses et travailleurs sans papiers, qui occupent souvent des postes de plongeur ou de commis, vulnérables par la précarité de leur statut, plus

---

(5) Alice Raybaud, « Sexisme, violences, humiliations... La "culture" des écoles de cuisine mise en cause », *Le Monde*, 24/02/2021.



susceptibles de subir des conditions de travail difficiles et souvent victimes du non-respect du droit du travail par leur employeur. Il en va de même pour les demandeurs d'asile, qui doivent attendre six mois suivant l'enregistrement de leur demande auprès de l'Ofpra avant d'obtenir une autorisation de travailler, ce qui les expose au travail dissimulé. Nous manquons aujourd'hui de données statistiques concernant le travail dissimulé des personnes sans papiers. Cependant, nombreux sont les témoignages relayés dans la presse, notamment régionale, qui relatent des cas de maltraitance de travailleurs en situation irrégulière. Selon les régions, la part de main-d'œuvre étrangère en restauration varie autour de 10 à 20 % des effectifs, allant jusqu'à 35 % en Île-de-France. Zineb Belambri, secrétaire générale de la CFDT HTR (Confédération française démocratique du travail hôtellerie tourisme restauration) dénonce l'exploitation de ces travailleurs étrangers, car « *les patrons les virent [...] au moment où ils font valoir leurs droits, comme demander à l'employeur de signer le Cerfa* (d'autorisation de travail pour un salarié étranger résidant en France). »

Nora Bouazzouni transpose les cinq mécanismes que l'on retrouve dans tous les cas de violences conjugales identifiés par le collectif #Noustoutes aux violences dans la restauration : l'isolement, la dévalorisation, l'inversion de la culpabilité, l'instauration de la peur, l'impunité. L'autrice ajoute un sixième point, l'impuissance, que ressentent les victimes de violences sans aucun espace pour dénoncer ces agissements, faute de service de ressources humaines, faute de représentation du personnel (seul 5,9 % du personnel est syndiqué), la faute de formation au Droit et à la prévention des risques au travail, faute de distance familiale ou émotionnelle avec l'auteur.

Aussi, plutôt que d'avaliser les discours médiatiques ou d'accepter l'invisibilisation du sort des personnels de cuisine, cette proposition de résolution tend à mettre en place une commission d'enquête afin d'établir un état des lieux des violences dans la restauration.

## PROPOSITION DE RÉSOLUTION

### **Article unique**

En application des articles 137 et suivants du Règlement de l'Assemblée nationale, est créée une commission d'enquête, composée de trente membres, chargée de dresser un état des lieux des violences dans le secteur de la restauration, c'est-à-dire leur répartition, leurs auteurs, les facteurs de prévention et à l'inverse d'exposition des professionnels de la restauration au danger, physique comme psychologique.