

ÉTUDE 2020

**Attirer et protéger les travailleurs saisonniers
ressortissants de pays tiers en France**

Point de contact français du REM

Juillet 2020

PRÉSENTATION DU POINT DE CONTACT FRANÇAIS DU REM

Le Point de contact français du Réseau européen des migrations (REM) est rattaché à la Direction générale des étrangers en France du ministère de l'Intérieur.

• Contacts

- **Jean-Baptiste Herbet:** jean-baptiste.herbet@interieur.gouv.fr

Chef du Département des statistiques, des études et de la documentation

- **Stéphanie Lemerle:** stephanie.lemerle@interieur.gouv.fr

Adjointe au Chef du Département

- **Christelle Caporali-Petit:** christelle.caporali-petit@interieur.gouv.fr

Responsable du Point de contact français du Réseau européen des migrations

- **Anne-Cécile Jarasse:** anne-cecile.jarasse@interieur.gouv.fr

Chargée de mission au sein du Réseau européen des migrations

- **Tamara Buschek-Chauvel:** tamara.buschek-chauvel@interieur.gouv.fr

Chargée de mission au sein du Réseau européen des migrations

• Adresse

Point de contact français du Réseau européen des migrations
Département des Statistiques, des Études et de la Documentation
Direction générale des étrangers en France
Ministère de l'Intérieur
Place Beauvau
75800 Paris Cedex 08

• Site internet

- Site officiel du REM à l'échelle européenne en anglais :

http://ec.europa.eu/dgs/home-affairs/what-we-do/networks/european_migration_network/index_en.htm

- Site du Point de contact français du REM :

<https://www.immigration.interieur.gouv.fr/Europe-et-International/Le-reseau-europeen-des-migrations-REM3>

ATTIRER ET PROTÉGER LES TRAVAILLEURS SAISONNIERS RESSORTISSANTS DE PAYS TIERS EN FRANCE

Étude réalisée par le Point de contact français du REM

Juillet 2020

Clause de non responsabilité :

Les différentes informations fournies par le Point de contact français du REM ont été jugées comme étant actualisées et objectives, ainsi qu'en accord avec le contexte et les objectifs de l'étude. Cependant, ces informations peuvent ne pas être exhaustives et représentatives de l'ensemble de la politique officielle de la France. Le Point de contact français du REM ne saurait en aucun cas être tenu responsable de l'utilisation qui pourrait être faite des informations contenues dans cette étude.

Le Réseau européen des migrations a été institué par la décision du Conseil 2008/381/CE et est coordonné par la Commission européenne.

Le Point de contact français du REM est soutenu financièrement par le Fonds Asile, Migration et Intégration de l'Union européenne et la Direction générale des étrangers en France du ministère de l'Intérieur.

LISTE DES ACRONYMES

ANEFA : Association Nationale pour l'Emploi et la Formation en Agriculture

CESEDA : Code de l'entrée et du séjour des étrangers et du droit d'asile

DGEF : Direction générale des étrangers en France

DGT : Direction générale du travail

DIRECCTE : Direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi

FNSEA : Fédération Nationale des Syndicats d'Exploitants Agricoles

OCLTI : Office central de lutte contre le travail illégal

OFII : Office français de l'immigration et de l'intégration

Table des matières

Résumé analytique	6
Section introductive : la procédure d'admission des travailleurs saisonniers ressortissants de pays tiers en France	7
Section 0 : Impact du COVID-19	9
Section 1: Profil des travailleurs saisonniers	11
Section 2 : Attirer les travailleurs saisonniers pour répondre aux besoins du marché du travail	16
Section 3 : Protection et droits des travailleurs saisonniers	25
Section 4 : Conclusions et enseignements tirés	33
ANNEXES :	35
Annexe 1 : Statistiques	35
Annexe 2 : Liste des services ayant contribué à l'étude	37
Annexe 3 : Bibliographie	38

Résumé analytique

Le travail saisonnier est **une forme d'emploi temporaire récurrent lié à des périodes de l'année. Il est concentré dans des secteurs économiques spécifiques**, tels que l'agriculture ou le tourisme. Dans les États membres de l'UE, le travail saisonnier peut être réalisé à la fois par des ressortissants européens et de pays tiers. La Commission européenne estime que plus de 100 000 travailleurs saisonniers ressortissants de pays tiers viennent dans l'UE chaque année¹. Comme ils représentent un moyen de plus en plus important pour répondre aux besoins du marché du travail, **la protection de leurs droits** fait l'objet d'une attention croissante de la part des décideurs politiques européens et nationaux depuis ces dernières années.

La Directive 2014/36/UE du 26 février 2014 établissant les conditions d'entrée et de séjour des ressortissants de pays tiers aux fins d'un emploi en tant que travailleur saisonnier, dite Directive « travailleurs saisonniers »² représente un développement important dans la mesure où elle vise à « *contribuer à la bonne gestion des flux migratoires en ce qui concerne la catégorie spécifique de l'immigration temporaire saisonnière et à garantir des conditions de travail et de vie décentes pour les travailleurs saisonniers, en établissant des règles équitables et transparentes en matière d'admission et de séjour et en définissant les droits des travailleurs saisonniers, tout en fournissant des incitations et des garanties permettant d'éviter que la durée de séjour autorisée ne soit dépassée ou qu'un séjour temporaire ne se transforme en séjour permanent* ».

La Directive encourage également les mouvements circulaires des travailleurs saisonniers entre l'UE et leur pays d'origine avec l'introduction d'une procédure de réadmission pour des saisons futures.

L'étude du REM vise à présenter **les politiques et les mesures visant à attirer et protéger les travailleurs saisonniers ressortissants de pays tiers en France**, plus de trois ans après le début de l'application de la Directive sur les travailleurs saisonniers adoptée en 2014. Elle étudie en particulier le profil des travailleurs saisonniers, les différentes mesures mises en œuvre pour attirer les travailleurs saisonniers et dans quelle mesure ces travailleurs répondent aux besoins du marché du travail, ainsi que l'accès aux droits des travailleurs saisonniers conformément à la Directive. Cette étude ayant été réalisée dans le contexte particulier de la pandémie de Covid-19, elle analyse en section introductive l'impact du Covid-19 sur la politique d'admission et de séjour des travailleurs saisonniers en France.

L'étude présente la situation et les évolutions réglementaires survenues durant l'année 2019, tout en couvrant également les développements politiques et juridiques au cours des cinq dernières années. Les données statistiques présentées dans l'étude couvrent la période 2016-2019.

L'étude concerne **les ressortissants de pays tiers qui entrent et résident dans un État membre de l'UE pour exercer un emploi saisonnier dans le cadre de la Directive sur les travailleurs saisonniers**. Dans quelques cas, des questions concernent également les travailleurs qui peuvent être considérés comme des travailleurs saisonniers mais ne sont pas couverts par la Directive car ils ont un statut différent au regard du travail temporaire ou du séjour.

L'étude commence par présenter, dans une section introductive, **la procédure d'admission** des travailleurs saisonniers ressortissants de pays tiers en France. Elle s'intéresse ensuite à **l'impact de la pandémie de Covid-19** sur la politique d'admission des travailleurs saisonniers en France et aux mesures mises en place dans ce contexte. La section suivante décrit **le profil des travailleurs saisonniers**, en présentant en particulier les principaux pays d'origine des travailleurs saisonniers en France, les secteurs d'activité, et les périodes de l'année où le besoin de travailleurs saisonniers est le plus important. L'étude vise ensuite à présenter **les mesures visant à attirer les travailleurs saisonniers** pour répondre aux besoins du marché du travail, en identifiant notamment les principaux défis et des exemples de bonnes pratiques. La dernière section est consacrée à **l'analyse de l'accès aux droits des travailleurs saisonniers** ressortissants de pays tiers et des **procédures visant à les protéger**. Elle examine ainsi le rôle des différents acteurs en charge de la protection des droits des travailleurs saisonniers, les mécanismes pour porter plainte et les sanctions à l'encontre des employeurs en cas de non-respect de leurs obligations.

¹ https://ec.europa.eu/home-affairs/what-we-do/policies/legal-migration/work_en

² Directive 2014/36/UE du Parlement européen et du Conseil du 26 février 2014 établissant les conditions d'entrée et de séjour des ressortissants de pays tiers aux fins d'un emploi en tant que travailleur saisonnier. <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/FR/TXT/HTML/?uri=CELEX:32014L0036&from=FR>

Section introductive : la procédure d'admission des travailleurs saisonniers ressortissants de pays tiers en France

La loi du 24 juillet 2006³ a introduit la carte de séjour pluriannuelle portant la mention « travailleur saisonnier ». Par la suite, la loi du 7 mars 2016⁴ relative au droit des étrangers a transposé le cadre commun relatif aux conditions d'entrée et de séjour des travailleurs saisonniers ressortissants de pays tiers établi par la directive 2014/36/UE⁵.

La carte de séjour pluriannuelle portant la mention travailleur saisonnier est valable pour une durée maximum de trois ans et est renouvelable. Elle permet à son titulaire de séjourner et de travailler en France sur une durée cumulée qui ne peut excéder six mois par an.

La validité du séjour de l'étranger est subordonnée à l'exécution d'un travail saisonnier et cette période de travail doit s'effectuer dans le respect de la période de séjour par an autorisée.

Ce caractère saisonnier est défini à l'article L. 1242-2 du Code du travail comme un emploi « dont les tâches sont appelées à se répéter chaque année selon une périodicité à peu près fixe [...] pour lequel, dans certains secteurs d'activités, il est d'usage constant de ne pas recourir au contrat de travail à durée indéterminée dans certains secteurs d'activités ».

En vue d'être autorisé à travailler en France, le travailleur saisonnier ressortissant d'un pays tiers doit obtenir deux documents :

- Une autorisation de travail (article L. 5221-2 du Code du travail) et,
- Un titre de séjour, à savoir la carte pluriannuelle, accessible dès la première admission, portant la mention « travailleur saisonnier » définie par l'article L. 313-23 du Code de l'entrée et du séjour des étrangers et du droit d'asile (CESEDA).

L'autorisation de travail

La première étape pour qu'un travailleur ressortissant de pays tiers soit autorisé à travailler en France est d'obtenir une autorisation de travail.

En application de l'article R. 5221-11 du Code du travail, l'employeur est tenu d'effectuer la demande d'autorisation de travail auprès de la Direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi (DIRECCTE) du lieu de travail avant l'arrivée en France du travailleur. Ce dossier doit contenir les recherches préalables sur le marché du travail de candidats inscrits à Pôle Emploi, l'engagement de l'employeur à payer la taxe correspondant au salaire du demandeur, le contrat de travail d'une durée d'au moins trois mois et un imprimé sur les conditions de logement du futur salarié lorsqu'elle s'effectue. Différents critères sont examinés avant la délivrance de l'autorisation de travail, en particulier le respect de la réglementation en vigueur par l'employeur ; les conditions de rémunérations et d'emploi qui doivent être identiques à celles qu'aurait un salarié occupant le même poste, déjà présent sur le marché national ; le niveau de rémunération qui doit être égal à un SMIC et les conditions de logement.⁶

Le visa de long séjour mention *travailleur saisonnier*

Dès obtention de l'autorisation de travail, le travailleur saisonnier doit solliciter un visa de long séjour. L'autorisation de travail visée par la DIRECCTE est transmise à l'OFII puis au consulat de France compétent

³ Loi n° 2006-911 du 24 juillet 2006 relative à l'immigration et à l'intégration.

<https://www.legifrance.gouv.fr/affichTexte.do?cidTexte=JORFTEXT000000266495>

⁴ Loi n° 2016-274 du 7 mars 2016 relative au droit des étrangers en France.

<https://www.legifrance.gouv.fr/affichTexte.do?cidTexte=JORFTEXT000032164264&categorieLien=id>

⁵ Directive 2014/36/UE du Parlement européen et du Conseil du 26 février 2014 établissant les conditions d'entrée et de séjour des ressortissants de pays tiers aux fins d'un emploi en tant que travailleur saisonnier.

<https://eur-lex.europa.eu/legal-content/FR/TXT/PDF/?uri=CELEX:32014L0036&from=FR>

⁶ Circulaire N°DPM/DMI2/2007/323 du 22 août 2007 relative aux autorisations de travail des étrangers.
<https://www.immigration.interieur.gouv.fr/Media/Immigration/Files/Circulaire-DPM-DMI2-2007-323-du-22-aout-2007>

dans le pays d'origine du travailleur. Après instruction de la demande de visa, le consulat délivre alors un visa de long séjour d'une durée de trois mois mention *travailleur saisonnier* – titre à solliciter en préfecture.

La carte de séjour pluriannuelle portant la mention « travailleurs saisonniers »

Dès son arrivée en France, le travailleur effectue la demande de titre de séjour à la préfecture du lieu de son premier séjour en France. Outre les documents relatifs à son état civil (article R. 311-2-2 du CESEDA), il transmet notamment le formulaire de demande d'autorisation de travail revêtu du visa des services compétents et il s'engage à maintenir sa résidence habituelle hors de France. Il fournit lors de la remise de la carte un certificat médical, délivré par l'OFII à la suite de la visite médicale organisée par ce dernier dans un délai de trois mois à partir de son arrivée en France (article R. 313-1 du CESEDA).

Fin du séjour et renouvellement de la carte

Lorsque leur période d'emploi est terminée, les travailleurs saisonniers ressortissants de pays tiers font contrôler leur passeport à la sortie du territoire afin d'attester de leur retour dans leur pays d'origine.

Pendant la durée de validité de la carte de séjour pluriannuelle et si le travailleur souhaite revenir en France afin d'exercer de nouveau un emploi saisonnier dans la limite d'une durée cumulée de six mois par an, il devra obtenir une nouvelle autorisation de travail qui sera instruite selon les mêmes conditions que la première autorisation de travail.

