

Précis juridique 2015



*Les droits des travailleurs
saisonniers étrangers en agriculture
(France)*

*Programme « Agriculture Paysanne & Travailleurs Migrants Saisonniers »
Confédération Paysanne – 2015*

Note introductive

Depuis plus de dix ans, la *Confédération Paysanne* mène des actions de terrain dans le cadre de son programme « **Agriculture Paysanne & Travailleurs Migrants Saisonniers** », visant à enquêter sur les conditions de vie et de travail des saisonniers étrangers dans les bassins de production, et à tisser des liens avec les acteurs associatifs et syndicaux locaux. La *Confédération Paysanne* estime que l'ensemble des travailleurs de la terre, paysans et saisonniers, étrangers et « nationaux », sont menacés par l'imposition d'un modèle d'agriculture concurrentielle et industrielle, basé notamment sur l'écrasement des coûts de production. Les missions de terrain ont pu révéler les conséquences au niveau local de la dérégulation des marchés, de l'érosion et de la non-application du droit du travail, ou encore de la visée utilitariste de l'introduction de travailleurs étrangers. Ainsi, le *dumping social* qui touche aussi le secteur agricole se traduit par une délocalisation de la main d'œuvre à bas coût vers les bassins de production intensifs, et par des conditions de vie et de travail indignes pour les saisonniers étrangers. Dans le même temps, les petits paysans voient la valeur de leur travail considérablement diminuée et sont plus que jamais menacés de disparition.

Cette année, une mission de terrain a été menée en France, dans le département du Lot-et-Garonne et plus largement dans la région Aquitaine. Dans ce cadre, le *Précis juridique sur les droits des travailleurs saisonniers*, dont une première version avait été éditée en 2009, a été mis à jour et actualisé. Loin de vouloir se substituer aux associations de défense des droits et au syndicalisme salarié, la démarche de la *Confédération Paysanne* est plutôt orientée vers une **collaboration et une mise en réseau de ces différents acteurs**. Cela permettrait d'aboutir à des échanges d'informations, à un soutien mutuel, voire à des actions communes pour la défense des droits des saisonniers étrangers. Ainsi, le *Précis juridique* se propose d'être **un outil militant d'accès au droit**, compilant les différents éléments juridiques susceptibles de répondre aux problématiques soulevées par les acteurs de terrain. S'inspirant largement des documents élaborés par les syndicats salariés et les associations de défense de droits, il est divisé en quatre parties : conditions d'accès à l'emploi, droit du travail, protection sociale et, au vu des évolutions récentes dans l'emploi saisonnier, prêt de main d'œuvre et prestation de services. Il sera diffusé dans les différents réseaux militants mobilisés, avec comme ambition de favoriser l'accès au droit des travailleurs migrants saisonniers, population souvent invisible et particulièrement exposée aux abus.

Pour plus d'informations sur le programme « Agriculture Paysanne & Travailleurs Migrants Saisonniers » :

www.agricultures-migrations.org

Pour signaler des abus avérés ou supposés, ne pas hésiter à contacter le réseau Confédération Paysanne dont les adresses sont précisées à la fin de ce guide.

Table des matières

| | |
|--|----|
| 1/ Les conditions d'accès à l'emploi en France..... | 1 |
| A) Les ressortissants européens : le principe de libre-circulation des travailleurs..... | 1 |
| B) Les ressortissants de pays tiers..... | 1 |
| 1. l'étranger qui réside déjà en France..... | 1 |
| 2. l'étranger titulaire d'une carte de séjour délivrée par un autre Etat membre de l'Union Européenne..... | 1 |
| 3. l'étranger qui réside dans son pays d'origine..... | 1 |
| 4. l'emploi irrégulier de travailleur étranger..... | 2 |
| 2/ Les conditions de travail | 2 |
| A) Le contrat de travail saisonnier..... | 2 |
| B) Temps de travail et rémunération..... | 3 |
| C) Santé et sécurité au travail..... | 3 |
| D) Logement..... | 4 |
| 3/ La protection sociale..... | 4 |
| A) Prestations d'assurance maladie..... | 5 |
| B) Accidents de travail et maladies professionnelles..... | 5 |
| C) Allocations chômage..... | 5 |
| D) Retraite..... | 6 |
| E) Minimas sociaux..... | 6 |
| F) Prestations familiales..... | 7 |
| 4/ Le prêt de main d'œuvre et les entreprises prestataires de service..... | 7 |
| A) Les formes de prêt de main d'œuvre..... | 7 |
| 1. les groupements d'employeurs..... | 7 |
| 2. le prêt de main d'œuvre entre sociétés (faisant partie ou non d'un même groupe)..... | 7 |
| 3. l'intérim..... | 7 |
| 4. la prestation de services ou sous-traitance..... | 8 |
| 5. le prêt de main d'œuvre illicite et le marchandage..... | 8 |
| B) Le détachement transnational de travailleurs..... | 8 |
| 1. définition..... | 8 |
| 2. démarches préalables au détachement..... | 8 |
| 3. conditions d'emploi et de travail..... | 9 |
| C) La responsabilité du donneur d'ordres..... | 9 |
| REFERENCES..... | 10 |
| CONTACTS..... | 11 |

