

**Petit précis juridique 2009**

**LES  
DROITS  
DES  
TRAVAILLEURS  
SAISONNIERS  
ÉTRANGERS**



*Confédération Paysanne*

# I/ CONDITIONS D'ACCÈS À L'EMPLOI EN FRANCE

Si la liberté de circulation en est l'un des principes fondateurs, tous ses ressortissants ne sont pas logés à la même enseigne parmi le 27 États qui composent aujourd'hui l'Union européenne.

## A) LES TITRES DE SÉJOUR ET/OU CONTRATS À PRÉSENTER

### RESSORTISSANT DE L'UNION EUROPÉENNE

**Liberté pour les ressortissants de 21 pays européens** : ni le futur salarié, ni l'employeur n'ont à demander d'autorisation à l'administration, pas de formalités particulières. Ces 21 pays sont : les 15 plus « anciens » États-membres de l'UE (membres avant le 1<sup>er</sup> mai 2004), Chypre, Malte (États entrés dans l'UE en 2004), les États de l'Espace économique Européen (Islande, Liechtenstein et Norvège) ainsi que la Suisse.

**Nécessité d'une autorisation de travail pour les autres.** Sont concernés les ressortissants des huit (8) États d'Europe centrale et orientale entrés dans l'UE au 1<sup>er</sup> mai 2004, ainsi que ceux des deux (2) nouveaux pays adhérents au 1<sup>er</sup> janvier 2007 (Bulgarie et Roumanie). Soumis à une « période transitoire », ils doivent toujours solliciter une autorisation de travail afin d'être salariés en France. Cela est loin d'être évident car, dans la plupart des cas, l'administration rejette la demande en opposant la situation de l'emploi dans la branche d'activité et le secteur géographique concernés.

**Assouplissement dans les secteurs en pénurie de main-d'œuvre.** Depuis le 1<sup>er</sup> mai 2006, la situation de l'emploi n'est plus opposable aux ressortissants de ces nouveaux États membres, dans sept (7) secteurs représentant 62 métiers « *en tension* », pour lesquels il existe une pénurie de main-d'œuvre. Dans ce cas, l'autorisation de travail est toujours requise, mais elle a de plus grandes chances d'être obtenue. Pour le secteur agricole, sont reconnus comme étant en tension les métiers de maraîchage-horticulture et d'arboriculture-viticulture (les deux pour les seuls emplois saisonniers), le métier d'aide saisonnier agricole (dont les vendangeurs) et celui d'éleveur hors-sol (porcs, lapins, volailles).

### ÉTRANGER HORS UNION EUROPÉENNE

Si vous résidez déjà en France, vous devez posséder une carte de séjour valant par elle-même autorisation de travail (par exemple, la carte de résident et la carte de séjour temporaire mention « vie privée et familiale ») ou un titre de travail permettant d'occuper l'emploi visé. Sinon, vous devez obtenir au préalable cette autorisation auprès de la préfecture de votre domicile en sollicitant un changement de statut administratif qui n'est pas automatique puisque vous pouvez vous voir opposer la situation de l'emploi. Si vous résidez dans votre pays d'origine, l'employeur doit lancer une « procédure d'introduction » en déposant un dossier auprès de l'ANPE, qui vérifie qu'aucun demandeur d'emploi correspondant au poste n'est disponible sur le marché local. Le dossier est alors transmis à la Direction Départementale du Travail, de l'Emploi et de la Formation Professionnelle (DDTEFP) puis au Ministère de l'Emploi.

### LE NOUVEAU RÉGIME D'INTRODUCTION ANAEM

La loi du 24 juillet 2006 a créé une carte de séjour temporaire mention « travailleur saisonnier ». Ce titre de séjour est destiné aux étrangers titulaires d'un contrat de travail saisonnier qui s'engagent à maintenir leur résidence habituelle hors de France. Accordée pour une durée maximale de trois ans renouvelable, elle permet à son titulaire de séjourner en France pendant les périodes qu'elle fixe et d'effectuer des travaux saisonniers pour le compte d'un ou plusieurs employeurs, pour une durée n'excédant pas 6 mois sur 12 consécutifs.