Le renouvellement de la carte doit être demandé dans les deux mois précédant sa date d'expiration. Outre les documents à présenter lors de la première demande, le ressortissant de pays tiers doit également fournir la carte de séjour dont il était précédemment titulaire et justifier du respect des conditions de séjour et de travail prévues par celle-ci (article R. 313-81 et suivant du CESEDA), notamment justifier ne pas avoir résidé en France plus de six mois par période de douze mois.

Cas particulier des ressortissants du Maroc et de la Tunisie

Du fait des accords passés par la France avec le Maroc et la Tunisie en 1963, les travailleurs saisonniers ressortissants de ces États bénéficient de certaines particularités au niveau de la procédure d'admission.⁷⁸ Ainsi, une présélection des candidats, prise en charge par le Maroc et la Tunisie, est organisée. Une procédure anonyme a également été mise en place pour les ressortissants marocains. Celle-ci consiste à recruter les travailleurs uniquement sur des critères professionnels afin de lutter contre l'immigration irrégulière (Circulaire du 26 juillet 2010).⁹ Puis, une visite médicale est organisée par les représentations de l'OFII situées au Maroc et en Tunisie. Depuis le 1^{er} janvier 2019, les travailleurs marocains et tunisiens jouissent également de la prise en charge par l'État français des frais de transport entre le point de débarquement en France et le lieu de travail à la demande de l'étranger. Enfin, ils ne déclarent pas leur retour à leur sortie du territoire français mais aux représentations de l'OFII au Maroc et en Tunisie.

⁷ Convention de main-d'œuvre signée par la France et la Tunisie à Paris le 9 août 1963.

⁸ Convention de main-d'œuvre signée par la France et le Maroc à Paris le 1^{er} juin 1963.

⁹ Circulaire NOR : IMIM1000118C du 26 juillet 2010 travailleurs saisonniers agricoles pour la campagne 2010.
https://www.immigration.interieur.gouv.fr/content/download/34646/260008/file/22_IMIM1000118C.pdf

Section 0 : Impact du COVID-19

a. La crise du COVID-19 a-t-elle eu un impact sur la politique d'admission des travailleurs saisonniers en France pour les ressortissants de pays tiers ?

Oui

En raison de la fermeture des frontières, il n'a pas été possible de faire venir les travailleurs ressortissants de pays tiers et européens pour occuper les emplois saisonniers. Les services instructeurs des demandes de visa de long séjour, de titre de séjour et d'autorisation de travail ont dû fermer pour respecter les dispositions relatives à la crise sanitaire.

Ainsi, le ministère de l'Agriculture estimait fin mars que la France manquerait de 200 000 travailleurs dans les trois prochains mois en raison de l'absence de travailleurs européens et ressortissants de pays tiers.

b. Quelles mesures concernant les travailleurs saisonniers ont été prises ou sont prévues en réponse à la crise du Covid-19 ?

Le 24 mars, le ministre de l'Agriculture et de l'Alimentation a demandé aux travailleurs ne pouvant travailler en raison du confinement lié au Covid-19 (du fait de la fermeture de restaurants ou de magasins, du chômage partiel, etc.) d'aller travailler dans le secteur agricole.

Le principal syndicat du secteur agricole (FNSEA - Fédération nationale des syndicats d'exploitants agricoles) a également discuté avec le gouvernement de mesures spécifiques relatives aux conditions de travail pendant cette période.

Sites web dédiés aux offres d'emploi :

Un site internet, « des bras pour ton assiette »¹⁰, a été créé par le secteur agricole au début du confinement.

La plateforme Wizifarm¹¹ a mis gratuitement en contact les agriculteurs ayant un besoin de main d'œuvre avec les travailleurs potentiels. Wizifarm explique que « lorsqu'un employé télécharge une offre d'emploi, la plateforme lui envoie des profils déjà sélectionnés selon des critères de compétences, de disponibilité, de localisation, de qualifications et d'intérêt ». Les employeurs peuvent ensuite contacter directement les travailleurs par l'intermédiaire d'une boîte mail interne.

D'autres sites liés au secteur agricole ont également fourni gratuitement toutes les offres d'emploi liées à ce domaine.

Lors d'une conférence de presse le 23 avril 2020, le ministre de l'Agriculture et de l'Alimentation a annoncé que cette plateforme dédiée devrait se poursuivre après la fin du confinement le 11 mai. Le ministre a mentionné que "plus de 300 000 Français se sont déjà inscrits sur cette plateforme <https://mission.wizi>, créée pour trouver une solution au manque de travailleurs en raison de la pandémie. Il a en outre indiqué qu'à cette date du 23 avril, 15 000 personnes sur les 300 000 enregistrées ont déjà trouvé du travail dans près de 5 000 exploitations. Il a également mentionné que toutes les exploitations agricoles n'ont pas besoin de travailleurs en même temps.

Au 11 mai 2020, 15 000 contrats ont été signés grâce à cette plateforme, ce qui selon le principal syndicat agricole français, reste insuffisant pour répondre aux besoins de toutes les exploitations dans les mois à venir.

Un site dédié a été créé¹² avec le soutien de Pôle Emploi afin de mettre en contact les employeurs et les salariés des secteurs prioritaires (dont l'agriculture) qui manquent de main d'œuvre en raison de la crise.

Initiatives locales

Des initiatives locales peuvent également être mentionnées : par exemple, en région parisienne dans le département de la Seine-et-Marne, grâce à un appel aux réfugiés lancé par le préfet en coopération avec les centres d'accueil pour réfugiés, plus de 50 réfugiés ont accepté de travailler dans des entreprises agricoles

¹⁰ <https://desbraspourtonassiette.wizi.farm/>

¹¹ <https://mission.wizi.farm/>

¹² <https://www.mobilisationemploi.gouv.fr/#/accueil>

locales conformément aux dispositions de droit commun relatives au travail des réfugiés ressortissants de pays tiers

Procédures administratives simplifiées

Du point de vue du droit du travail, les procédures administratives d'embauche ont été simplifiées pour les travailleurs nouvellement embauchés, en particulier les travailleurs (totalement ou partiellement) au chômage en raison de la crise du Covid-19 et pour les travailleurs saisonniers ressortissants de pays tiers résidant déjà en situation régulière en France et qui ne pouvaient pas revenir dans leur pays d'origine.

Par ailleurs, du fait de la crise sanitaire, une instruction du 2 avril 2020 est venue simplifier la procédure de dépôt et d'instruction des demandes d'autorisation de travail à destination de salarié saisonnier (prolongation sur la base de la première autorisation délivrée, dépôt des nouvelles demandes par mail...).

Instruction du 20 mai 2020 fixant les règles applicables à l'entrée des travailleurs saisonniers et des travailleurs détachés sur le territoire¹³

Le gouvernement français a publié une circulaire le 20 mai 2020¹⁴ sur la possibilité d'embaucher des travailleurs saisonniers de l'UE et des travailleurs saisonniers ressortissants de pays tiers résidant en situation régulière dans l'UE, à condition que leurs employeurs aient rempli toutes les exigences légales et émis un contrat de travail et que les travailleurs fournissent une attestation de déplacement international sous la catégorie des travailleurs saisonniers et respectent les conditions et restrictions sanitaires (avec une période de quarantaine simplifiée organisée par l'employeur).

Des brochures ont été rédigées par les autorités locales pour informer les employeurs des conditions sanitaires applicables à ces travailleurs.¹⁵

Le site internet du ministère de l'Agriculture et de l'alimentation¹⁶ fournit également les informations sur les conditions d'entrée sur le territoire des travailleurs saisonniers agricoles dans le contexte du Covid-19.

Loi du 17 juin 2020 : extension du droit de séjour en France jusqu'à neuf mois

La loi du 17 juin 2020¹⁷ (article 9) prévoit la possibilité pour les travailleurs saisonniers en situation régulière en France à la date du 16 mars 2020 d'étendre **de six à neuf mois la durée de travail autorisé en France dans une période de douze mois.**

¹³ <https://travail-emploi.gouv.fr/actualites/l-actualite-du-ministere/article/covid-19-travailleurs-saisonniers-ou-detaches-une-circulaire-fixe-les>

¹⁴ Instruction du Premier Ministre du 20 mai 2020 relative au travailleurs saisonniers et détachés.
http://circulaires.legifrance.gouv.fr/pdf/2020/05/cir_44977.pdf

¹⁵ <https://ssa.msa.fr/wp-content/uploads/2020/06/4-fiche-accueil-des-saisonniers-etranger-0620.pdf>

¹⁶ <https://agriculture.gouv.fr/covid-19-les-conditions-dentree-sur-le-territoire-des-travailleurs-saisonniers-agricoles>

¹⁷ Loi n° 2020-734 du 17 juin 2020 relative à diverses dispositions liées à la crise sanitaire, à d'autres mesures urgentes ainsi qu'au retrait du Royaume-Uni de l'Union européenne.
<https://www.legifrance.gouv.fr/affichTexte.do?cidTexte=JORFTEXT000042007059>

Section 1 : Profil des travailleurs saisonniers

(Toutes les questions de cette section concernent les travailleurs saisonniers couverts par la Directive, à l'exception des questions 2b, 11, 12 and 13).

1. La France a-t-elle admis des travailleurs saisonniers ressortissants de pays tiers en application de la Directive ?

Oui

La directive dite « travailleurs saisonniers » a été transposée dans le droit interne par les textes suivants :

- Loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels (article 86)¹⁸ ;
- Loi n° 2016-274 du 7 mars 2016 relative au droit des étrangers en France¹⁹ ;
- Décret n° 2016-1456 du 28 octobre 2016 pris pour l'application de la loi n° 2016-274 du 7 mars 2016 et portant diverses dispositions relatives à l'entrée, au séjour et au travail des étrangers en France²⁰ ;
- Arrêté du 28 octobre 2016 fixant la liste des pièces à fournir pour l'exercice, par un ressortissant étranger, d'une activité professionnelle salariée²¹.

La loi du 8 août 2016, dite loi Travail²², améliore la situation des travailleurs saisonniers à travers plusieurs mesures et présente notamment une **définition du travail saisonnier et de la saisonnalité**, qui est intégrée au Code du travail : « *Emplois à caractère saisonnier dont les tâches sont appelées à se répéter chaque année selon une périodicité fixe, en fonction du rythme des saisons ou des modes de vie collectifs* ».

L'article L. 1242-2 al. 3 du Code du Travail définit ainsi le travail saisonnier : « *Emplois à caractère saisonnier, dont les tâches sont appelées à se répéter chaque année selon une périodicité à peu près fixe, en fonction du rythme des saisons ou des modes de vie collectifs ou emplois pour lesquels, dans certains secteurs d'activité définis par décret ou par convention ou accord collectif de travail étendu, il est d'usage constant de ne pas recourir au contrat de travail à durée indéterminée en raison de la nature de l'activité exercée et du caractère par nature temporaire de ces emplois. Lorsque la durée du contrat de travail est inférieure à un mois, un seul bulletin de paie est émis par l'employeur* ».

En 2019, **5 594 titres de séjour « travailleur saisonnier » ont été délivrés**²³.

2. Quels sont les secteurs couverts en France par la Directive sur les travailleurs saisonniers ?

a. Dans quel(s) secteur(s) les travailleurs saisonniers étaient-ils majoritairement employés en 2018 ?

Les données statistiques par secteur d'activité ne sont pas collectées. Il n'est donc pas possible de fournir des informations précises sur la répartition des travailleurs saisonniers par secteur d'activité.

¹⁸ Loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels.

<https://www.legifrance.gouv.fr/affichTexte.do?cidTexte=JORFTEXT000032983213&categorieLien=id>

¹⁹ Loi n° 2016-274 du 7 mars 2016 relative au droit des étrangers en France.

<https://www.legifrance.gouv.fr/affichTexte.do?cidTexte=JORFTEXT000032164264&categorieLien=id>

²⁰ Décret n° 2016-1456 du 28 octobre 2016 pris pour l'application de la loi n° 2016-274 du 7 mars 2016 et portant diverses dispositions relatives à l'entrée, au séjour et au travail des étrangers en France.

<https://www.legifrance.gouv.fr/affichTexte.do?cidTexte=JORFTEXT000033317557&categorieLien=id>

²¹ Arrêté du 28 octobre 2016 fixant la liste des pièces à fournir pour l'exercice, par un ressortissant étranger, d'une activité professionnelle salariée.

<https://www.legifrance.gouv.fr/affichTexte.do?cidTexte=JORFTEXT000033318539&categorieLien=id>

²² Loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels.

<https://www.legifrance.gouv.fr/affichTexte.do?cidTexte=JORFTEXT000032983213&categorieLien=id>

²³ Voir annexe statistique. Source : Division de la valorisation des sources administratives (VSA)-Département des statistiques, des études et de la documentation (DSED)- Direction générale des étrangers en France (DGEF).

En 2019, la Direction de l'animation, de la recherche, des études et des statistiques (DARES) a publié une étude sur le travail saisonnier en France²⁴. Cette étude repose sur l'exploitation des déclarations sociales nominatives (DSN) entre avril 2018 et mars 2019. Il est important de souligner qu'elle ne fait pas de distinction entre ressortissants nationaux et ressortissants de pays tiers et ne permet donc pas de déterminer les principaux secteurs d'activité des travailleurs saisonniers étrangers. Elle permet toutefois d'avoir une vue d'ensemble sur le profil des travailleurs saisonniers en France. Elle présente en particulier les principaux secteurs concernés : **l'agriculture (plus d'un quart des travailleurs saisonniers) et les activités liées au tourisme (près de la moitié des travailleurs saisonniers) : restauration, hébergement et loisirs.**

b. Existe-t-il des secteurs non couverts par la Directive ?