1/ Les conditions d'accès à l'emploi en France

A) Les ressortissants européens : le principe de libre-circulation des travailleurs

Les ressortissants communautaires et suisses **n'ont pas besoin d'obtenir d'autorisation de travail**, ils peuvent travailler en souscrivant à un contrat de la même manière que les Français.

Exception : **les ressortissants croates** (en période transitoire qui devrait se terminer le 30 juin 2015), doivent obtenir une autorisation de travail. La demande est adressée par l'employeur à la DIRECCTE avant l'embauche. La plupart des métiers de l'agriculture figurant dans la *liste des 291 métiers ouverts aux ressortissants des états européens soumis à des périodes transitoires*, la situation de l'emploi n'est pas opposable.

B) Les ressortissants de pays tiers

1. *L'étranger qui réside déjà en France*

Pour exercer un emploi saisonnier, l'étranger qui réside déjà en France doit être **en possession d'un titre de séjour qui autorise son titulaire à travailler** (carte de résident, carte vie privée et familiale, carte étudiant dans la limite de 60% de la durée annuelle du travail).

Si ce n'est pas le cas, une **demande d'autorisation de travail** doit être adressée à la DIRECCTE par l'employeur. Elle est très difficile à obtenir car la **situation de l'emploi est opposable**, c'est-à-dire que l'employeur doit prouver qu'il a effectué des démarches et qu'il n'a trouvé personne parmi les demandeurs d'emploi locaux.

2. *L'étranger titulaire d'une carte de séjour délivrée par un autre Etat membre de l'Union Européenne*

La carte de séjour délivrée par un autre Etat membre ne vaut pas autorisation de travail. L'employeur doit solliciter une autorisation de travail auprès de la DIRECCTE.

3. *L'étranger qui réside dans son pays d'origine*

Une **procédure d'introduction doit être lancée par l'employeur** avant sa venue.

Pour les saisonniers marocains et tunisiens, un dispositif spécifique existe : les « **contrats OFII** ». L'employeur transmet un contrat anonyme ou nominatif d'une **durée comprise entre 4 et 6 mois** à la DIRECCTE, avec obligation de prévoir un logement. L'Inspection du Travail vérifie le respect des obligations fiscales et sociales par l'employeur et les conditions de logement. Si le dossier est accepté par la DIRECCTE, elle délivre une autorisation de travail et transmet au bureau de l'OFII à Casablanca ou Tunis. Celui-ci s'occupe de l'embauche du salarié, du visa, de la visite médicale et prend en charge le voyage. L'employeur doit reverser une taxe à l'OFII (50 euros par mois d'activité du salarié).

A son arrivée en France, le salarié se voit délivrer un **titre de séjour mention « travailleur saisonnier »** valable trois ans renouvelables. Il s'engage toutefois à maintenir sa résidence principale hors de France. Il peut travailler pour plusieurs employeurs mais **ne peut séjourner en France plus de six mois**, et doit pointer au bureau de l'OFII à son retour dans son pays d'origine.

4. l'emploi irrégulier de travailleur étranger

L'employeur est tenu de s'assurer auprès de la préfecture du lieu d'embauche que son futur salarié détient un titre valant autorisation de travail et qu'il est valide. A défaut, il peut être poursuivi pénalement pour **emploi irrégulier de travailleur étranger**. En cas de rupture de la relation de travail, il doit verser au salarié **une indemnité forfaitaire égale à trois mois de salaire**.