En cas de procédure prud'homale engagée par un travailleur à l'encontre de son employeur, une attestation d'un avocat ou du greffier du TP permet au requérants de se maintenir en France sans titre jusqu'à la date de son procès, en vertu des deux principes de comparution personnelle et d'oralité des débats à l'audience.

## **B) LES CONTRAINTES SPÉCIFIQUES DE L'EMPLOYEUR**

Le recrutement par un employeur français de travailleurs saisonniers est possible, à condition qu'il n'existe pas de main d'œuvre disponible et qualifiée sur le territoire national. Dans un premier temps, l'entreprise doit communiquer à l'ANPE locale ses offres d'emploi. Celle-ci vérifie, dans les cinq (5) semaines, que ces offres ne peuvent être pourvues par des salariés disponibles sur le territoire national. Si ce n'est pas le cas, l'employeur peut alors déposer un dossier d'introduction d'un salarié étranger à la Direction départementale du Travail, de l'Emploi et de la Formation (DDTEFP).

Si la DDTEFP a donné son accord, après réception du dossier dans le pays d'origine, le Consulat vous convoquera pour remplir votre demande de visa. En France, votre futur employeur informera l'ANAEM de votre date d'arrivée afin que vous puissiez ensuite effectuer la visite médicale obligatoire.

Le titre emploi simplifié agricole (TESA), créé pour simplifier les démarches des employeurs agricoles qui embauchent régulièrement des travailleurs saisonniers, peut également être utilisé pour l'emploi de travailleurs saisonniers étrangers entrés en France par l'ANAEM. Les employeurs doivent alors adresser à la MSA une copie du titre de séjour et une copie du contrat de travail des salariés concernés visé par la DDTEFP. L'employeur doit déclarer l'emploi à l'Urssaf et remettre un exemplaire de la déclaration à son employé.

Le nombre de travailleurs saisonniers introduits par un même employeur est limité au nombre de travailleurs de cette catégorie effectivement employés par lui l'année précédente. La durée des contrats est fixée, pour chaque saisonnier, à 6 mois maximum sur une période de 12 mois consécutifs.

- » Le contrat précise les tâches à effectuer, le salaire, les primes, la convention collective applicable et la période d'essai : une journée par semaine travaillée, avec un maximum de deux semaines d'essai pour un contrat de moins de six mois (un mois d'essai au-delà)
- » L'employeur doit faire travailler l'étranger dans la catégorie professionnelle, le métier et la zone géographique figurant sur le titre
- » L'employeur ne peut se faire rembourser par le travailleur étranger la redevance versée à l'ANAEM ou les frais de voyage engagés

## **C) OBLIGATIONS AVANT LA VENUE EN FRANCE**

Avant leur acheminement, les saisonniers signent, dans une mission de l'ANAEM, un document par lequel ils s'engagent à regagner leur pays à l'expiration de leur contrat et à se présenter au siège de la mission pour faire constater leur retour.

L'aptitude médicale au travail des saisonniers est vérifiée lors de la visite médicale obligatoire. Elle prouve que le travailleur est apte au séjour en France. L'ANAEM dispose de sept missions à l'étranger. Les trois missions du Maroc, de la Tunisie et de la Turquie assurent elles-mêmes les visites médicales, avec du personnel médical et paramédical employé sous statut local. La mission de Pologne fait assurer les visites médicales par des organismes locaux conventionnés. Il n'y a aucun service médicale dans les missions installées au Mali (compétentes pour le Sénégal), en Roumanie et au Québec.

Le contrat d'introduction, revêtu du visa de la DDTEFP et remis au saisonnier par l'ANAEM, donne à son titulaire le droit d'exercer l'activité professionnelle prévue, chez l'employeur avec lequel a été signé le contrat. Pour la Maroc et la Tunisie, après la remise du visa par le Consulat de France, les saisonniers sont acheminés par avion par les services de l'ANAEM.