Non

L'article 13 de la directive sur les travailleurs saisonniers décrit les secteurs d'emploi qui comprennent des activités soumises au rythme des saisons : « *l'agriculture et l'horticulture, en particulier pendant la période de plantation ou de récolte, ou le tourisme, en particulier pendant la période des vacances* ».

L'article L. 1242-2 al. 3 du Code du Travail définit le travail saisonnier comme des « *Emplois à caractère saisonnier, dont les tâches sont appelées à se répéter chaque année selon une périodicité à peu près fixe, en fonction du rythme des saisons ou des modes de vie collectifs ou emplois pour lesquels, dans certains secteurs d'activité définis par décret ou par convention ou accord collectif de travail étendu, il est d'usage constant de ne pas recourir au contrat de travail à durée indéterminée en raison de la nature de l'activité exercée et du caractère par nature temporaire de ces emplois* ».

Le champ d'application des secteurs d'activité du travail saisonnier est donc large.

3. Quels étaient les 5 premiers pays d'origine des travailleurs saisonniers en France en 2018 ?

Lister les 5 premiers pays d'origine en 2018 pour le nombre d'autorisations accordées aux travailleurs saisonniers en application de la Directive (visas et titres de séjour). Le cas échéant, apporter des précisions / observations sur toute donnée ou tendance spécifique concernant les pays d'origine (par exemple, les travailleurs saisonniers originaires d'un pays tiers en particulier sont prédominants dans un secteur donné).

En 2018, **3 389 premiers titres de séjour pour travailleurs saisonniers (ou temporaires)** ont été délivrés en France. Les cinq premiers pays d'origine sont : **le Maroc (1 547 premiers titres délivrés), le Mali (329), la Guinée (313), la Tunisie (252) et la Côte d'Ivoire (218)**²⁵.

En 2019, **5 594 premiers titres de séjour pour travailleurs saisonniers (ou temporaires)** ont été délivrés. Les cinq premiers pays d'origine sont : **le Maroc (2 611 premiers titres délivrés), la Guinée (641), le Mali (510), la Tunisie (455) et la Côte d'Ivoire (413).**

On observe que le Maroc et la Tunisie, avec qui la France a conclu des accords bilatéraux en vue d'attirer des travailleurs saisonniers, figurent parmi les cinq premiers pays d'origine des travailleurs saisonniers en France (*voir Q22*).

Il est important de noter qu'il n'est pas possible de fournir des données par sexe ou par secteur d'activité à partir des titres de séjour délivrés aux travailleurs saisonniers. De plus, il n'est pas possible de recouper les informations entre les données relatives aux titres de séjour et les données relatives aux autorisations de travail dans la mesure où les titres de séjour pour travailleurs saisonniers sont délivrés pour une durée de trois ans, alors que les autorisations de travail sont délivrées pour la durée du contrat de travail (minimum trois mois et maximum six mois sur une période de 12 mois). Par conséquent, un travailleur saisonnier peut obtenir plusieurs autorisations de travail pendant la durée de validité de son titre de séjour.

²⁴ DARES, « Quelle place occupe l'emploi saisonnier en France ? », Dares Analyses n°057, décembre 2019. <https://dares.travail-emploi.gouv.fr/dares-etudes-et-statistiques/etudes-et-syntheses/dares-analyses-dares-indicateurs-dares-resultats/article/quelle-place-occupe-l-emploi-saisonnier-en-france>

²⁵ Source : VSA-DSED-DGEF.

4. Quelle était la tranche d'âge principale des travailleurs saisonniers qui ont reçu une autorisation en 2018 en France ?

Les données statistiques par tranche d'âge ne sont pas disponibles (*voir Q3*).

5. Quelle était la répartition Homme / Femme des travailleurs saisonniers qui ont obtenu une autorisation en France en 2018 ?

Merci d'expliquer. Le cas échéant, apporter des précisions / observations sur toute donnée ou tendance spécifique concernant la répartition par sexe (par exemple, davantage d'hommes sont employés dans le secteur agricole).

Les données statistiques par tranche d'âge ne sont pas disponibles (*voir Q3*).

6. La France a-t-elle un salaire minimum prévu dans la loi ?

Oui

Le montant du salaire minimum de croissance (SMIC) horaire brut actuel au 1^{er} janvier 2020 est de 10,15 euros (soit un montant horaire net de 8,03 euros)²⁶. Le montant mensuel brut est de 1 539,42 euros.

Ce montant s'applique pour tous les secteurs d'activité, sauf convention collective spécifique.

7. Quel était le salaire moyen / minimum des travailleurs saisonniers en 2018 ?

En 2018, le montant du SMIC horaire brut était de 9,88 euros²⁷ (soit un montant mensuel brut de 1 498, 47 euros).

Dans le cas d'une convention collective, un salaire minimum conventionnel est généralement prévu, en principe supérieur au SMIC, et auquel peuvent s'ajouter des primes dans certains cas.

8. Quelle était la durée moyenne du séjour des ressortissants de pays tiers qui ont obtenu une autorisation pour un travail saisonnier en France en 2018 ?

Merci d'expliquer. Le cas échéant, apporter des précisions / observations sur toute donnée ou tendance spécifique concernant la durée du séjour.

Information non disponible

9. Y-a-t-il une période de l'année où le besoin de travailleurs saisonniers est plus important ?

Si oui, quelle est cette période (par exemple, printemps, été, automne, hiver) ?

Oui

Selon les secteurs mais aussi selon les régions, on observe que le recours au travail saisonnier est plus marqué sur certaines périodes de l'année, en particulier la période estivale.

En ce qui concerne la filière agricole, l'étude de la DARES²⁸ précise que « *si elle recourt au travail saisonnier toute l'année, l'usage y est nettement plus intensif aux mois de juillet et août, principalement pour la culture de légumes et de fruits et, en septembre, pour la culture de fruits, notamment de la vigne* ».

En ce qui concerne les activités dans les secteurs de la restauration, de l'hébergement et du tourisme, l'étude souligne que les régions côtières et les régions montagneuses sont logiquement les plus concernées, en

²⁶ Décret n° 2019-1387 du 18 décembre 2019 portant relèvement du salaire minimum de croissance. <https://www.legifrance.gouv.fr/affichTexte.do?cidTexte=JORFTEXT000039638018>

²⁷ Décret n° 2017-1719 du 20 décembre 2017 portant relèvement du salaire minimum de croissance. <https://www.legifrance.gouv.fr/affichTexte.do?cidTexte=JORFTEXT000036240563&categorieLien=id>

²⁸ DARES, « Quelle place occupe l'emploi saisonnier en France ? », *op. cit.*

fonction de la saison : « **Sur la période printemps-été**, le travail saisonnier est surtout répandu sur le littoral (25 % en bord de Méditerranée, 14 % sur la côte Atlantique, 7 % en Bretagne) et, dans une moindre mesure, dans les régions montagneuses (12 % dans les Alpes, 4 % dans les Pyrénées). Inversement, **en automne-hiver**, le volume de travail saisonnier concerne d'abord les zones de montagne (32 % dans les Alpes, 5 % dans les Pyrénées), même s'il reste important sur le littoral (15 % en Méditerranée, par exemple »²⁹.

Dans certaines régions, le recours au travail saisonnier est fréquent et **de façon assez constante tout au long de l'année**, comme c'est le cas en région parisienne (6 % en printemps-été, 7 % en automne-hiver).

Enfin, le secteur du commerce est peu sujet à une variabilité saisonnière.

Ces éléments s'appliquent quelle que soit la nationalité du travailleur.

10. Est-ce que la France collecte des informations sur les niveaux de compétences des travailleurs saisonniers (par exemple, sur le niveau d'éducation ou de formation, le niveau linguistique ou le niveau d'expérience des travailleurs saisonniers) ?

Si oui, quel était le niveau moyen de compétences en 2018 (peu, moyennement, hautement qualifié)? Le cas échéant, apporter des précisions / observations sur toute donnée ou tendance spécifique concernant le niveau de compétences.

Non

Les données statistiques agrégées par niveaux de compétences ne sont pas disponibles.

11. Existe-t-il d'autres catégories de travailleurs migrants qui exercent un emploi temporaire dont l'activité est cyclique qui ne sont pas couverts par la Directive sur les travailleurs saisonniers ? Merci de ne traiter que les catégories de travailleurs saisonniers qui démontrent les mêmes caractéristiques ou des caractéristiques très similaires à celles couvertes par la Directive (durée du séjour en France, nature cyclique de leur travail, résidence principale en dehors de France, etc.)

Si oui, quel pourcentage (approximatif) de travailleurs saisonniers en France sont couverts par ces autres catégories ?

Non

Il n'existe pas d'autres catégories de travailleurs migrants exerçant un emploi dont l'activité est cyclique et qui ne sont pas couverts par la Directive sur les travailleurs saisonniers.

En revanche, les titulaires d'autres titres de séjour tels que les cartes de résidents de dix ans, les titres de séjour relatifs à la « vie privée et familiale » et les titres de séjour « étudiants » peuvent être amenés à exercer un travail saisonnier en France, sous certaines conditions, sans avoir besoin de solliciter une nouvelle autorisation de travail.

12. Le cas échéant, quelles sont les principales différences entre ces travailleurs migrants couverts par la Directive et ceux qui ne sont pas couverts par la Directive en termes d'informations générales (âge, sexe, pays d'origine) ?

Merci d'expliquer.

Non applicable.

13. En France, les activités saisonnières sont-elles réputées pour être réalisées par des étrangers en situation irrégulière ?

Si oui, avez-vous des données / informations sur l'ampleur et les caractéristiques des activités de travail saisonnier exécutées par des étrangers en situation irrégulière ? Merci d'expliquer.

²⁹ *Idem.*

Non

Au regard des dossiers traités et des remontées d'informations auprès des autorités compétentes, les activités saisonnières en France ne semblent pas être plus particulièrement effectuées par des ressortissants de pays tiers en situation irrégulière sur le territoire national. Toutefois, il n'est pas possible d'avoir une vision exhaustive du phénomène³⁰.

L'inspection du travail constate que des activités saisonnières sont pour une large part réalisées dans le secteur agricole. Ces activités saisonnières sont effectuées pour partie, non par des travailleurs saisonniers au sens du code du travail (emplois à caractère saisonnier, dont les tâches sont appelées à se répéter chaque année selon une périodicité à peu près fixe, en fonction du rythme des saisons ou des modes de vie collectifs ou emplois pour lesquels, dans certains secteurs d'activité définis par décret ou par convention ou accord collectif de travail étendu), **mais** par des salariés détachés au sens de la directive N°96/71 du 16 décembre 1996 concernant le détachement de travailleurs effectué dans le cadre d'une prestation de services, et souvent dans le cadre du travail temporaire. Les salariés peuvent avoir une double nationalité (UE et pays tiers). Pour autant cela ne signifie pas qu'ils sont en situation irrégulière tant au regard de la législation relative au titre de travail que de la législation relative au droit de séjour. Nous ne disposons pas d'informations sur la volumétrie et les caractéristiques des activités de travail saisonnier exercées par des étrangers en situation irrégulière.³¹

Différentes actions sont menées pour **prévenir l'immigration irrégulière**. Dans la mesure où les travailleurs saisonniers ont **l'obligation de maintenir leur résidence habituelle hors de France**, ces derniers doivent déclarer leur retour à la sortie du territoire français. Dans le cadre des accords conclus avec le Maroc et la Tunisie, les travailleurs saisonniers doivent **attester de leur retour au Maroc ou en Tunisie auprès des représentations à l'étranger de l'OFII à l'issue de leur contrat de travail en France**³², de façon à éviter le maintien illégal sur le sol français. Ce « pointage », réalisé à l'initiative des travailleurs saisonniers, conditionne tout contrat ultérieur.

Si le dépassement de la durée du séjour est avéré, le préfet adresse un courrier au travailleur saisonnier lui notifiant son intention de lui retirer son titre de séjour. Faute de réponse, le retrait du titre sera possible. L'OFII et la DIRECCTE sont informés de la décision afin qu'un nouveau contrat ne puisse être validé pour ce travailleur saisonnier³³.

En Tunisie, on observe que **la grande majorité des intéressés respecte les délais prévus** (95 % en moyenne). Les quelques défections peuvent résulter d'un changement exceptionnel de statut (obtention d'un CDI), d'une régularisation par mariage, d'un décès dont l'OFII n'a pas nécessairement connaissance. De même, les personnes qui décident de prendre leur retraite n'éprouvent pas toujours le besoin de signaler leur retour. Le taux de retour élevé s'explique également par l'information transmise en amont par le personnel de l'OFII aux travailleurs saisonniers avant leur départ³⁴.

Au Maroc, le taux de retour s'élève à 95 % pour les travailleurs saisonniers recrutés en 2019 et 96 % pour l'année 2018.

³⁰ Questionnaire complété par un représentant de l'Office central de lutte contre le travail illégal (OCLTI), juillet 2020.

³¹ Questionnaire complété par un représentant de la Direction générale du travail (DGT) du ministère du Travail, juillet 2020.

³² L'autorisation de travail des travailleurs saisonniers est limitée à six mois sur une période totale de 12 mois.

³³ Questionnaire complété par des représentants de la Direction de l'Immigration, du Retour, de la Réinsertion et de l'International (DIRRI), OFII, juillet 2020.

³⁴ Questionnaire complété par des représentants la DIRRI et de la représentation de l'OFII en Tunisie, juillet 2020.

Section 2 : Attirer les travailleurs saisonniers pour répondre aux besoins du marché du travail

(Toutes les questions de cette section concernent les travailleurs saisonniers couverts par la Directive, à l'exception de la question 19).