L'étranger employé de manière irrégulière est assimilé à un salarié régulièrement engagé au regard des **obligations de l'employeur** concernant la durée du travail, la santé et la sécurité au travail, la prise en compte de l'ancienneté dans l'entreprise. Si ces obligations ne sont pas respectées, l'étranger peut engager des poursuites devant les Prud'hommes.

2/ Les conditions de travail

Les dispositions relatives aux conditions de travail et aux droits des travailleurs se trouvent dans le **Code du Travail** (minimum légal) ainsi que dans les **conventions collectives** qui sont négociées au niveau national, régional et/ou départemental pour chaque secteur (classification de l'emploi, rémunérations, la durée de la période d'essai et de préavis,...).

A) Le contrat de travail saisonnier

Un contrat de travail saisonnier peut être conclu « *pour l'exécution de tâches normalement appelées à se répéter chaque année, à des dates à peu près fixes, en fonction du rythme des saisons ou des modes de vie collectifs. Cette variation d'activité doit être indépendant de la volonté de l'employeur* ».

Le contrat doit être transmis au salarié **au plus tard dans les deux jours suivant l'embauche**. Pour être valable, il doit obligatoirement comporter :

- le nom du salarié et son numéro de sécurité sociale
- le nom de l'employeur
- la date de début de contrat et de fin si elle est connue, la durée ne pouvant excéder 8 mois. Si la date de fin n'est pas connue, le contrat prend fin lorsque l'objet pour lequel il a été conclu se réalise, mais une durée minimale d'emploi est prévue
- la période d'essai (un jour par semaine et au plus deux semaines pour un contrat d'une durée inférieure à 6 mois ; un mois pour une durée supérieure à 6 mois)
- la désignation du poste de travail et la position dans la grille de classification
- le montant de la rémunération brute
- la convention collective en vigueur

Les **horaires de travail** doivent être définies avec précision, le « travail sur appel » est interdit. Le contrat de travail saisonnier **peut être renouvelé** sans durée totale maximale ni délai de carence, à condition qu'il ne vise pas à pourvoir un emploi permanent (c'est-à-dire ayant trait à l'activité normale et permanente de l'exploitation). La **clause de reconduction** d'une saison à l'autre n'impose pas la reconduction automatique, auquel cas le contrat doit être requalifié en CDI, mais seulement une priorité de l'emploi.

→ La **responsabilité du travail dissimulé incombe au seul employeur**, sauf si le salarié touchait en même temps des allocations chômage ou prestations sociales, auquel cas il peut être poursuivi pour fraude. Le travail dissimulé est passible de 3 ans d'emprisonnement et de 45 000 euros d'amende. Lors de la rupture

de la relation de travail, et ce quelque soit sa durée, le salarié peut réclamer une **indemnité pour travail dissimulé** équivalente à 6 mois de salaire.

B) Temps de travail et rémunération

En agriculture, sauf dérogations de l'Inspection du Travail, la durée maximale de travail est de **10 heures quotidiennes** et **48 heures hebdomadaires** (des dérogations peuvent être accordées sur certaines périodes et pour certaines productions). Tout salarié doit bénéficier d'un **repos quotidien d'une durée minimale de 11 heures, et d'un repos hebdomadaire d'une durée minimale de 24 heures. 20 minutes de pause minimum** après 6 heures de travail sont obligatoires.

La rémunération ne peut être inférieure au SMIC dont le taux horaire brut est de 9,61 euros au 1er janvier 2015. Les **heures supplémentaires** sont calculées sur la semaine et doivent être majorées. Elle peuvent être compensées par des **droits à repos compensateur**, qui peuvent être convertis en indemnités à la fin du contrat. La **rémunération à la tâche** est prévue par certaines conventions collectives. La remise du bulletin de paie est obligatoire, la rémunération est mensuelle (avec possibilité de versement d'acomptes). Les salaires des **dimanches et jours fériés** sont majorés de 50% . Le principe de la mensualisation (selon lequel le salaire mensuel ne dépend pas du nombre de jours travaillés dans le mois mais se calcule sur la base de la durée hebdomadaire du travail) ne s'applique pas aux travailleurs saisonniers.

Les travailleurs saisonniers ne touchent pas de prime de précarité. Ils peuvent cependant prétendre à la **prime d'ancienneté** au bout de 3 ans, en cumulant la durée des périodes travaillées.