## **D) LE CAS DES ÉTUDIANTS ÉTRANGERS**

Les contrats saisonniers peuvent être conclus avec des étrangers résidant en France avec une carte de séjour mention « étudiant ». La loi du 24 juillet 2006 supprime les autorisations de travail et leur permet de travailler dans la limite de 60% de la durée légale du travail. Pour l'étranger titulaire du titre de séjour portant la mention « étudiant », l'autorisation d'exercer une activité salariée, à titre accessoire, est limitée à une durée annuelle de travail égale à 964 heures. Avant toute embauche d'un étudiant étranger, l'employeur doit effectuer une déclaration nominative auprès du préfet qui a accordé à l'étranger le titre de séjour au moins 2 jours ouvrables avant la date d'effet de l'embauche (*décret publié au Journal Officiel le 12 mai 2007*).

» Le contrat précise les tâches à effectuer, le salaire, les primes, la convention collective applicable et la période d'essai : une journée par semaine travaillée, avec un maximum de deux semaines d'essai pour un contrat de moins de six mois (un mois d'essai au-delà).

» L'employeur doit faire travailler l'étranger dans la catégorie professionnelle, le métier et la zone géographique figurant sur le titre.

» L'employeur ne peut se faire rembourser par le travailleur étranger la redevance versée à l'ANAEM ou les frais de voyage engagés.

## **2/ CONDITIONS DE TRAVAIL**

- » La rémunération minimale est le SMIC, sa valeur est de 8,63 euros de l'heure en 2008
- » Le temps de travail légal est de 35 heures par semaine,
- » Les heures effectuées au-delà de 35 heures sont majorées de 25% de la 36<sup>ème</sup> à la 43<sup>ème</sup> et 50% au-delà de la 44<sup>ème</sup> heure
- » Attention : un accord du 18 juillet 2002 permet de ne pas appliquer les majorations pour heures supplémentaires de 35 heures à 39 heures
- » Le salarié a droit chaque semaine à un repos minimal de 24 heures consécutives à prendre le dimanche (en plus de 11 heures de repos quotidien)
- » La prime d'ancienneté est due après 36 mois de travail dans la même entreprise 3% du salaire de base de la catégorie après 3 ans de présence, 5% après 5 ans, 10% après 10 ans
- » Les conditions de logement doivent répondre aux normes en vigueur en France

## **A) RÉMUNÉRATION, HEURES SUPPLÉMENTAIRES ET ANCIENNETÉ**

Le calcul des heures supplémentaires s'effectue par semaine. Il est important de tenir un décompte régulier de ces heures supplémentaires mais surtout de le faire viser régulièrement par l'employeur (sinon, il ne vaut pas preuve devant le tribunal des prud'hommes en cas de contentieux).

Précisons que l'accord du 18 juillet 2002 permet l'annualisation du temps de travail des saisonniers, ou encore la réduction du temps de travail par l'attribution de jours de RTT et donc ne pas appliquer la majoration des heures supplémentaires de 35 à 39 heures.. La seule contre-attaque juridique est de demander le respect des cadres prévus pour l'annualisation (planning, etc.) que, dans la pratique, l'employeur ne peut pas mettre en œuvre.

Les conditions de travail, de rémunération minimum (SMIC), de logement proposés doivent répondre aux normes en vigueur en France (ex. 9 m<sup>2</sup> et 7 m<sup>2</sup> par personne supplémentaire, équipés d'eau potable, d'extincteurs, d'une literie propre, isolés des lieux où sont entreposés les substances et produits de traitement). En cas de doute, à la demande des DDTEFP, une enquête est menée par les services d'inspection départementaux.

## **B) SANTÉ-SÉCURITÉ AU TRAVAIL**

Certaines obligations des employeurs sont peu respectées : la fourniture d'équipement de protection adapté lors de l'utilisation ou de l'exposition à des produits phytosanitaires (par ailleurs les protections collectives doivent être privilégiées par rapport aux systèmes individuels), la fourniture d'équipement de sécurité (gants, bottes), la fourniture d'habits de pluie. Tout est gratuit et renouvelé autant que de besoin. Le salarié doit être muni d'une autorisation d'utiliser une machine ou d'une autorisation spéciale pour la conduite de certains types d'engins, sous peine de voir sa responsabilité engagée. Si le salarié estime que la situation de travail représente un danger immédiat pour sa vie ou sa santé, ou constate des défauts dans les systèmes de protection, il a le droit de se retirer de la situation de travail en avisant son employeur ou son représentant de préférence par écrit sans qu'aucune sanction ne puisse être prise à son encontre.