14. L'entrée et le séjour des travailleurs saisonniers ressortissants de pays tiers font-ils partie de la politique de migration globale ?

Oui

Voir Q1.

La loi du 24 juillet 2006³⁵ a introduit la **carte de séjour pluriannuelle portant la mention « travailleur saisonnier »**, valable trois ans et renouvelable. La loi du 7 mars 2016³⁶ relative au droit des étrangers a transposé le cadre commun relatif aux conditions d'entrée et de séjour des travailleurs saisonniers ressortissants de pays tiers établi par la directive 2014/36/UE³⁷.

15. La France a-t-elle développé des mesures pour attirer les travailleurs saisonniers ?

Oui

La France a conclu des **accords bilatéraux avec des pays tiers (Maroc et Tunisie)** afin d'attirer les travailleurs saisonniers sur son territoire (voir Q22).

Des actions en vue d'attirer les travailleurs saisonniers sont également menées par les fédérations et les différents acteurs spécialisés dans l'emploi des travailleurs saisonniers dans les secteurs d'activité concernés. L'Association Nationale pour l'Emploi et la Formation en Agriculture (ANEFA) a par exemple publié en mars 2020 **un livret d'information, « #ose l'agriculture »**³⁸, disponible en plusieurs langues (français, anglais, espagnol, polonais, arabe) qui fournit toutes les informations relatives à l'embauche, aux droits des travailleurs saisonniers, ainsi que tous les contacts utiles.

16. La France s'appuie-t-elle sur les travailleurs saisonniers ressortissants de pays tiers pour répondre aux besoins du marché du travail ?

Oui

a. Si oui, pour quel(s) secteur(s) et quels sont les besoins du marché du travail ?

L'épidémie de Covid-19 a souligné l'importance des travailleurs saisonniers étrangers, en particulier dans le domaine de l'agriculture. Une instruction du Premier Ministre publiée le 20 mai 2020³⁹ autorise, sous conditions, le retour des saisonniers agricoles étrangers sur le sol français (voir section 0). La Fédération Nationale des Syndicats d'Exploitants Agricoles (FNSEA)⁴⁰ souligne que cette mesure était particulièrement attendue par les agriculteurs, en manque de main d'œuvre. Malgré toutes les initiatives mises en place par la filière agricole et les pouvoirs publics pour mobiliser la main-d'œuvre locale, la spécificité des travaux agricoles qui exigent, pour de nombreux postes, des compétences techniques et

³⁵ Loi n° 2006-911 du 24 juillet 2006 relative à l'immigration et à l'intégration.

<https://www.legifrance.gouv.fr/affichTexte.do?cidTexte=JORFTEXT000000266495>

³⁶ Loi n° 2016-274 du 7 mars 2016 relative au droit des étrangers en France.

<https://www.legifrance.gouv.fr/affichTexte.do?cidTexte=JORFTEXT000032164264&categorieLien=id>

³⁷ Directive 2014/36/UE du Parlement européen et du Conseil du 26 février 2014 établissant les conditions d'entrée et de séjour des ressortissants de pays tiers aux fins d'un emploi en tant que travailleur saisonnier.

<https://eur-lex.europa.eu/legal-content/FR/TXT/PDF/?uri=CELEX:32014L0036&from=FR>

³⁸ <http://www.anefa.org/actualite/le-livret-ose-lagriculture-emploi-saisonnier>

³⁹ Instruction du Premier Ministre du 20 mai 2020 relative au travailleurs saisonniers et détachés.

http://circulaires.legifrance.gouv.fr/pdf/2020/05/cir_44977.pdf

⁴⁰ <https://www.fnsea.fr/actualite/C3%A9s/le-fil-agricole-n10/>

physiques particulières, ont poussé les producteurs français à solliciter le retour des travailleurs spécialisés étrangers. Pour être admis à entrer en France à compter du 20 mai 2020 et jusqu'à la mi-juin, date de fin des mesures de confinement, ces travailleurs saisonniers agricoles devaient être munis d'une attestation de déplacement et d'une déclaration préalable à l'embauche ou d'un contrat de travail en droit français. L'employeur était tenu d'informer et de protéger les salariés, dans le plus strict respect des mesures sanitaires. Environ 100 000 saisonniers étrangers, sur les 300 000 embauchés chaque année, étaient attendus dans les mois suivant cette mesure selon la FNSEA.

b. La migration des travailleurs saisonniers qui sont venus en France entre 2016 et 2019 a-t-elle permis de répondre aux besoins du marché du travail en France ?

Dans une certaine mesure dans le secteur agricole

La venue de travailleurs saisonniers en France a permis de répondre à des besoins du marché du travail, essentiellement dans les secteurs agricole et touristique et sur des territoires précis. Ainsi en 2018, deux départements (le Vaucluse et les Bouches du Rhône) accueillait 48 % des travailleurs saisonniers ressortissants de pays tiers.

17. La France a-t-elle mis en place un quota annuel pour les travailleurs saisonniers ?

Non

Il n'existe pas de quota au niveau national mais certains contingents ont été fixés, s'appliquant par exemple à des pays dans le cadre d'accords bilatéraux.

a. Si oui, s'agit-il d'un quota général ou s'applique-t-il à des secteurs spécifiques ou certains pays tiers ?

Des contingents ont été fixés dans le cadre d'accords bilatéraux avec des pays tiers. Par exemple, dans le cadre de l'accord-cadre franco-tunisien du 28 avril 2008 relatif à la gestion concertée des migrations et au développement solidaire et son protocole relatif à la gestion concertée des migrations, le contingent est fixé à **2 500 par an tous secteurs confondus**.

Dans le cadre de ces accords, une **procédure d'admission spécifique** s'applique aux travailleurs saisonniers ressortissants du Maroc et de la Tunisie, se traduisant par une **présélection des candidats**, prise en charge par le Maroc et la Tunisie. Une procédure anonyme a également été mise en place pour les ressortissants marocains. Celle-ci consiste à recruter les travailleurs uniquement sur des critères professionnels afin de lutter contre l'immigration irrégulière (Circulaire du 26 juillet 2010).⁴¹

b. Si oui, ce quota a-t-il été rempli entre 2016 et 2019 ?

Non

Information non disponible.

18. Quelle était la durée moyenne d'instruction et le coût (en euros) des demandes de ressortissants de pays tiers pour venir exercer un travail saisonnier en France en 2018 ?

Les taxes et droits acquittés par les ressortissants étrangers « travailleurs saisonniers » sont les suivants :

- Les visas de long séjour délivrés aux travailleurs saisonniers étrangers sont délivrés gratuitement au titre du décret 81-778 du 13 août 1981 fixant les tarifs des droits à percevoir dans les chancelleries diplomatiques et consulaires⁴² ;

⁴¹ Circulaire NOR : IMIM1000118C du 26 juillet 2010 travailleurs saisonniers agricoles pour la campagne 2010.
https://www.immigration.interieur.gouv.fr/content/download/34646/260008/file/22_IMIM1000118C.pdf

⁴² Décret n° 81-778 du 13 août 1981 fixant le tarif des droits à percevoir dans les chancelleries diplomatiques et consulaires et, en territoire français, par le ministère des relations extérieures.

- Les droits en matière de visa de court séjour relèvent du Code communautaire des visas (CCV). Depuis le 2 février 2020, ils s'élèvent à 80 euros (auparavant 60 euros).
- Dans le cas d'une première admission au séjour, le montant à acquitter pour une demande de carte de séjour pluriannuelle – travailleur saisonnier est de 75 euros (taxe de 50 euros + 25 euros de droit de timbre),
- Dans le cas du renouvellement d'un précédent titre (y compris d'un changement de statut), le montant à acquitter est de 75 euros (taxe de 50 euros + 25 euros de droit de timbre).

La durée moyenne d'instruction pour une demande de visa saisonniers est en moyenne inférieure à 10 jours à compter du dépôt d'un dossier complet en poste consulaire.

En ce qui concerne la délivrance du titre saisonnier un fois arrivé en France, il n'existe aucune remontée statistique permettant de fournir cette information.

19. Si la France a mis en place une autre catégorie de travailleurs migrants qui exercent un travail temporaire de nature cyclique et qui ne sont pas couverts par la Directive (voir Q11) :

Il n'existe pas d'autres catégories de travailleurs migrants exerçant un emploi dont l'activité est cyclique et qui ne sont pas couverts par la Directive sur les travailleurs saisonniers.

a. La France a-t-elle un ou plusieurs dispositifs nationaux dédiés pour ce(s) catégorie(s) ?

Oui

Non

Non applicable.

b. Pour quelle raison ces dispositifs nationaux spécifiques ont-ils été mis en place ? C'est-à-dire pourquoi les employeurs sont-ils plus enclins à utiliser ces dispositifs nationaux plutôt que celui établi par la Directive ?

Non applicable.

20. La France applique-t-elle l'opposabilité du marché du travail aux travailleurs saisonniers ?

Oui

Dans le cadre de la procédure de demande d'autorisation de travail, l'employeur doit fournir à la DIRECCTE les justificatifs des recherches effectuées pour recruter un candidat déjà présent sur le marché de l'emploi.

La **situation de l'emploi** est l'un des éléments d'appréciation pris en compte par le Préfet en vue d'accorder ou de refuser une autorisation de travail.

L'article R. 5221-20 al. 1 du Code du travail précise ainsi : « **La situation de l'emploi dans la profession et dans la zone géographique pour lesquelles la demande est formulée, compte tenu des spécificités requises pour le poste de travail considéré, et les recherches déjà accomplies par l'employeur auprès des organismes concourant au service public de l'emploi pour recruter un candidat déjà présent sur le marché du travail** ».

21. La France facilite-t-elle la réadmission des travailleurs saisonniers ?

Oui

L'article 16 de la Directive sur les travailleurs saisonniers prévoit que les États membres facilitent la nouvelle entrée des ressortissants de pays tiers qui ont été admis dans les États membres en tant que travailleurs saisonniers au moins une fois au cours des cinq années précédentes et ont pleinement respecté, lors de chacun de leurs séjours, les conditions applicables aux travailleurs saisonniers au titre de la présente directive. La facilitation peut inclure les mesures suivantes : l'exemption de fournir certains documents requis, la délivrance de plusieurs permis de travail saisonnier dans le cadre d'un seul acte administratif, une procédure accélérée de la demande de permis de travail saisonnier ou de visa de long séjour, l'examen prioritaire de demandes d'admission en tant que travailleur saisonnier.

En France, la **carte de séjour pluriannuelle (CSP) « travailleur saisonnier »** est valable trois ans et renouvelable⁴³. Elle donne à son titulaire le droit de séjourner et de travailler en France pendant la ou les périodes qu'elle fixe et qui ne peuvent dépasser **une durée cumulée de six mois par an** (article L. 313-23 du CESEDA). Dans la limite des six mois autorisés, le titulaire d'une CSP « travailleur saisonnier » peut **renouveler son contrat de travail ou conclure un nouveau contrat de travail saisonnier en France**⁴⁴. À ce titre, l'employeur est tenu de solliciter une nouvelle autorisation de travail, pour chaque nouveau contrat, auprès de l'Unité départementale de la Direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi (DIRECCTE) dont il dépend. Dans le cas d'une demande de renouvellement de la CSP, celui-ci n'est **pas conditionné à la présentation d'un contrat d'une durée minimale de trois mois** (un contrat d'une durée minimale de trois mois est exigible seulement pour une première délivrance).

Le caractère pluriannuel de la **CSP « travailleur saisonnier »** facilite la nouvelle entrée des ressortissants de pays tiers qui ont été admis dans les États membres en tant que travailleurs saisonniers. Cela **simplifie ainsi les formalités administratives**, tout en favorisant la mobilité des travailleurs saisonniers ressortissants de pays tiers.

22. La France coopère-t-elle avec des pays tiers pour attirer des travailleurs saisonniers (par exemple, des accords bilatéraux ou multilatéraux) ?

Oui

La France a conclu des accords bilatéraux avec des pays tiers afin d'attirer les travailleurs saisonniers sur son territoire.

- **L'accord-cadre franco-tunisien du 28 avril 2008 relatif à la gestion concertée des migrations et au développement solidaire et son protocole relatif à la gestion concertée des migrations** prévoient notamment la délivrance d'un titre de séjour pluriannuel d'une durée de validité de 3 ans à condition de maintenir leur résidence hors de France et d'exercer leur activité professionnelle dans la limite de six mois par an. Le contingent est fixé à 2 500 par an.
- **La convention franco-marocaine de main d'œuvre du 1^{er} juin 1963** est destinée à faciliter les opérations de recrutement des Marocains désirant travailler en France. Le Gouvernement français s'engage à communiquer au moins une fois par an des éléments détaillés sur les besoins en main d'œuvre marocaine. Les autorités marocaines font connaître aux autorités françaises les disponibilités en ce qui concerne les travailleurs marocains candidats à l'émigration en France.
- De plus, la France a également comme projet de mettre en place **plusieurs « projets-pilotes » avec des pays tiers, notamment dans le domaine de l'hôtellerie avec le Maroc**⁴⁵.

Les conventions de main d'œuvre conclues entre la France et la Tunisie et la France et le Maroc **facilitent le recrutement des travailleurs saisonniers**.

⁴³ Les conditions de renouvellement sont énoncées dans les articles R. 313-81 et R. 313-82 du CESEDA.

⁴⁴ En raison de la pandémie de Coronavirus Covid-19, l'étranger présent en France à la date du 16 mars 2020 et ayant une carte de séjour pluriannuelle « travailleur saisonnier » bénéficie d'un régime dérogatoire. Il peut séjourner et travailler en France pendant la ou les périodes fixées par la carte de séjour. Ces périodes ne peuvent pas dépasser une durée cumulée de **neuf mois par an**.