De plus, ils touchent une **indemnité compensatrice de congés payés**, au moins égale à 10% de la rémunération totale brute perçue, déduction faite des jours de congés éventuellement pris au cours du contrat.

→ L'employeur n'a pas le droit de retenir le montant de la taxe reversée à l'OFII sur le salaire des « contrats OFII »

→ En cas de non-paiement de tout ou partie du salaire, le salarié dispose d'un **recours devant les Prud'hommes dans les 5 ans** à compter de la date de paie contestée. Concernant les heures supplémentaires, les conseillers apprécieront un « début d'élément de preuve » apporté par le salarié (agenda avec relevé d'heures quotidien). A charge de l'employeur d'apporter des éléments de preuves contraires.

→ Lorsque l'entreprise se trouve en procédure collective (sauvegarde, redressement ou liquidation judiciaire) et ne peut payer les salaires, préavis ou indemnités dus, le salarié peut bénéficier du **système de garantie des salaires AGS**. Un salarié en situation irrégulière peut aussi y prétendre, même si le contrat de travail est nul.

C) Santé et sécurité au travail

Pour les « contrats OFII », une **visite médicale** est prévue par l'OFII avant le départ. Pour les autres, la visite médicale d'embauche est obligatoire pour les contrats de plus de 45 jours, sauf pour les salariés recrutés pour un même emploi occupé précédemment. Lorsqu'elle n'est pas obligatoire, une visite médicale peut tout de même être effectuée sur demande du salarié.

Lorsqu'un médecin établit un **arrêt de travail** pour un salarié, celui-ci doit en adresser une copie à la MSA et à l'employeur dans les deux jours suivant l'interruption de travail. La maladie ne peut justifier l'arrêt du contrat de travail par l'employeur.

L'**accident du travail** est un accident survenu par le fait ou à l'occasion du travail, quel qu'en soit la cause. Constitue également un accident du travail celui qui se produit durant le trajet entre le lieu de résidence et le lieu de travail, ou entre le lieu où le travailleur prend ses repas et le lieu de travail. Le salarié doit prévenir son employeur dans un délai de 24 heures (oralement ou par lettre recommandée). Celui-ci fournit une feuille d'accident qui permet d'éviter l'avance des frais et doit faire une **déclaration à la MSA 48 heures** au plus tard après avoir pris connaissance de l'accident. S'il ne le fait pas, la victime dispose d'un délai de 2 ans à compter de l'accident pour constituer un dossier et procéder elle-même à cette déclaration. Le jour de l'accident est payé par l'employeur, puis la MSA verse 90% du salaire journalier de base.

Du fait de l'éclatement du salariat en agriculture, les obligations faites aux employeurs concernant les **questions de santé et de sécurité sont peu respectées** (fourniture d'équipements de protection lors des traitements phytosanitaires, équipements de sécurité, mise à conformité des bâtiments et des matériels,...). Toutefois, le salarié peut faire valoir son **droit de retrait** s'il a un motif raisonnable de penser qu'une situation présente un danger grave et imminent pour sa vie ou sa santé. Il doit alors immédiatement en avertir son employeur.

D) Logement

L'employeur a l'obligation de prévoir un logement seulement pour les « saisonniers OFII » (il peut mentionner une adresse en dehors de son exploitation). Dans tous les cas, l'hébergement doit respecter un certain nombre de **normes de confort, d'hygiène et de sécurité**, notamment :

- toute pièce destinée au sommeil peut recevoir au maximum 6 travailleurs, à raison d'une superficie minimale de 7m² par personne
- les pièces destinées au sommeil des hommes sont séparées de celles des femmes, sauf si le logement est à l'usage exclusif d'un couple
- les lits superposés sont interdits
- la salle d'eau aménagée comporte un lavabo pour 3 personnes et une douche à température réglable pour 6 personnes

L'**hébergement sous tentes** sur l'exploitation est possible dans certains départements¹ sur la période 1er juin – 15 septembre, avec l'autorisation de l'Inspection du Travail et pour une **durée maximale d'un mois**. Des installations sanitaires doivent être installées à proximité (1 lavabo, douche et WC pour 10 travailleurs).