**En cas d'accident du travail ou de trajet, il faut informer l'employeur dans les 24 heures.** Ce dernier doit fournir une **feuille d'accident permettant de se faire soigner sans déboursier d'avance des frais.** L'employeur doit déclarer cet accident dans les 48 heures à la Caisse d'Assurance Accidents Agricoles. Le jour de l'accident est payé par l'employeur puis la MSA verse 90% du salaire de base. En cas d'arrêt-maladie avant la fin du contrat, la MSA doit payer les indemnités journalières pendant un an si nécessaire.

Même en cas de situation irrégulière du travailleur vis-à-vis du droit au séjour :

- » la MSA doit lui rembourser les frais médicaux en cas d'accident du travail
- » la MSA doit lui maintenir des droits à l'assurance maladie pour les seules prestations en nature (prise en charge des soins) pendant un an à compter de la date où la personne s'est retrouvée en situation irrégulière).

## **3/ PRESTATION DE SERVICE ET INTÉRIM INTERNATIONALE**

Ce nouveau recours à l'emploi de main d'oeuvre à bas coût se développe énormément actuellement, et de plus en plus de gros employeurs y ont recours.

### **A) PRESTATION DE SERVICE**

En application de l'acte d'adhésion à l'UE, la libre prestation de services mentionnée à l'art. 49 du Traité instituant la Communauté européenne, est reconnue depuis janvier 2007 aux entreprises prestataires des nouveaux pays membres Roumanie et Bulgarie. Les saisonniers agricoles ressortissants d'un nouvel État membre, salariés d'une entreprise prestataire de services établie dans un de ces pays ou travaillant régulièrement pour le compte de ces entreprises (comme les saisonniers originaires de pays tiers), sont dispensés d'autorisation de travail.

Pour la réalisation de la prestation de services, l'entreprise sous-traitante doit :

- accomplir une tâche spécifique et bien définie, avec obligation de résultats, ce qui implique un apport technique -matériel et savoirs-faire- et non un apport exclusif de main-d'oeuvre ;
- exercer l'autorité directe sur sa main-d'oeuvre qu'elle encadre de façon autonome sans intervention de l'utilisateur — du donneur d'ordre ;
- recevoir en paiement de la prestation une rémunération forfaitaire en fonction de l'importance des travaux et non des heures effectuées par les salariés.

En France, le prêt lucratif de main-d'oeuvre est réservé exclusivement aux entreprises de travail temporaire qui sont soumises à une réglementation spécifique qui leur impose notamment d'être en possession d'une garantie financière permettant d'assurer, en cas de défaillance du client – de l'utilisateur, le paiement des salaires et de leurs accessoires, ainsi que des cotisations dues aux organismes de protection sociale.

Remarque : on trouve de plus en plus de dérogation : cf. art. L.8241-I, travail à temps partagé depuis 2005 et prochainement le portage salarial dans le projet de Loi de Modernisation Économique. **S'il apparaît que l'entreprise ne réalise pas une véritable prestation mais qu'elle fournit uniquement du personnel pour l'accomplissement des travaux, son activité se limite à de la location lucrative de personnel, sanctionnée en droit français sous la qualification de prêt illicite de main-d'oeuvre.** Le demandeur sera considéré soit comme coauteur de l'infraction de prêt illicite de main d'oeuvre avec le prestataire soit comme le véritable employeur de la main-d'oeuvre intervenant sur l'exploitation et sa responsabilité sera engagée sur les plans civil et pénal. Plusieurs infractions à la législation du travail peuvent être reconnues : travail dissimulé, emploi d'étrangers sans titre ou sans autorisations, marchandage ou prêt de personnel à but lucratif. Divergence d'interprétation : *la Cour de Justice de la Communauté Européenne (CJCE) a admis que des travailleurs non communautaires ne devaient pas être assujettis à une obligation de travail délivrée par l'État de détachement dès lors qu'ils sont employés « régulièrement et habituellement » par l'entreprise prestataire.*

## **B) INTÉRIM TRANSNATIONALE**

Pour l'intérim, des règles spécifiques doivent également être respectées :

- » outre l'obligation de garantie financière, les salariés doivent percevoir l'indemnité de fin de mission (10% de la rémunération totale)
- » une déclaration de détachement spécifique doit être faite à la DDTEFP
- » des contrats de mission et de mise à disposition doivent être établis
- » les cas de recours doivent être respectés
- » etc.