⁴⁵ Questionnaire complété par des représentants du Bureau du droit communautaire et des régimes particuliers, Sous-direction du séjour et du travail, Direction générale des étrangers en France, juillet 2020.

Conformément à l'article 5 de l'accord franco-marocain et 6 de l'accord franco-tunisien, seuls les frais de transport depuis le point de débarquement en France jusqu'au lieu de travail sont **pris en charge par l'OFII**, pour l'ensemble des saisonniers qu'ils soient primo-migrants ou déjà titulaires de la CSP « saisonnier ».

Des modalités de remboursement de ces frais de transport ont été établies : le remboursement ne sera effectué que lors du pointage retour du saisonnier. Cela permettra, de ce fait, un meilleur contrôle du retour effectif du saisonnier après son emploi en France. Le remboursement ne pourra être réalisé que sur présentation des justificatifs de transport⁴⁶.

- **Le rôle des représentations de l'OFII au Maroc et en Tunisie :**

La représentation de l'OFII en Tunisie administre la **procédure d'introduction** des travailleurs saisonniers tunisiens depuis la réception des autorisations de travail, la visite médicale si nécessaire, jusqu'à l'introduction en France. Les travailleurs saisonniers tunisiens passent obligatoirement à la représentation de l'OFII en Tunisie pour signaler leur retour. En 2018, 95 % d'entre eux ont pointé à leur retour en Tunisie⁴⁷.

En ce qui concerne le Maroc, **les deux procédures de recrutement des travailleurs saisonniers marocains** sont celles décrites par la circulaire du 26 juillet 2010 relative aux travailleurs saisonniers agricoles⁴⁸. Deux procédures de recrutement sont mises en place :

- **le recrutement direct** : l'employeur sollicite la DIRECCTE pour l'introduction de travailleurs saisonniers qu'il a nominativement identifiés, la DIRECCTE adresse à la représentation de l'OFII au Maroc les dossiers acceptés, et celle-ci lance la procédure avec le Consulat général de Casablanca ;
- **et le recrutement indirect** : l'employeur demande à la DIRECCTE son accord de principe pour l'introduction d'un nombre déterminé de travailleurs saisonniers, la DIRECCTE adresse à la représentation de l'OFII au Maroc son accord de principe, puis cette dernière lance la procédure d'identification des bénéficiaires parmi le portefeuille de CV anonymes.

Il convient de souligner que la procédure nominative concerne l'essentiel du recrutement des travailleurs saisonniers. Seul le département de Haute Corse recourt à la procédure dite des CV anonymes pour une partie de ses besoins (Campagne dite des Clémentine des mois de novembre à décembre pour des contrats courts de 2 à 3 mois)⁴⁹.

Le profil des travailleurs saisonniers tunisiens en 2018 en France⁵⁰

1 301 travailleurs saisonniers ont été acheminés en 2018, soit une hausse de 10 % en comparaison avec l'année 2017.

95 % des saisonniers tunisiens sont des **saisonniers agricoles**, le reste concerne le secteur du tourisme.

⁴⁶ Questionnaire complété par des représentants de la DIRRI, OFII, juillet 2020.

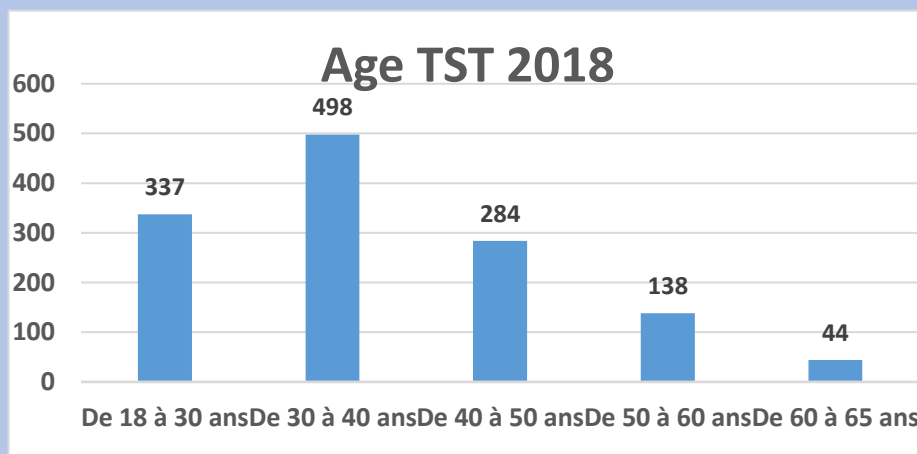
⁴⁷ Questionnaire complété par des représentants la DIRRI et de la représentation de l'OFII en Tunisie, juillet 2020.

⁴⁸ Circulaire NOR : IMIM1000118C du 26 juillet 2010 travailleurs saisonniers agricoles pour la campagne 2010.
https://www.immigration.interieur.gouv.fr/content/download/34646/260008/file/22_IMIM1000118C.pdf

⁴⁹ Questionnaire complété par des représentants la DIRRI et de la représentation de l'OFII au Maroc, juillet 2020.

⁵⁰ Questionnaire complété par des représentants la DIRRI et de la représentation de l'OFII en Tunisie, juillet 2020.

Figure 1 : Répartition par tranche d'âge des travailleurs saisonniers tunisiens en 2018



Les deux tiers (64 %) des travailleurs saisonniers tunisiens sont âgés de 18 à 40 ans (**38 % ont entre 30 à 40 ans et 26 % ont entre 18 et 30 ans**).

Les travailleurs saisonniers sont **presque exclusivement des hommes** (1 288 hommes en 2018, soit 99 %). En 2018, 10 femmes ont été placées dans le secteur hôtelier et 3 femmes dans le secteur agricole.

En ce qui concerne la durée moyenne du séjour, **52 % des travailleurs saisonniers tunisiens sont partis avec un contrat de six mois**, 32 % avec un contrat de quatre mois et 15 % avec un contrat de cinq mois. 141 contrats ont donné lieu à une prolongation, dont 84 (59%) pour une durée d'un mois.

La période d'activité était concentrée **de mars à mai**, soit 767 travailleurs saisonniers tunisiens acheminés durant cette période.

Il existe des **trajectoires migratoires caractéristiques chez les travailleurs saisonniers tunisiens** : près de deux saisonniers sur trois acheminés par l'OFII sont originaires des **gouvernorats de Jendouba ou de Mahdia**. Dans neuf cas sur dix, le travailleur saisonnier **occupera un emploi dans la Drôme, le Vaucluse ou les Bouches-du-Rhône**. Deux éléments peuvent être soulevés pour expliquer l'existence de ces schémas migratoires inter-régionaux. D'une part, **ces flux migratoires sont anciens**, les régions d'origine en Tunisie et d'emploi en France sont traditionnellement connectées. Les travailleurs tunisiens apportent ainsi un appui financier à leurs familles qui permet de subsister dans la région d'origine. D'autre part, **le lien est amplifié par un phénomène de « bouche à oreille »** entre les travailleurs préalablement partis et les intéressés potentiels, permettant de faire connaître les opportunités de travail saisonnier dans l'hexagone.

L'importance des relations nouées au fil des années entre les employeurs et les employés peut également être mise en lumière. Certains exploitants agricoles font appel aux saisonniers tunisiens depuis plusieurs décennies. Caractérisée par la confiance et la fidélité, la relation entre les employeurs et les employés se transmet de génération en génération. Le travailleur saisonnier qui s'apprête à quitter le circuit va laisser sa place à un proche - frère, fils ou neveu - auquel il apporte sa caution et son expérience. Parfois, les protagonistes organisent une saison de tuilage.

Le profil des travailleurs saisonniers marocains en France en 2018-2019⁵¹

Entre 2018 et 2019, on observe une **augmentation de 29 % du flux des saisonniers**, tirée par une forte demande dans plusieurs régions, en particulier en Provence-Alpes-Côte d'Azur (PACA), Occitanie et Nouvelle-Aquitaine (6 350 saisonniers marocains en 2018).

70 % des travailleurs saisonniers sont employés **en PACA et en Corse**.

97 % étaient employés par **1 130 exploitants agricoles**.

En 2018, 33 % des travailleurs saisonniers marocains ont entre 30 et 40 ans, 28 % entre 40 et 50 ans, et 20 % entre 18 et 30 ans. La structure par âge du flux en 2018 et 2019 montre **une part importante de salariés expérimentés, ainsi qu'une tendance au rajeunissement (renouvellement générationnel) de ce flux**.

98 % des travailleurs saisonniers marocains sont des hommes. Cette proportion est stable. Les rares travailleurs saisonniers de sexe féminin ne travaillent pas dans les champs mais dans les unités de conditionnement des fruits et légumes.

En 2019, comme en 2018, 92 % des contrats de travail ont une **durée allant de quatre à six mois**.

Près de trois quarts des saisonniers proviennent de **deux régions du Maroc** (Fès-Meknès : 54 % et l'Oriental : 18 %).

Les mois les plus importants sont **avril et octobre avec respectivement 16 % et 14 % du flux global des travailleurs saisonniers marocains**, suivis par mars, juin et juillet à raison de 10 % chacun.

23. Quels sont les acteurs compétents pour attirer les travailleurs saisonniers (par exemple, des agences de recrutement) ?

Des actions ont notamment été mises en place dans le cadre de la coopération franco-marocaine.

- Exemple d'action décrite par la représentation de l'OFII au Maroc⁵² :

Le développement du dispositif des travailleurs saisonniers et plus généralement de la migration circulaire fait partie des objectifs validés par le groupe mixte migratoire permanent (GMMP) franco-marocain (instance bilatérale de dialogue sur les questions migratoires). Ainsi, il est prévu de :

- **promouvoir le dispositif des travailleurs saisonniers auprès des régions qui n'y recourent pas ou faiblement**. Des contacts ont été organisés, sous l'égide de la DGEF, courant 2019, avec les fédérations d'exploitants agricoles (fruitiers et légumiers) dans plusieurs régions (Nouvelle aquitaine, Pays de la Loire, Bretagne, Centre), en présence de représentants du ministère marocain du travail et de l'insertion professionnelle, l'ANAPEC (Pôle Emploi marocain), et l'OFII.
- **étendre le dispositif des travailleurs saisonniers à d'autres secteurs d'activité**. Fin 2019, l'ANAPEC et l'UMIH ont convenu de lancer un projet-pilote de migration professionnelle dans le domaine de l'hôtellerie (500 à 1000 saisonniers répartis entre la cuisine, le service en salle et à l'étage) dans 6 départements français (Finistère, Morbihan, Loire-Atlantique, Gironde, Landes et Pyrénées Atlantiques). Une formation au départ devait être assurée par la partie marocaine, une certification délivrée par la partie française à l'issue du contrat. Le projet censé démarrer au début du second semestre de l'année en cours est reporté en raison de la pandémie du Covid-19.
- **Mettre en place un projet de convention de partenariat entre l'OFII et l'ANAPEC**. Le principe en a été acté lors de la rencontre entre les Directeurs généraux de l'OFII et de l'ANAPEC (février 2020). La convention formalisera une coopération pratique importante entre les deux organismes dans les domaines de la migration de travail (recrutement des saisonniers, jeunes professionnel) et de la réinsertion des marocains de retour.

⁵¹ Questionnaire complété par des représentants la DIRRI et de la représentation de l'OFII au Maroc, juillet 2020.

⁵² Questionnaire complété par des représentants la DIRRI et de la représentation de l'OFII au Maroc, juillet 2020.

- **Exemple d'action décrite par la représentation de l'OFII en Tunisie⁵³ :**

Dans l'Accord de gestion concertée des migrations signé en avril 2008, les deux Parties s'engagent à conjuguer leurs efforts afin de faciliter chaque année la délivrance du titre de séjour « travailleur saisonnier » à **2 500 ressortissants tunisiens**. Le nombre de travailleurs saisonnier s'élevait alors à 807. Cette signature est le point de départ d'une augmentation régulière (+90 % entre 2008 et 2019), mais qui laisse encore une marge de progression (1 530 en 2019).

Lors des derniers comités de pilotage de l'Accord de gestion concertée des migrations (AGCM), l'OFII et l'Agence tunisienne pour l'emploi et le travail indépendant (ANETI) ont été invités à **renforcer leur coopération dans l'objectif de se rapprocher du plafond**, cette catégorie de professionnels présentant peu de risques de dépassement de séjour. Les deux établissements ont co-écrit à l'automne 2019 un **projet de coopération technique** englobant la question du travail saisonnier, ce qui permettra de mobiliser la multitude d'acteurs pertinents, notamment **les collectivités territoriales ainsi que les fédérations professionnelles**. Ce projet a trouvé un **financement européen** à travers le Fonds fiduciaire d'urgence en faveur de la stabilité et de la lutte contre les causes profondes de la migration irrégulière en Afrique (FFU). Il a été validé en comité opérationnel le 26 juin 2020 et la mise en œuvre devrait commencer en janvier 2021, à l'issue de la période de contractualisation. Les activités prévues sont les suivantes : actualiser et promouvoir les dispositifs du travail saisonnier, doter les acteurs d'outils opérationnels, communiquer et prospecter, expérimenter le placement.

24. Comment les employeurs sont-ils informés de la procédure pour recruter des travailleurs saisonniers ?

Merci d'expliquer brièvement. Le cas échéant, présenter toute aide apportée aux employeurs pour recruter des travailleurs saisonniers.

L'ensemble des informations relative aux conditions d'entrée et de séjour des travailleurs saisonniers est disponible sur le site internet « Service-public.fr », qui est le portail général de l'administration française permettant d'informer le public sur ses droits et d'effectuer des démarches en ligne.