L'hébergement par l'employeur peut être considéré comme un avantage en nature dont la valeur est fixée par la convention collective. A défaut, elle est équivalente à 8 fois le minimum horaire garanti pour un loyer mensuel (28,16 euros). **Le coût du logement peut être retiré de la paie.**

3/ La protection sociale

Pour les salariés agricoles, les prestations sociales sont versées par les **Mutualités Sociales Agricoles (MSA)**. En cas de désaccord avec une décision, il est possible de saisir la **commission de recours à l'amiable de la MSA**. La procédure est gratuite, le recours à un avocat n'est pas obligatoire.

¹ Pour l'Aquitaine : Landes, Lot-et-Garonne, Pyrénées-Atlantiques

A) Prestations d'assurance maladie

Lorsqu'il embauche un étranger qui travaille pour la première fois en France, l'employeur demande son **immatriculation à la sécurité sociale**. Elle est faite dans les 8 jours suivant l'embauche à la MSA dont relève le salarié. Un numéro de sécurité sociale est attribué au travailleur, qui le conservera toute sa vie professionnelle.

Le saisonnier a droit au **remboursement des soins de santé pendant un an** si, à la date des soins, il a travaillé au moins 60 heures au cours d'un mois, ou 120 heures sur le trimestre. Pour l'octroi des **indemnités journalières**, le saisonnier doit justifier de 200 heures de travail au cours de trois mois ou de 800 heures sur 12 mois. Il peut faire valoir des heures de travail des saisons précédentes.

Les pratiques de certaines MSA qui interrompent la couverture maladie dès la fin du contrat de travail sont illégales : le Code de la Sécurité Sociale prévoit le **maintien des droits pendant un an après que les personnes ont cessé de remplir les conditions d'affiliation**. Au-delà de cette période, un étranger qui s'est maintenu en situation irrégulière sur le territoire peut bénéficier de l'**Aide Médicale d'Etat**.

Concernant la **complémentaire santé**, les salariés non cadres de la production agricole bénéficient d'une couverture complémentaire collective obligatoire dès 9 mois d'ancienneté. Pour les autres, s'ils justifient de revenus assez faibles, ils peuvent éventuellement prétendre à la couverture maladie universelle complémentaire mais doivent prouver qu'ils résident en France de manière stable et ininterrompue depuis au moins trois mois.

B) Accidents de travail et maladies professionnelles

La **couverture accident du travail et maladies professionnelles** s'applique aux travailleurs saisonniers étrangers. Elle comporte :

- une prise en charge gratuite, immédiate et intégrale des soins
- des indemnités journalières d'incapacité temporaire
- une rente ou un capital en cas d'incapacité permanente

Une fois obtenues, **ces prestations peuvent être exportées** vers le pays d'origine si un accord de sécurité sociale le prévoit (par exemple pour le Maroc et la Tunisie). Il faut toutefois l'accord explicite et écrit de la caisse d'affiliation française.

Si le salarié n'est pas déclaré, la MSA prend tout de même en charge les dépenses liées à l'accident de travail. Elle recouvrera auprès de l'entreprise qui le faisait travailler les sommes déboursées.

L'étranger titulaire d'une rente d'invalidité d'accident du travail ou de maladie professionnelle versée par un organisme français pour un **taux d'incapacité permanent d'au moins 20%** obtient de plein droit une **carte de résident de 10 ans**. Dans certains cas, la MSA peut sous-estimer les taux d'incapacité afin qu'ils restent inférieurs à 20%.

C) Allocations chômage

Les travailleurs étrangers peuvent **s'inscrire à Pôle Emploi et bénéficier de l'assurance chômage** s'ils sont en situation régulière et ont l'autorisation de travailler en France. Cela exclut de fait les saisonniers OFII qui

doivent retourner dans leur pays d'origine après la fin de leur contrat.

Pour toucher les allocations chômage, les Européens et les ressortissants de pays tiers titulaires d'une carte les autorisant à travailler doivent avoir **cotisé au moins 4 mois au cours des 28 derniers mois**. Le chômage saisonnier, qui pouvait être minoré, n'existe plus depuis 2011. Les saisonniers demandeurs d'emploi bénéficient des mêmes allocations que les autres.

S'ils repartent vers un pays de l'Union Européenne et s'y inscrivent comme demandeurs d'emploi, ils peuvent éventuellement bénéficier du **transfert des allocations chômage**.