Ainsi le cadre légal de l'intérim en France doit être respecté, nonobstant les règles ou l'absence de règles dans le pays d'origine de l'entreprise d'intérim.

## **C) DÉTACHEMENT TRANSNATIONAL**

Plusieurs précisions sont apportées par le décret du 11 décembre 2007, relatif au détachement transnational de travailleurs et modifiant le Code du Travail :

- » les dépenses engagées du fait du détachement (logement, voyage, nourriture) ne peuvent être mises à charge du salarié détaché.
- » le salarié détaché bénéficie des prestations d'un service de santé sauf si l'employeur, établi dans un pays de l'UE, prouve qu'il est soumis à une surveillance équivalente dans son pays d'origine
- » lorsque le salarié détaché, non affilié en France, est victime d'un accident du travail, une déclaration est envoyée à l'inspecteur du travail du lieu où il est survenu, dans les 48 heures, par lettre recommandée avec avis de réception.
- » s'il est détaché, l'entreprise d'accueil, utilisatrice ou donneur d'ordre effectue la déclaration.
- » lorsque la durée du détachement est supérieure ou égale à un mois, les bulletins de paie de chaque salarié ou documents équivalents comportent les mentions suivantes : salaire minimum et paiement du salaire (y compris les majorations pour les heures supplémentaires), les périodes et horaires de travail, les heures comportant une majoration, les congés et jours fériés, les conditions d'assujettissement aux caisses congés et intempéries et s'il y a lieu l'intitulé de la convention collective. Ces documents doivent être traduits en langue française.

Les employeurs qui détachent leurs salariés adressent à l'inspecteur du travail du lieu où s'effectue la prestation le nom ou raison sociale de l'entreprise, les références de son immatriculation à un registre professionnel, son activité principale et l'identité du ou des dirigeants, l'adresse du ou des lieux de la prestation. Concernant le salarié, doivent être indiqués les noms, date de naissance et nationalité, la date de conclusion de son contrat de travail, sa qualification professionnelle, l'emploi qu'il occupe, le montant de sa rémunération brute durant le détachement, les heures auxquelles commence et finit son travail, l'adresse de son hébergement

## LÉGISLATION INTERNATIONALE

### LES DEUX CONVENTIONS DE L'OIT SUR LES MIGRATIONS DE MAIN-D'OEUVRE

- La Convention (n°97) sur les travailleurs migrants (révisée) de 1949 et la convention (n°143) sur les travailleurs migrants (dispositions complémentaires) de 1975— fournissent un cadre de base pour la législation et la pratique nationales sur la gestion de la main-d'oeuvre migrante. Ces instruments stipulent que les Etats doivent encourager des pratiques de recrutement équitables et des consultations transparentes avec leurs partenaires sociaux, réaffirment la non-discrimination et établissent un principe d'égalité de traitement entre les nationaux et les travailleurs migrants réguliers en matière d'accès à la sécurité sociale, de conditions de travail, de rémunération et d'appartenance syndicale.
- CONVENTION EUROPÉENNE DU CONSEIL DE L'EUROPE RELATIVE AU STATUT JURIDIQUE DU TRAVAILLEUR MIGRANT. STRASBOURG, 24. XI.1977. <<http://conventions.coe.int/Treaty/fr/Treaties/Word/093.doc>>.
- Charte sociale européenne, révisée 1996, droits des travailleurs migrants et de leurs familles à la protection et à l'assistance (article 19). Les dispositions du Protocole additionnel à la Charte sociale européenne prévoient un système de réclamations collectives qui s'appliqueront aux dispositions souscrites en application de la présente Charte pour les Etats qui ont ratifié ledit Protocole.
- Directive 2000/43/CE du Conseil de l'UE du 29 juin 2000 relative à la mise en oeuvre du principe de l'égalité de traitement entre les personnes sans distinction de race ou d'origine ethnique. Journal Officiel des Communautés européennes, n° L180, 19-07-00, p. 22-26. <<http://europa.eu.int/infonet/library/m/200043ce/fr.htm>>