Le site internet du ministère du Travail, de même que le site du ministère de l'intérieur et celui de l'OFII, constituent également une source d'informations sur le recrutement des travailleurs saisonniers étrangers.

Des informations sont également diffusées sur les sites dédiés, tels que la mutualité sociale agricole (MSA).

25. Les travailleurs saisonniers peuvent-ils solliciter un changement de statut lorsqu'ils sont en France pour exercer un emploi saisonnier (c'est-à-dire s'ils trouvent un autre emploi, un contrat permanent, etc.) ?

Non

Un travailleur saisonnier ressortissant de pays tiers n'a pas vocation à s'installer durablement en France. Son séjour en France est limité à la conclusion d'un contrat de travail pour une activité saisonnière, dans la limite de six mois par période de douze mois. Il conserve sa résidence habituelle dans son pays d'origine en application de l'article L. 313-23 du CESEDA. Il ne peut donc déposer une demande de changement de statut.

Si l'intéressé souhaite changer de statut afin de lui permettre de travailler de façon permanente chez un employeur, il doit déposer une demande d'introduction auprès du consulat de France dans son pays d'origine selon la procédure de droit commun.

⁵³ Questionnaire complété par des représentants la DIRRI et de la représentation de l'OFII en Tunisie, juillet 2020.

26. La France a-t-elle réalisé une évaluation de l'application de la Directive sur les travailleurs saisonniers au niveau national ? Si oui, quelles ont été les conclusions sur la question de savoir si les mesures introduites étaient suffisantes pour attirer les travailleurs saisonniers ?

Non

27. La France a-t-elle connaissance d'abus dans l'application de la Directive (par exemple, des employeurs qui recrutent des travailleurs saisonniers ressortissants de pays tiers pour du travail non saisonnier) ?

Oui

L'OCLTI a eu à connaître de situations d'abus dont étaient victimes des travailleurs saisonniers, essentiellement dans les milieux de l'agriculture, de la viticulture et forestier, et plus accessoirement du tourisme (moniteurs de skis, conducteurs de voitures)⁵⁴.

De même, selon les éléments fournis par la DGT, le système d'inspection du travail a connaissance de situations d'atteinte aux droits fondamentaux (rétribution sans rapport avec le travail fourni, hébergement contraire à la dignité humaine, travail dissimulé, prêt illicite de main d'œuvre, marchandage, emploi d'étranger sans le titre autorisant à travailler) de travailleurs en provenance de pays tiers à l'UE, employés pour des activités saisonnières soit en emploi direct par des employeurs établi en France, soit dans le cadre du détachement au sens de la directive N°96/71 du 16 décembre 1996.

28. Existe-t-il des exemples de bonnes pratiques pour attirer des travailleurs saisonniers en France ?

Oui

Parmi les exemples de bonnes pratiques, peuvent être cités :

- **Le caractère pluriannuel de la CSP « travailleur saisonnier »**, qui simplifie les démarches administratives et facilite la réadmission des travailleurs saisonniers ressortissants de pays tiers ;
- **Les accords bilatéraux conclus avec le Maroc et la Tunisie pour attirer les travailleurs saisonniers en France** (*voir Q22*) ;
- **Les relations de confiance et de fidélité créées entre employeurs et employés au fil des années**, comme le souligne l'exemple des travailleurs saisonniers tunisiens et de certains exploitants agricoles français (*voir l'encadré sur le profil des travailleurs saisonniers tunisiens en Q22*).

⁵⁴ Questionnaire complété par un représentant de l'OCLTI, juillet 2020.

Section 3 : Protection et droits des travailleurs saisonniers

(Toutes les questions de cette section concernent les travailleurs saisonniers couverts par la Directive, à l'exception des questions 39 et 40).

29. La France applique-t-elle des restrictions en matière d'égalité de traitement entre les travailleurs saisonniers ressortissants de pays tiers et les ressortissants nationaux qui effectuent des activités professionnelles comparables, concernant en particulier :

a. Les prestations familiales ;

Oui

Les travailleurs saisonniers ressortissants de pays tiers s'engagent à maintenir leur résidence habituelle hors de France (article L313-23 du CESEDA). Par conséquent, ils ne peuvent bénéficier des dispositifs de regroupement familial et donc des prestations familiales afférentes. En effet, le bénéfice des aides et prestations sociales est subordonné à la justification d'un séjour régulier sur le territoire français, cette condition étant appréciée au vu d'une liste de titres fixée par voie réglementaire pour chaque prestation.

De plus, ce séjour en France doit aussi être stable/durable. En application de l'article R. 111-2 du Code de la sécurité sociale, sont réputées avoir en France le lieu de leur séjour principal les personnes qui y séjournent pendant plus de six mois au cours de l'année civile de versement des prestations. Cela n'inclut pas les travailleurs saisonniers dont le séjour est de six mois maximum.

b. Les allocations chômage ;

Oui

Les articles R. 5221-47 et 48 du Code du travail donnent la liste des titres de séjour demandés par Pôle emploi pour s'inscrire sur la liste des demandeurs d'emploi. La carte de séjour « travailleur saisonnier » ne fait pas partie de cette liste, en raison de la durée de séjour limitée et de la résidence non établie en France.

c. Les formations scolaires et professionnelles non liées spécifiquement à l'activité professionnelle ;

Non

Tout employeur participe à la Formation Professionnelle Continue (FPC) de ses salariés par le biais d'une contribution, reversée aux organismes collecteurs agréés (OPCA et OPACIF) qui financent les actions de formation des salariés saisonniers.

Le droit individuel à la formation (DIF) permet à un saisonnier, salarié en CDD ayant travaillé 4 mois consécutifs ou non, dans les 12 derniers mois, de bénéficier d'un cumul d'heures pour la réalisation d'actions de formation professionnelle indemnisées, réalisées en dehors du temps de travail sauf dispositions conventionnelles contraires.

Les heures acquises au titre du DIF sont cumulables sur 6 ans, à raison de 20 heures par an dans la limite de 120 heures, pour un salarié en CDI temps plein. Aussi, le nombre d'heures acquis par le saisonnier au titre du DIF se calcule au prorata de la durée de l'ensemble des CDD.

Au terme de son CDD, le saisonnier conserve les heures acquises au titre du DIF et bénéficie de la portabilité de son droit qui lui permet de l'utiliser auprès d'un autre employeur.

Le congé individuel de formation – CDD permet à un saisonnier salarié en CDD - ayant travaillé au moins 24 mois sur 5 ans dont 4 mois consécutifs ou non, sur les 12 derniers mois - de bénéficier, en principe, d'une autorisation d'absence pour se former ou passer un examen afin de valider ses compétences. En pratique, le CIF-CDD se déroule en dehors de la période d'exécution du contrat de travail. L'action de formation peut débuter 12 mois après le terme du CDD.

Toutefois, la durée limitée du séjour en France (6 mois par période de 12 mois) et exclusivement pour exercer un emploi saisonnier et le fait que la résidence du saisonnier n'est pas établie en France ne lui permet de bénéficier des formations professionnelles.

d. Les avantages fiscaux dans les cas où le lieu de résidence déclaré ou habituel des membres de famille du travailleur saisonnier pour lesquels il a fait une demande de prestations ne se situe pas sur le territoire français.

Oui

Non

Du fait que le travailleur saisonnier n'a pas établi sa résidence en France, que sa famille ne réside pas en France mais dans le pays d'origine, que la durée de séjour en France est limitée à 6 mois par période de 12 mois, les autorités fiscales devraient considérer que la résidence fiscale du travailleur n'est pas établie en France sous réserve d'accords bilatéraux et des situations individuelles.

e. Des difficultés pratiques ont-elles été identifiées en vue de garantir une égalité de traitement dans les domaines définis dans la directive ?

Non

30. Qui sont les acteurs les plus importants en France en matière de protection des droits des travailleurs saisonniers et quel est leur rôle ? Merci d'expliquer. Merci de répondre en faisant la distinction entre les acteurs publics et privés (par exemple, les organisations syndicales, les chambres de commerce, etc.).

Les agents de **l'inspection du travail** (qui relève du ministère du Travail) fournissent des informations et des conseils aux employeurs et aux salariés sur les dispositions légales et conventionnelles applicables à leur situation. Ils facilitent le dialogue entre employeur et salariés.

Lorsque l'un des agents mentionnés à l'article L. 8271-1-2 du Code du travail (agents de contrôle du travail, officiers et agents de police judiciaire, agents des impôts ou des douanes, etc.) constate qu'un travailleur étranger est occupé sans être en possession d'un titre l'autorisant à exercer une activité salariée en France, il lui remet un document l'informant de ses droits dont le contenu est défini à l'article R. 8252-2 du Code du travail. Ce document comporte certaines informations obligatoires énumérées (droit aux salaires et à diverses indemnités, obligation pour l'employeur de remettre les bulletins de paie, le certificat de travail et le solde de tout compte, procédure de recouvrement des sommes dues...), et l'indication du droit à l'indemnité forfaitaire ou à l'indemnité due au titre du travail dissimulé (articles R. 8252-1 et R. 8252-2 du Code du travail).

Ce document est rédigé dans les langues suivantes : anglais, arabe (littéral), chinois (mandarin), espagnol, portugais, russe⁵⁵.

Les syndicats sont aussi chargés de s'assurer que les droits des salariés sont respectés (conditions d'emploi et de rémunération, respect des règles d'hygiène et de sécurité, etc.).

Les agents de la DIRECCTE qui instruisent les demandes d'autorisation de travail vérifient que les conditions de rémunération et d'emploi sont conformes aux dispositions réglementaires de droit commun et que les droits des salariés sont garantis.

Les forces de sécurité intérieure, qui sont au contact de la population dans le cadre de leur mission de sécurité publique générale, sont à même de pouvoir détecter les signaux faibles d'une situation préjudiciable à un travailleur saisonnier. Ils peuvent alors alerter ou initier une enquête judiciaire permettant de mettre un terme à des situations d'abus et de sanctionner l'employeur fautif. En outre, l'identification formelle d'une

⁵⁵ Arrêté NOR: IOCL1131488A du 30 novembre 2011 pris en application du décret n° 2011-1693 du 30 novembre 2011 relatif à la protection des droits sociaux et pécuniaires des étrangers sans titre et à la répression du travail illégal. <https://www.legifrance.gouv.fr/affichTexte.do?cidTexte=LEGITEXT000024881770&dateTexte=20200501>

victime est de la compétence des services de police et de gendarmerie donnant ainsi accès à certains droits. Dès lors, par des actions de prévention et des enquêtes, ils concourent activement à la préservation des droits des salariés saisonniers⁵⁶.

31. Un dispositif a-t-il été mis en place pour permettre le transfert des cotisations de retraite dans les pays d'origine ?

Oui

Aux termes des articles L. 111-1 et L. 111-2-2 du Code la sécurité sociale, les travailleurs saisonniers sont, comme toute personne exerçant une activité professionnelle déclarée en France, soumis à l'obligation d'affiliation à un régime obligatoire de sécurité sociale français, qui leur garantit la prise en charge de leurs frais de santé et le service des prestations d'assurance sociale, notamment des allocations vieillesse.

Les travailleurs saisonniers s'ouvrent ainsi des droits à la retraite lorsqu'ils travaillent en France. Ceux qui travaillent dans une exploitation agricole, une coopérative agricole ou une entreprise agro-alimentaire sont affiliés à la Mutualité sociale agricole (MSA) salariés, le régime de retraite de base des salariés agricoles ; tandis que ceux qui exercent un emploi dans d'autres secteurs cotisent à l'Assurance retraite, le régime de retraite de base des salariés du secteur privé. Qu'ils relèvent ou non du régime agricole, les travailleurs saisonniers cotisent également auprès du régime de retraite complémentaire Agirc-Arrco (institué par l'Accord national interprofessionnel du 17 novembre 2017 en application de l'article L.921-4 du Code de la sécurité sociale).

Conformément aux articles L. 3451-1 et suivants du Code de sécurité sociale, la pension de retraite est une prestation en espèce de sécurité sociale qui est versée par les caisses de retraite (MSA ou Carsat) à l'assuré qui en demande la liquidation lorsqu'il remplit les conditions, notamment d'âge, mentionnées à l'article L. 161-17-2 du Code de la sécurité sociale.

La loi française n'exige aucune condition de nationalité ou de résidence pour bénéficier du service des pensions de vieillesse. En revanche, en vertu de l'article 1983 du Code civil, « le propriétaire d'une rente viagère n'en peut demander les arrérages qu'en justifiant de son existence ». De ce fait, l'article 83 de la loi n°2012-1413 du 17 décembre 2012 de financement de la sécurité sociale pour 2013⁵⁷ prévoit que les bénéficiaires d'une pension de retraite versée par un organisme français et résidant hors de France doivent fournir, une fois par an au plus, à leurs caisses de retraite **un justificatif d'existence**.

S'agissant de titulaires résidant en dehors du territoire de l'Union européenne, **l'absence d'exigence de condition de résidence pour le versement des pensions de retraite** est confirmée par l'article R. 161-19-2 du Code de la sécurité sociale, qui prévoit les conditions dans lesquelles les prestations de vieillesse sont liquidées et leurs sont payées hors de l'Union européenne.

Ces dispositions s'appliquent sans préjudice des dispositions incluses dans les conventions de sécurité sociale conclues par la France avec différents États étrangers, qui prévoient généralement également une égalité de traitement entre les ressortissants des pays signataires pour l'application des législations de sécurité sociale dans chaque pays.

Ainsi, les organismes de sécurité sociale français exportent chaque année des pensions de vieillesse à leurs assurés résidant à l'étranger, que ce soit dans le cadre de la coordination européenne, de la coordination internationale ou dans des États avec lesquels la France n'a pas conclu d'accord de sécurité sociale.