D) Retraite

Au moment de la retraite, un étranger qui travaille toujours en tant que saisonnier n'aura vraisemblablement pas atteint le nombre d'années exigé pour valider une retraite au taux plein, car un contrat de travail saisonnier est rarement obtenu au-delà de 55 ans. De plus, les salaires annuels à partir desquels seront calculés le montant de sa retraite (les 25 meilleures années) sont souvent très faibles, ce qu'il fait que le travailleur saisonnier n'obtient généralement qu'une **pension dérisoire**.

Cependant, une démarche en faveur de l'**inaptitude au travail**, qui est souvent reconnue au vu des conditions de travail et de l'état de santé des travailleurs saisonniers étrangers, permet une liquidation de la retraite à taux plein (50% du salaire annuel moyen) dès 60 ans (**retraite anticipée liée à la pénibilité du travail**).

Pour les **travailleurs OFII** qui perdent leur droit au séjour en France dès la fin de leur dernier contrat, il est souvent très difficile de faire les démarches nécessaires à la liquidation de la retraite depuis leur pays d'origine, et également d'obtenir un visa pour les faire en France. Les conventions bilatérales de sécurité sociale (notamment avec le Maroc et la Tunisie) permettent toutefois aux travailleurs de **s'adresser à la caisse de retraite de leur pays**, qui transmettra à la caisse française.

Une fois liquidée, la retraite est **exportable dans le pays d'origine**, sous réserve que le retraité adresse régulièrement des certificats de vie.

E) Minimas sociaux

Leur versement est soumis à la condition de **résidence** (six mois de présence minimum sur l'année) et de **régularité du séjour**.

Peuvent bénéficier du **Revenu de Solidarité Active** :

- les Européens qui ont obtenu un droit de séjour (présence en France depuis 5 ans, incapacité temporaire ou chômage involontaire après l'exercice d'un emploi) et qui vivent en France depuis au moins 3 mois au moment de la demande
- les Européens qui ont eu un travail déclaré en France, qui sont sans emploi et inscrits à Pôle Emploi au moment de la demande
- les ressortissants de pays tiers titulaires de la carte de résident
- les ressortissants de pays tiers qui ont un titre de séjour permettant de travailler en France depuis au moins 5 ans

L'Allocation de Solidarité aux Personnes Âgées (ancien minimum vieillesse) est versée aux personnes ayant peu cotisé et dont la retraite est faible, dans le but de leur assurer un revenu minimum mensuel. Les Européens, ainsi que les ressortissants de pays tiers titulaires d'un titre de séjour autorisant à travailler depuis au moins 10 ans peuvent éventuellement en bénéficier.

F) Prestations familiales

Les travailleurs saisonniers peuvent prétendre au versement des allocations familiales s'ils résident en France avec leurs enfants.

Pour les travailleurs marocains et tunisiens, les conventions bilatérales de sécurité sociale prévoient le versement d'**allocations familiales conventionnelles** pour les enfants à charge de moins de 18 ans résidant dans le pays d'origine.

4/ Le prêt de main d'œuvre et les entreprises prestataires de service

Le recours aux entreprises prestataires de service s'est largement développé en agriculture ces dernières années : plus qu'une réduction du coût du travail, il permet surtout aux exploitants agricoles de **pallier à un besoin de main d'œuvre de manière très flexible et de simplifier leurs démarches administratives**. La prestation de services prend des formes complexes, et les pratiques se situent souvent à la limite de la légalité.

A) Les formes de prêt de main d'œuvre

1. les groupements d'employeurs

Les salariés sont **mis à disposition des membres du groupement uniquement**, de manière **non lucrative**. Les membres sont solidairement responsables des éventuelles dettes contractées à l'égard des salariés ou des organismes sociaux.

2. le prêt de main d'œuvre entre sociétés (faisant partie ou non d'un même groupe)

L'opération est à but **non lucratif** : l'entreprise prêteuse ne facture à l'entreprise utilisatrice que les salaires dus au travailleur et les cotisations sociales. Une **convention de mise à disposition** est signée entre les deux sociétés, qui mentionne les raisons et la durée de la mise à disposition, l'identité du salarié qui doit donner son accord. Il conserve son contrat de travail mais un avenant, à durée déterminée ou indéterminée, y est ajouté.

L'entreprise utilisatrice est responsable des conditions de travail (durée, équipements,...).

3. l'intérim

Une Entreprise de Travail Temporaire (ETT) met à disposition un salarié de manière temporaire pour l'exécution d'une mission, c'est-à-dire une tâche précise et temporaire (par exemple l'exécution de travaux saisonniers). Le recours à l'intérim ne doit pas servir à pourvoir durablement à un emploi lié à l'activité normale et permanente de l'entreprise. Le contrat de travail est à durée déterminée, à terme précis ou imprécis.