### HAUT-COMMISSARIAT DES NATIONS UNIES AUX DROITS DE L'HOMME.

- Convention internationale sur la protection des droits de tous les travailleurs migrants et des membres de leur famille. Adoptée par l'Assemblée générale dans sa résolution 45/158 du 18 décembre 1990. <http://www.ohchr.org/french/law/cmw.htm>. Entrée en vigueur en 2003 et à ce jour non ratifiée par les principaux pays européens destinataires de la migration
- Convention européenne sur la lutte contre la traite des êtres humains, Conseil de l'Europe, mai 2005.

## RECOMMANDATIONS

- Recommandation 1211 (1993), Assemblée parlementaire du Conseil de l'Europe, relative aux migrations clandestines : « passeurs » et employeurs de migrants clandestins
- Recommandation 1261 (1995), relative à la situation des femmes immigrées en Europe, adoptée par la commission permanente agissant au nom de l'Assemblée
- Recommandation 1325 (1997), Assemblée parlementaire du Conseil de l'Europe, relative à la traite des femmes et à la prostitution forcée dans les Etats membres du Conseil de l'Europe
- Recommandation 1467 (2000), Assemblée parlementaire du Conseil de l'Europe, Immigration clandestine et lutte contre les trafiquants
- Recommandation 1449 (2000) sur la Migration clandestine du sud de la Méditerranée vers l'Europe, qui souligne que l'émigration est un droit de l'homme fondamental
- Résolution 1509 (2006), Assemblée parlementaire du Conseil de l'Europe, Droits fondamentaux des migrants irréguliers

## SOMMAIRE:

### 1. CONDITIONS D'ACCÈS À L'EMPLOI EN FRANCE

- A) LES TITRES DE SÉJOUR ET/OU CONTRATS À PRÉSENTER
- B) LES CONTRAINTES SPÉCIFIQUES DE L'EMPLOYEUR
- C) OBLIGATIONS AVANT LA VENUE EN FRANCE - PAGE 3
- D) LE CAS DES ÉTUDIANTS ÉTRANGERS -PAGE 4

### 2. CONDITIONS DE TRAVAIL

- A) RÉMUNÉRATION, HEURES SUPPLÉMENTAIRES ET ANCIENNETÉ - PAGE 4
  - B) SANTÉ-SÉCURITÉ AU TRAVAIL - PAGE 5
- ### 3. PRESTATION DE SERVICE ET INTÉRIM INTERNATIONALE
- A) PRESTATION DE SERVICE - PAGE 5
  - B) INTÉRIM TRANSNATIONALE - PAGE 6
  - C) DÉTACHEMENT TRANSNATIONAL - PAGE 6
  - LÉGISLATION INTERNATIONALE - PAGE 7

CE DOCUMENT A POUR OBJECTIF DE DONNER LES ÉLÉMENTS JURIDIQUES PRINCIPAUX ENCADRANT LE TRAVAIL DES SAISONNIERS ÉTRANGERS EN FRANCE, EN PARTICULIER DANS L'AGRICULTURE. CE CADRE ÉVOLUE CONSTAMMENT ET TRÈS RAPIDEMENT. LES DONNÉES PRÉSENTÉES CI-DESSOUS SONT UNE PHOTOGRAPHIE DE LA SITUATION FRANÇAISE AU MOMENT OÙ S'EST TENUE LA FORMATION DONT CE TEXTE EST UNE ANNEXE.



**CODETRAS**  
Collectif  
de  
défense  
des travailleurs  
étrangers  
dans  
l'agriculture  
des  
Bouches-du-  
Rhône