⁵⁶ Questionnaire complété par un représentant de l'OCLTI, juillet 2020.

⁵⁷ Loi n° 2012-1404 du 17 décembre 2012 de financement de la sécurité sociale pour 2013.
<https://www.legifrance.gouv.fr/affichTexte.do?cidTexte=JORFTEXT000026785322>

À titre d'exemple, en 2018, la France a exporté près de 850 000 pensions de retraite dans des États membres de l'Union européenne, pour un montant de près de 2,3 milliards d'euros (répartis entre droits directs (86 %) et droits dérivés (14 %)). Elle a aussi exporté, hors Union européenne, près de 720 000 pensions de retraite pour un montant d'un peu plus de 2,2 milliards d'euros (répartis entre droits directs (52 %) et droits dérivés (48 %)), dont environ 105 M€ dans des États non conventionnés. Ces chiffres sont régulièrement collectés par le centre des liaisons européennes et internationales de sécurité sociale (CLEISS) auprès des caisses de retraite et publiés dans son rapport statistique annuel retraçant les flux financiers et humains entre les États dans le cadre de la coopération internationale de sécurité sociale.

32. S'il existe en France d'autres catégories de travailleurs migrants qui exercent un travail temporaire et ne sont pas couverts par la directive, est-ce que ces catégories bénéficient des mêmes droits que ceux accordés par la directive ?

Oui

Concernant les publics concernés, les titulaires de cartes de résidents, de titres relatifs à la « vie privée et familiale » et les étudiants peuvent être amenés à exercer un travail saisonnier en France, sous certaines conditions. Les mêmes conditions s'appliquent en ce qui concerne le droit à l'égalité de traitement mentionné à l'article 23 de la directive sur les travailleurs saisonniers, (salaire, droit de grève, reconnaissance des diplômes, etc.).

33. Qu'est-ce que la France considère comme « niveau de vie suffisant » en ce qui concerne le logement ? Comment la France garantit-elle que les travailleurs saisonniers disposent d'un « logement garantissant un niveau de vie suffisant » pour la durée de leur séjour ?

La réglementation française prévoit que la demande d'autorisation de travail d'un travailleur ressortissant de pays tiers (quel que soit son statut) comprend des éléments concernant l'hébergement du travailleur.

Dès lors qu'un local est affecté à l'hébergement collectif de travailleurs, une déclaration doit être envoyée annuellement par l'employeur à la préfecture et à l'inspection du travail dans les 30 jours qui suivent l'affectation du local. Tel est le cas pour un employeur mettant un appartement à disposition de plusieurs salariés sous la forme d'un avantage en nature.

Si l'employeur met à disposition du salarié un logement, il doit en évaluer un avantage en nature logement et le soumettre au paiement des cotisations de Sécurité sociale. La mise à disposition peut être gratuite ou moyennant une participation du salarié inférieure à leur valeur réelle.

L'avantage en nature doit figurer sur le bulletin de paie. Il sera indiqué au niveau du salaire brut pour être soumis à cotisations. Après détermination du salaire net imposable, il sera déduit du salaire net à verser au salarié.

Si, pour bénéficier de l'avantage, le salarié fait l'objet d'une retenue sur salaire ou participe financièrement à l'acquisition du bien ou du service, le montant de l'avantage est réduit de ce montant.

Ainsi l'article R. 5221-20 du Code du travail prévoit que « pour accorder ou refuser une autorisation de travail, le Préfet prend en compte les éléments d'appréciation suivants :

(...) lorsque l'employeur ou l'entreprise d'accueil pourvoit à son hébergement, les dispositions prises par l'employeur pour assurer ou faire assurer, dans des conditions normales, le logement de l'étranger directement ou par une personne entrant dans le champ d'application de la loi n° 73-548 du 27 juin 1973 relative à l'hébergement collectif⁵⁸ ».

Par ailleurs, des dispositions minimales doivent être respectées pour les logements collectifs en termes de superficie, de sanitaire, etc.,

⁵⁸ Loi n° 73-548 du 27 juin 1973 relative à l'hébergement collectif.
<https://www.legifrance.gouv.fr/affichTexte.do?cidTexte=JORFTEXT000000509997>

a. Existe-t-il des bonnes pratiques qui garantissent un logement adéquat, étant donné la nature temporaire du séjour des travailleurs saisonniers ?

Oui

Des **fiches pratiques** destinées aux employeurs permettent d'informer des dispositions légales et réglementaires et des règles d'habitabilité dans le secteur agricole et non agricole. Des visites des logements affectés sont organisées.

Des **contrôles in situ**, réalisés conjointement par les services concourant à la lutte contre le travail illégal (dont les agents de l'inspection du travail habilités à constater les conditions d'hébergement), sous l'égide d'un CODAF (comités départementaux anti-fraude), sont un complément pertinent aux campagnes d'information/prévention⁵⁹.

34. Est-ce que la France a mis en place des procédures/mécanismes pour garantir que les travailleurs saisonniers et leurs employeurs sont informés de leurs droits et obligations ?

Oui

L'OCLTI a réalisé, au sein de l'agence de coopération policière EUROPOL et en lien avec les autorités bulgares, une action de prévention consistant en la **rédaction en langue anglaise d'un flyer présentant l'essentiel des droits des travailleurs saisonniers**. En outre, l'office mène également un travail similaire avec le ministère de l'Agriculture⁶⁰.

Les associations, les fédérations professionnelles et les services du ministère du Travail (au niveau national et local via les DIRECCTE), ainsi que ceux du ministère de l'Agriculture ont rédigé des **plaquettes d'information**, parfois en langue étrangère, pour présenter les droits et obligations des employeurs et des salariés.

Il existe des « **Maisons des saisonniers** », qui sont des lieux d'accueil, d'information et de services destinés aux saisonniers et aux entreprises. Elles assurent une aide aux démarches diverses (aide à la recherche de logement, conseil en matière de droits sociaux, accompagnement en matière de formation et choix professionnels, assistance sociale, prévention maladies, etc.). Davantage d'informations sont disponibles sur le site du Ministère de l'Économie, des Finances et de la Relance⁶¹, et une liste de ces structures est disponible sur le site de l'Observatoire national de la saisonnalité⁶².

Le site du ministère du Travail, ainsi que le site du ministère de l'Intérieur, constituent également une source d'informations pour les travailleurs saisonniers, quelle que soit leur nationalité.

Un **travail de traduction en huit langues** de la rubrique du site internet du ministère du Travail relative au détachement de travailleurs (dont saisonniers) est également en cours afin de faciliter l'accès à une information facilement compréhensible.

Par ailleurs, ces informations sont accessibles dans les **maisons d'emplois** de certains secteurs (dont par exemple la Maison de la Montagne) par le biais d'affichages.

Le guide d'accueil pour les travailleurs saisonniers, réalisé par l'Association Nationale pour l'Emploi et la Formation en Agriculture (ANEFA)

Depuis l'accord sur les emplois saisonniers signé en 2002 par les partenaires sociaux de l'agriculture⁶³, l'ANEFA et son réseau se mobilisent par le biais de participations à des forums dédiés aux jobs d'été, la réalisation de livrets d'emplois saisonniers, l'édition de guides et d'affiches...

⁵⁹ Questionnaire complété par un représentant de l'OCLTI, juillet 2020.

⁶⁰ Questionnaire complété par un représentant de l'OCLTI, juillet 2020.

⁶¹ <https://www.entreprises.gouv.fr/en/node/186334>

⁶² <http://www.saisonnalite.org/annuaire-des-structures/listing-des-structures-allege>

⁶³ Accord collectif national de travail du 18 juillet 2002 sur les saisonniers, sur diverses dispositions sur les contrats à durée déterminée et sur l'organisation de la gestion prévisionnelle de l'emploi en agriculture.

En particulier, l'ANEFA a réalisé un guide d'accueil pour les travailleurs saisonniers, français et étrangers. Ce guide, intitulé « **Bienvenue en agriculture** »⁶⁴, informe les travailleurs saisonniers de leur environnement de travail, leurs droits et leurs devoirs. Le guide est traduit en anglais, arabe et polonais. Largement diffusé auprès des acteurs de l'agriculture, des associations spécialistes de l'emploi dans l'agriculture, et des directions régionales de Pôle Emploi, ce guide vise à **faciliter le recrutement des saisonniers, tout en améliorant leurs conditions de travail, leur accueil et leur reconnaissance.**

35. Est-ce que la France a mis en place des procédures/mécanismes spécifiques pour le suivi, l'évaluation et les contrôles⁶⁵ pour déterminer si :

- a. Les travailleurs saisonniers peuvent exercer leurs droits en matière d'égalité de traitement et les autres droits accordés dans la pratique ? Comment cela fonctionne et quels sont les acteurs impliqués ?**

Oui

Que ce soit en matière d'emploi direct ou d'emploi détaché, le travailleur saisonnier étranger dispose des mêmes droits que le travailleur établi en France en ce qui concerne la rémunération, la couverture maladie, la durée du travail, les règles liées à la rupture du contrat de travail, le droit à une représentation collective.

- b. Les travailleurs saisonniers respectent les règles (par exemple, pas de dépassement de la durée de séjour) ? Comment cela fonctionne et quels sont les acteurs impliqués ?**

Oui

Les salariés étrangers extra-communautaires sont tenus de respecter les durées d'emploi en France mentionnées sur leur autorisation de travail. A cet effet, il incombe aux employeurs d'apposer les durées d'emploi par une inscription sur le registre unique du personnel (RUP). Ces salariés peuvent être également soumis à des restrictions d'emploi en ce qu'ils sont embauchés sur des postes expressément convenus lors des procédures d'introduction en France. Les services de contrôle habilités vérifient l'application dans le temps et dans l'espace de la réalité de ces emplois et corrélativement peuvent engager la responsabilité pénale de l'employeur.

En ce qui concerne l'OFII, il existe une obligation de « pointage » auprès des représentations à l'étranger au Maroc et en Tunisie au retour des travailleurs saisonniers afin de garantir le respect de leur obligation de retour dans leur pays d'origine et le cas échéant de procéder à un signalement⁶⁶.

- c. Les employeurs respectent les règles (par exemple, pas d'exploitation) ? Comment cela fonctionne et quels sont les acteurs impliqués ? Est-ce que des secteurs économiques particuliers sont ciblés ?**

Oui

Comme pour les salariés régulièrement établis en France et dans tous les secteurs d'activité, les instances représentatives du personnel et les services de contrôle vérifient la bonne application des règles prévues par le Code du travail et les conventions collectives.

https://www.legifrance.gouv.fr/affichSarde.do;jsessionid=1EB3C98544F1530A747E3574E60BBD6B.tplqfr27s_2?reprise=true&page=1&idSarde=SARDOBJT000007107689&ordre=null&nature=null&q=ls

⁶⁴ http://www.anefa.org/actualite/bienvenue-en-agriculture-un-guide-daccueil-pour-les-saisonniers-fran%C3%A7ais-et-%C3%A9trangers?qclid=EA1aIQobChMIhsvxkv2o6gIVj4GyCh1CcwRbEAMYASAAEgLmGPD_BwE

⁶⁵ Questionnaire complété par un représentant de l'OCLTI, juillet 2020.

⁶⁶ Questionnaire complété par des représentants de la Direction de l'Immigration, du Retour, de la Réinsertion et de l'International (DIRRI), OFII, juillet 2020.

36. Est-ce que la France collecte des statistiques sur les procédures/mécanismes décrits dans la question 35 ?

Oui suivi des infractions par l'inspection du travail

Suivi des retours par les représentations à l'étranger de l'OFII au Maroc et en Tunisie

Non

Si oui, merci de fournir les données statistiques pour l'année 2018.

37. Comment les travailleurs saisonniers peuvent-ils porter plainte contre leurs employeurs ? La France a-t-elle mis en œuvre des procédures spécifiques pour protéger les travailleurs saisonniers qui portent plainte ?

Oui

Les travailleurs saisonniers peuvent porter plainte directement auprès des services de police et de gendarmerie nationale.

Ils peuvent également rapporter leur situation à des organisations syndicales, à des inspecteurs du travail ou de la MSA ou à des associations qui alerteront directement le procureur de la République (article 40 du Code de procédure pénale) ou saisiront un service enquêteur.

Enfin, les travailleurs saisonniers peuvent également informer leur ambassade ou consulat de la situation dans laquelle ils sont, services qui se chargeront alors d'informer les autorités françaises⁶⁷.

38. Des sanctions spécifiques ont-elles été mises en place en France contre les employeurs qui n'ont pas rempli leurs obligations issues de la directive sur les travailleurs saisonniers ?

Non

Il n'existe pas de traitement différencié entre travailleurs saisonniers ou non en ce qui concerne les sanctions encourues sur des agissements frauduleux commis par les employeurs.

Les sanctions vont concerner les infractions en matière de respect de la réglementation du travail (travail dissimulé, emploi irrégulier de travailleurs étrangers, trafic de main d'œuvre étrangère, etc.)⁶⁸.

En outre, la loi sanctionne également la traite des êtres humains dans sa finalité d'exploitation par le travail, au regard du travail forcé et des conditions de travail et d'hébergement indignes (articles 225-4-1 à 225-4-4 du Code pénal)⁶⁹.

39. Est-ce que les autorités en charge des migrations et celles en charge du travail coopèrent en ce qui concerne le contrôle des travailleurs saisonniers et de leurs employeurs ?

Non

Hormis au travers du CODAF, il n'existe pas, en amont, de dispositifs de coopération administrative sur l'adaptation et la quantification des besoins en main-d'œuvre dans tous les secteurs d'activité. Isolément, les organisations patronales font remonter au sein des services de l'administration des demandes sectorielles pour bénéficier de facilitations d'introduction et d'embauche de travailleurs étrangers extra-communautaires⁷⁰.