Il s'agit d'une **opération à but lucratif**, qui s'accompagne de la nécessité pour l'ETT de justifier d'une

garantie financière assurant son éventuelle défaillance. L'entreprise utilisatrice est responsable des conditions de travail.

4. la prestation de services ou sous-traitance

L'entreprise sous-traitante exécute une **tâche précise et définie** par l'entreprise donneuse d'ordres car celle-ci ne peut l'accomplir avec son propre personnel. Il s'agit d'une **prestation globale**, qui ne peut se résumer à une simple fourniture de main d'œuvre. L'entreprise sous-traitante perçoit une **rémunération forfaitaire** pour l'accomplissement de cette tâche (et non horaire), avec une obligation de résultat.

L'entreprise sous-traitante assume la responsabilité de l'exécution des travaux et maintient son autorité sur le personnel qui y est affecté, sans intervention du donneur d'ordres.

5. le prêt de main d'œuvre illicite et le marchandage

Le droit du travail sanctionne pénalement **toute opération à but lucratif ayant pour objet exclusif le prêt de main d'œuvre** dès lors qu'elle n'est pas effectuée par une entreprise de travail temporaire. Si cela a en plus pour effet de **causer préjudice au salarié** ou d'éluider la réglementation du travail, il y a délit de marchandage.

Le bénéficiaire du prêt illicite peut également être poursuivi civilement et pénalement comme co-auteur du délit ou en tant que véritable employeur de la main d'œuvre.

B) Le détachement transnational de travailleurs

1. définition

Les règles du détachement transnational de travailleurs s'appliquent aux **employeurs établis hors de France** qui sont amenés à intervenir en France dans le cadre de :

- une prestation de services
- une mobilité intra-groupe
- une mise à disposition de salariés au titre du travail temporaire
- une réalisation d'opération pour propre compte.

L'employeur doit exercer une **activité significative** dans le pays où il est établi. Le détachement doit conserver un **caractère temporaire**.

Les formes de **fraude** à la prestation de services internationale sont nombreuses : elle peuvent être simples ou revêtir un caractère plus complexe, par exemple :

- **des sociétés « boîtes aux lettres »** établies à l'étranger seulement pour bénéficier de cotisations sociales moins élevées
- **les entreprises « réservoir de main d'oeuvre »** qui n'exerce pas d'activité significative dans leur pays d'origine mais qui ne se déclare pas pour autant comme entreprise de travail temporaire.

2. démarches préalables au détachement

Avant le détachement, l'entreprise prestataire doit transmettre une **déclaration préalable** à l'unité territoriale compétente du lieu où s'effectue la première prestation, comprenant la liste nominative des salariés détachés, et son inscription au registre. Elle doit également désigner un **représentant** dans le pays

où elle détache ses salariés.

Les entreprises prestataires établies dans un état tiers doivent solliciter des autorisations de travail pour pouvoir détacher leurs salariés ressortissants de pays tiers en France.

Pour **les entreprises établies dans l'Espace Economique Européen**, les travailleurs étrangers n'ont pas à obtenir d'autorisation de travail. Les ressortissants de pays tiers employés par des entreprises européennes doivent être titulaires d'un **titre les autorisant à séjourner et à travailler dans le pays où leur employeur est établi**.

3. conditions d'emploi et de travail

Lorsque des travailleurs étrangers sont détachés en France, une directive européenne prévoit qu'ils doivent bénéficier des **mêmes conditions de rémunération et de travail que les travailleurs français**. Par contre, **les charges sociales sont versées par l'entreprise prestataire dans le pays où elle est établie**. Les bulletins de paie ou équivalent doivent être remis chaque mois et traduits en français.

En cas d'accident de travail, **l'entreprise d'accueil des travailleurs détachés effectue la déclaration**. Ceux-ci conservent le bénéfice de l'assurance maladie dans leur pays d'origine mais **leurs soins sont pris en charge en France**.

Pour les entreprises de travail temporaire étrangères, **le cadre légal de l'intérim en France doit être respecté** (garantie financière, contrats de mission, indemnité de fin de mission,...).

Les salariés détachés peuvent **contester le non-respect de leurs droits devant le Conseil des Prud'hommes** du lieu où ils sont détachés, ou devant la juridiction compétente du pays d'établissement de leur employeur.

C) La responsabilité du donneur d'ordres

Pour tout **contrat de sous-traitance de plus de 3000 euros**, l'exploitant agricole doit demander au prestataire un certain nombre de **documents** (inscription au registre ou immatriculation dans le pays d'origine, attestations de paiement des cotisations sociales auprès de la MSA, copies des déclarations préalables à l'embauche pour chacun des salariés,...).

Si le prestataire intervient avec des salariés étrangers, une liste nominative et une attestation sur l'honneur certifiant qu'ils sont autorisés à travailler et qu'ils sont en situation régulière doivent également être remis.

La loi visant à lutter contre la concurrence sociale déloyale votée en juillet 2014 établit une **« vigilance du donneur d'ordres »** en matière d'hébergement pour les salariés mis à disposition et de respect de la législation du travail par l'entreprise prestataire, notamment concernant la rémunération. Lorsqu'il est averti par un agent de contrôle d'irrégularités en la matière, il doit immédiatement enjoindre par écrit l'entreprise prestataire de les faire cesser, au risque de voir sa responsabilité engagée de manière solidaire.

REFERENCES

- CGT, *Guide des saisonniers 2014, Connaître et défendre vos droits*, www.cgt.fr/Guide-des-saisonniers-2014.html
- GISTI, CODETRAS, Espace, *Les travailleurs étrangers saisonniers*, Les cahiers juridiques, juin 2010
- Union syndicale Solidaires, *Travail saisonnier, le guide des droits des salarié-es*, édition juin 2014, www.solidaires.org/article41729.html

- Sur les contrats OFII et la carte de séjour « travailleur saisonnier »: www.immigration-professionnelle.gouv.fr/acteurs-%C3%A9conomiques/fiche/travailleurs-saisonniers
- Sur la protection sociale des travailleurs étrangers en France : www.cleiss.fr

- Site de la Mutualité Sociale Agricole : www.msa.fr
- Site de Pôle Emploi : www.pole-emploi.fr

CONTACTS

> **Confédération Paysanne** (*Commission Travailleurs Migrants Saisonniers*) :

www.agricultures-migrations.fr OU www.confederationpaysanne.fr - 01.43.62.04.04 (contact national)

> **Confédération Paysanne Aquitaine** : aquitaine.confederationpaysanne.fr – 05.56.52.26.79

> **Confédération Paysanne de la Drôme** : drome.confederationpaysanne.fr – 04.75.25.21.72

- ***Droit du travail***

> les syndicats salariés (permanences juridiques dans les unions locales)

- **Confédération Générale du Travail (CGT)** : www.carte.cgt.fr/letest.php (pour les coordonnées des unions locales) - 01.55.82.80.00 (contact national)
- **Confédération Française Démocratique du Travail (CFDT)** : www.cfdt.fr/upload/docs/application/pdf/2014-01/coordonnees_uri_cfdt.pdf - 01.42.03.80.00
- **Force Ouvrière (FO)** : www.force-ouvriere.fr/spip.php?page=ud
- **Sud Solidaires** : www.solidaires.org/rubrique11.html - 01.58.39.30.20
- **Confédération Nationale du Travail (CNT)** : www.cnt-f.org/annuaire-des-syndicats-et-unions-locales-de-la-cnt.html

> l'Inspection du Travail territorialement compétente (coordonnées sur le site de la DIRECCTE de la région : www.direccte.gouv.fr)

- ***Droit au séjour, droits sociaux, discriminations***

- **Cimade** : www.lacimade.org/regions - 01.44.18.60.50
- **Ligue des Droits de l'Homme (LDH)** : www.ldh-france.org/regions - 01.56.55.51.00
- **Association de Solidarité avec les Travailleurs Immigrés (ASTI)** : www.fasti.org/index.php/les-asti27 - 01.58.53.58.53
- **Groupe d'Information et de Soutien des Immigrés (GISTI)** : permanences téléphoniques au 01.43.14.60.66 de 15h à 18h
- **Mouvement contre le Racisme et pour l'Amitié des Peuples (MRAP)** : www.mrap.fr/tout-savoir-sur-le-mrap/comites-federations-et-permanences/listes-des-comites-locaux-et-des-federations – 01. 53.38.99.99