⁶⁷ Questionnaire complété par un représentant de l'OCLTI, juillet 2020.

⁶⁸ Voir le site internet du ministère du Travail : <https://travail-emploi.gouv.fr/droit-du-travail/lutte-contre-le-travail-illegal-10802/article/les-sanctions-liees-au-travail-illegal>

⁶⁹ Questionnaire complété par un représentant de l'OCLTI, juillet 2020.

⁷⁰ Questionnaire complété par un représentant de l'OCLTI, juillet 2020.

40. La France a-t-elle détecté des travailleurs saisonniers victimes d'exploitation ou de traite des êtres humains ?

Oui

L'OCLTI a conduit des enquêtes ou appuyé des unités de gendarmerie dans le cadre de dossiers traités pour des faits d'exploitation par le travail touchant des travailleurs saisonniers, particulièrement dans le secteur agricole.

En outre, l'OCLTI organise et coordonne annuellement les journées d'action européennes (JAD), opérations se déroulant sous l'égide d'EUROPOL et visant à lutter contre toutes formes de traite des êtres humains. Souvent réalisées pour partie dans le secteur agricole, elles permettent de réaliser des contrôles préventifs et le cas échéant répressifs, suivant les situations rencontrées ou le degré constaté. A noter que ces actions mettent assez régulièrement en lumière un nombre de saisonniers employés et parfois hébergés également, dans des conditions pour le moins pas toujours conformes à la règle, débouchant par endroits à l'ouverture d'enquêtes ayant trait à des conditions indignes et même à de la traite d'être humain⁷¹.

41. Existe-t-il des exemples de bonnes pratiques ou des conclusions de travaux de recherche/d'évaluation sur la manière dont les droits des travailleurs saisonniers sont garantis en France ?

Oui

Avec la loi travail de 2016⁷² définissant la saison, le législateur a souhaité apporter davantage de protection pour les salariés français ou étrangers, détachés ou en emploi direct, mais intervenant sous ce statut, afin de les garantir contre une forme de précarisation permanente en raison de « saisons durant toute l'année ». En outre, l'implication des organisations syndicales tendant à assurer la défense et la représentation collectives des saisonniers, contribue à la sécurisation de ces emplois. De même, les saisonniers sont inclus dans les dispositifs légaux et conventionnels de valorisation des emplois, à l'instar de ce qui est appliqué aux travailleurs permanents, notamment en ce qui concerne la validation des acquis de l'expérience (VAE) qui permet, y compris dans ce cas, d'envisager une progression de carrière⁷³.

⁷¹ Questionnaire complété par un représentant de l'OCLTI, juillet 2020.

⁷² Loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels.

<https://www.legifrance.gouv.fr/affichTexte.do?cidTexte=JORFTEXT000032983213&categorieLien=id>

⁷³ *Idem*.

Section 4 : Conclusions et enseignements tirés

La présente étude vise à présenter **les politiques et les mesures visant à attirer et protéger les travailleurs saisonniers ressortissants de pays tiers en France**, plus de trois ans après le début de l'application de la Directive sur les travailleurs saisonniers adoptée en 2014.

L'étude ayant été réalisée dans le contexte particulier de la pandémie de Covid-19, une section consacrée à **l'impact de la pandémie de Covid-19** sur la politique d'admission des travailleurs saisonniers en France met en évidence les mesures mises en place dans ce contexte, en particulier les procédures administratives simplifiées et l'extension du droit de travailler jusqu'à neuf mois. La loi du 17 juin 2020⁷⁴ (article 9) relative à la crise sanitaire prévoit en effet la possibilité pour les travailleurs saisonniers en situation régulière en France à la date du 16 mars 2020 d'étendre **de six à neuf mois la durée de travail autorisé en France dans une période de douze mois**. Par ailleurs, plusieurs initiatives ont été lancées au niveau local afin de recruter des travailleurs nationaux ou étrangers déjà présents sur le marché du travail pour pallier l'absence des travailleurs saisonniers communautaires et ressortissants de pays tiers en raison de l'épidémie de Covid-19.

S'agissant du **profil des travailleurs saisonniers**, en 2019, **5 594 premiers titres de séjour pour travailleurs saisonniers (ou temporaires)** ont été délivrés. Les cinq premiers pays d'origine sont : **le Maroc (2 611 premiers titres délivrés), la Guinée (641), le Mali (510), la Tunisie (455) et la Côte d'Ivoire (413)**⁷⁵.

Selon les secteurs mais aussi selon les régions, on observe que **le recours au travail saisonnier est plus marqué sur certaines périodes de l'année**. Ainsi, le secteur agricole y a plus souvent recours pendant la période estivale. Pour les activités dans le secteur de la restauration, de l'hébergement et du tourisme, le recours au travail saisonnier va varier selon les régions : principalement les régions côtières pendant la période printemps-été ; et les zones de montagne en automne-hiver. De plus dans certaines régions, comme la région parisienne, le recours au travail saisonnier est fréquent et constant tout au long de l'année.

S'agissant **des mesures visant à attirer les travailleurs saisonniers** pour répondre aux besoins du marché du travail, plusieurs exemples de bonnes pratiques peuvent être cités :

- **Le caractère pluriannuel de la carte de séjour pluriannuelle « travailleur saisonnier »**, qui simplifie les démarches administratives et facilite la réadmission des travailleurs saisonniers ressortissants de pays tiers avec une durée de validité de trois ans ;
- **Les accords bilatéraux conclus avec le Maroc et la Tunisie pour attirer les travailleurs saisonniers en France ressortissants de ces pays prévoient une procédure d'admission spécifique et notamment une pré-sélection des candidats et le suivi des retours dans le pays d'origine ;**
- **Les relations de confiance et de fidélité créées entre employeurs et employés au fil des années**, comme le souligne l'exemple des travailleurs saisonniers tunisiens et de certains exploitants agricoles français.

Parmi les **défis**, figurent notamment des cas d'atteinte aux droits fondamentaux, tels qu'un hébergement contraire à la dignité humaine ou le travail dissimulé, ainsi que les abus dont ont pu être victimes des travailleurs saisonniers, essentiellement dans les milieux de l'agriculture, de la viticulture et forestier, et plus accessoirement du tourisme. Plusieurs autorités sont chargées en France de la protection des droits des travailleurs, et notamment des saisonniers, que ce soit au niveau de l'Inspection du travail, des syndicats, des agents du ministère du Travail chargés d'instruire les demandes d'autorisation de travail, ainsi que des forces de police et de gendarmerie.

L'analyse de **l'accès aux droits des travailleurs saisonniers ressortissants de pays tiers et des procédures visant à les protéger** permet de mettre en avant le rôle des différents acteurs en charge de la protection des droits des travailleurs saisonniers, les mécanismes pour porter plainte et les sanctions à

⁷⁴ Loi n° 2020-734 du 17 juin 2020 relative à diverses dispositions liées à la crise sanitaire, à d'autres mesures urgentes ainsi qu'au retrait du Royaume-Uni de l'Union européenne.

<https://www.legifrance.gouv.fr/affichTexte.do?cidTexte=JORFTEXT000042007059>

⁷⁵ Source : VSA-DSED-DGEF.

l'encontre des employeurs en cas de non-respect de leurs obligations. Ainsi les acteurs concernés ont-ils créé des brochures d'information en langues étrangères, des sites dédiés, des guides d'accueil afin d'informer les travailleurs de leurs droits et les règles applicables.

Le **rapport de synthèse**, réalisé à l'échelle européenne à partir des études des Points de contact nationaux du REM, présente une vue d'ensemble des politiques mises en œuvre dans les États membres et en Norvège en vue d'attirer les travailleurs saisonniers ressortissants de pays tiers, tout en identifiant les principaux défis et des exemples de bonnes pratiques dans les différents États membres.

ANNEXES :

Annexe 1 : Statistiques

1. Les statistiques sur les travailleurs saisonniers sont disponibles dans le cadre des statistiques générales sur les premiers titres de séjour pour exercer une activité salariée (migr_resocc) et les fichiers de données spécifiques sur les autorisations pour travailleurs saisonnier (migr_ressw1_1 and migr_ressw2). À la lumière de ces éléments, si la France fournit des statistiques à Eurostat pour les fichiers de données migr_resocc mais pas pour ceux de migr_ressw1_1 and migr_ressw2, est-ce que ces statistiques générales présentent celles couvertes par la directive ou non (ou est-ce qu'elles représentent les autres catégories) ? En l'absence de statistiques spécifiques, peuvent-elles être utilisées ?

Merci d'expliquer.

2. Merci de remplir/compléter les annexes statistiques.

Number of first time authorisations granted to third country nationals for the purpose of seasonal work in total and by citizenship (based on Eurostat dataset migr_ressw1_1).
Please only provide this data for the years 2017 and 2018 if not available on Eurostat (migr_ressw1_1). In this case, please also state the reasons for unavailability on Eurostat.

2016		2017		2018		2019		Comment
Total number of third country nationals	1651	Total number of third country nationals	2369	Total number of third country nationals	3389	Total number of third country nationals	5594	source: VSA/ DSED - DGEF, ministry of the Interior These data apply to residence permits issued to third country national seasonal workers for 3 years whereas a work permit needs to be issued separately, for the duration of the employment contract, limited to 6 months within a 12 month period.
Citizenship 1: Morocco	1055	Citizenship 1: Morocco	1209	Citizenship 1: Morocco	1547	Citizenship 1: Morocco	2611	
Citizenship 2: Tunisia	212	Citizenship 2: Mali	261	Citizenship 2: Mali	329	Citizenship 2: Guinea	641	
Citizenship 3: Mali	78	Citizenship 3: Tunisia	204	Citizenship 3: Guinea	313	Citizenship 3: Mali	510	
Citizenship 4: Turkey	54	Citizenship 4: Guinea	123	Citizenship 4: Tunisia	252	Citizenship 4: Tunisia	455	
Citizenship 5: Mauritius	31	Citizenship 5: Côte d'Ivoire	94	Citizenship 5: Côte d'Ivoire	218	Citizenship 5: Côte d'Ivoire	413	

Number of third country nationals whose authorisation for seasonal work has been renewed and withdraw *Please only provide this data for the years 2017 and 2018 if not available on Eurostat (migr_ressw1_1). In this case, please also state the reasons for unavailability on Eurostat.*

	2016	2017	2018	2019	Comment
Renewed	1099	2712	2837	3041	source: VSA/ DSED - DGEF, ministry of the Interior Data for withdrawal are not available. Residence permits are renewed for 3 years
Withdrawn	/	/	/	/	

Annexe 2 : Liste des services ayant contribué à l'étude

Ministère de l'Intérieur

- Bureau du droit européen et des accords internationaux, Sous-direction du séjour et du travail, Direction générale des étrangers en France (DGEF)
- Département des études, des statistiques et de la documentation, Division valorisation des sources administratives, Direction générale des étrangers en France (DGEF)
- Office central de lutte contre le travail illégal (OCLTI), Direction générale de la gendarmerie nationale

Ministère du Travail

- Mission Etudes Europe et international (EEI), Direction générale du travail

Office français de l'immigration et de l'intégration

- Direction de l'Immigration, du Retour, de la Réinsertion et de l'International (DIRRI)
- Représentation de l'OFII au Maroc
- Représentation de l'OFII en Tunisie

Annexe 3 : Bibliographie

1. Textes, rapports et études

- DARES, « Quelle place occupe l'emploi saisonnier en France ? », Dares Analyses n°057, décembre 2019

<https://dares.travail-emploi.gouv.fr/dares-etudes-et-statistiques/etudes-et-syntheses/dares-analyses-dares-indicateurs-dares-resultats/article/quelle-place-occupe-l-emploi-saisonnier-en-france>

2. Textes législatifs

• Lois

- Loi n° 2020-734 du 17 juin 2020 relative à diverses dispositions liées à la crise sanitaire, à d'autres mesures urgentes ainsi qu'au retrait du Royaume-Uni de l'Union européenne.

<https://www.legifrance.gouv.fr/affichTexte.do?cidTexte=JORFTEXT000042007059>

- Loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels.

<https://www.legifrance.gouv.fr/affichTexte.do?cidTexte=JORFTEXT000032983213&categorieLien=id>

- Loi n° 2016-274 du 7 mars 2016 relative au droit des étrangers en France.

<https://www.legifrance.gouv.fr/affichTexte.do?cidTexte=JORFTEXT000032164264&categorieLien=id>

• Codes

- Code de l'entrée et du séjour des étrangers et du droit d'asile

<https://www.legifrance.gouv.fr/affichCode.do?cidTexte=LEGITEXT000006070158>

- Code du travail

<https://www.legifrance.gouv.fr/affichCode.do?cidTexte=LEGITEXT000006072050>

• Décret, arrêtés, circulaires

- Décret n° 2016-1456 du 28 octobre 2016 pris pour l'application de la loi n° 2016-274 du 7 mars 2016 et portant diverses dispositions relatives à l'entrée, au séjour et au travail des étrangers en France.

<https://www.legifrance.gouv.fr/affichTexte.do?cidTexte=JORFTEXT000033317557&categorieLien=id>

- Arrêté du 28 octobre 2016 fixant la liste des pièces à fournir pour l'exercice, par un ressortissant étranger, d'une activité professionnelle salariée.

<https://www.legifrance.gouv.fr/affichTexte.do?cidTexte=JORFTEXT000033318539&categorieLien=id>

- Circulaire NOR : IMIM1000118C du 26 juillet 2010 travailleurs saisonniers agricoles pour la campagne 2010.

https://www.immigration.interieur.gouv.fr/content/download/34646/260008/file/22_IMIM1000118C.pdf