

# Attirer les travailleurs saisonniers dans l'UE et au Royaume- Uni et protéger leurs droits



Rapport de synthèse de  
l'étude 2020 du Réseau  
européen des migrations

Décembre 2020

## Clause de non-responsabilité

Le présent rapport de synthèse a été produit par le Réseau européen des migrations (REM), qui comprend la commission européenne, son fournisseur de services (ICF) et les points de contact nationaux du REM (PCN du REM). Le rapport ne reflète pas nécessairement les opinions et points de vue de la Commission européenne, du prestataire de services du rem (ICF) ou des PNC du REM et ses conclusions ne les engagent pas. De la même manière, la Commission européenne, l'ICF et les PCN du REM ne sauraient être en aucun cas responsables d'une quelconque utilisation des informations présentées.

L'étude s'inscrit dans le cadre du programme de travail 2020 du REM. À la suite du départ du Royaume-Uni de l'UE le 31 janvier 2020, le PCN du REM au Royaume-Uni participe à la présente production du rem pendant la période de transition.

## Citer cet ouvrage

Réseau européen des migrations (2020). Attirer les travailleurs saisonniers dans l'UE et au Royaume-Uni et protéger leurs droits - Rapport de synthèse. Bruxelles: Réseau européen des migrations.

## Note explicative

Le présent rapport de synthèse a été préparé sur la base des contributions nationales de 26 PCN du REM (AT, BE, BG, CY, CZ, DE, EE, EL, ES, FI, FR, HR, HU, IE, IT, LT, LU, LV, MT, NL, PL, PT, SE, SI, SK et UK) selon un modèle commun développé par le REM et suivi par les PCN du REM à des fins de comparaison, dans la mesure du possible.

Les contributions nationales se fondent sur une analyse documentaire de la législation et des documents existants, des rapports, de la littérature universitaire, des ressources Internet, des rapports et des informations provenant des autorités nationales.

Les statistiques proviennent d'Eurostat, des autorités nationales et d'autres bases de données (nationales). La liste des États membres figurant dans le rapport de synthèse résulte de la disponibilité des informations fournies par les PCN du REM dans les contributions nationales.

Il est important de noter que les informations contenues dans le présent rapport reflètent la situation dans les États (membres) susmentionnés jusqu'en décembre 2019 inclus, et plus particulièrement les contributions des PCN du REM. En raison de l'épidémie de COVID-19, cette étude a été ajustée pour rendre compte également de l'impact de la pandémie sur le régime applicable aux travailleurs saisonniers.

Pour étudier ces impacts, la période couverte par l'étude a été prolongée jusqu'en juin 2020. Des informations plus détaillées sont disponibles dans les contributions nationales. Il est fortement recommandé de les consulter également.

Le Royaume-Uni a quitté l'Union Européenne le 31 janvier 2020 mais continue de contribuer au REM pendant la période de transition.

Les PCN du REM des autres États membres n'ont pas pu, pour diverses raisons, contribuer à cette étude, mais ont participé à d'autres activités et rapports du REM.

# TABLE DES MATIÈRES

<b>RÉSUMÉ ANALYTIQUE</b>	<b>5</b>	<b>3. ATTIRER LES TRAVAILLEURS SAISONNIERS POUR RÉPONDRE AUX BESOINS DU MARCHÉ DU TRAVAIL</b>	<b>13</b>
Points clés	5	3.1. Importance des travailleurs saisonniers pour le marché du travail	13
Portée et objectifs de l'étude	5	3.2. Stratégies et politiques nationales pour attirer les travailleurs saisonniers	15
Méthode et analyse	6	3.3. Impact de la covid-19 sur l'admission des travailleurs saisonniers	18
Profil des travailleurs saisonniers	6	<b>4. PROTECTION ET DROITS DES TRAVAILLEURS SAISONNIERS ET GARANTIES PROCÉDURALES</b>	<b>19</b>
Attirer les travailleurs saisonniers pour répondre aux besoins du marché du travail	6	4.1. Égalité de traitement et droits des travailleurs saisonniers	19
La protection et les droits des travailleurs saisonniers et les garanties procédurales	6	4.2. Principaux acteurs et mécanismes assurant la protection des droits des travailleurs saisonniers	27
<b>1. INTRODUCTION</b>	<b>7</b>	<b>5. CONCLUSIONS ET ENSEIGNEMENTS</b>	<b>31</b>
1.1 Objectifs de l'Étude	7	<b>ANNEXE</b>	<b>35</b>
1.2 Portée de l'Étude	7	Annexe 1a	35
1.3 Justification et contexte politique dans l'UE	8	Annexe 1b	42
1.4 Structure du rapport	8	Annexe 2	46
<b>2. PROFIL DES TRAVAILLEURS SAISONNIERS</b>	<b>9</b>	Annexe 3	53
2.1 Admission, durée du séjour et salaire des travailleurs saisonniers	9		
2.2 Pays d'origine, âge et sexe des travailleurs saisonniers	11		
2.3 Principaux secteurs d'activité relevant de la directive	11		



# RÉSUMÉ ANALYTIQUE

## POINTS CLÉS

1. La plupart des travailleurs saisonniers des États membres sont originaires de régions voisines de l'Union européenne et la majorité d'entre eux ont été admis au titre de la directive sur les travailleurs saisonniers. L'Ukraine est le premier pays d'origine en nombre. Les principaux secteurs dans lesquels les travailleurs saisonniers sont employés sont l'agriculture, le tourisme et l'industrie manufacturière.
2. Dans la plupart des États membres, les travailleurs saisonniers jouent un rôle important pour pallier les pénuries de main d'œuvre dans certains secteurs et plusieurs États membres ont mis en place des mesures pour les attirer. Ces mesures comprennent notamment des procédures plus courtes et simplifiées, la réduction des délais de traitement et la coopération avec les pays tiers.
3. La mise en œuvre des dispositions de la directive sur les travailleurs saisonniers visant à renforcer les droits et la protection des travailleurs saisonniers est limitée en raison des restrictions à l'égalité de traitement appliquées par certains États membres à l'égard des travailleurs saisonniers notamment pour les allocations chômage et familiales. En outre, la définition du logement adéquat pour les travailleurs saisonniers varie d'un État membre à l'autre, bien que la plupart d'entre eux garantissent les conditions minimales prévues par la directive.
4. Dans les États membres, plusieurs acteurs sont responsables de contrôler les conditions de travail. Cependant, certains cas de non-respect des normes peuvent passer inaperçus, en raison de la connaissance limitée des droits des travailleurs saisonniers et de leur dépendance vis-à-vis des employeurs. Plusieurs États membres ont mené des campagnes afin d'informer les travailleurs saisonniers de leurs droits.
5. Plusieurs États membres ont pris des mesures pour atténuer les effets de la pandémie de COVID-19. Ces mesures comprennent l'extension des autorisations pour les travailleurs saisonniers déjà présents dans les États membres, la levée des restrictions de voyage pour les travailleurs saisonniers, mais aussi une mobilisation de la main-d'œuvre nationale pour pallier les pénuries. Dans certains États membres, les travailleurs saisonniers ont gagné en visibilité et en reconnaissance au cours de la pandémie de COVID-19.

## PORTÉE ET OBJECTIFS DE L'ÉTUDE

L'étude porte principalement sur les ressortissants de pays tiers qui entrent et séjournent dans un État membre de l'UE à des fins de travail saisonnier<sup>1</sup> dans le cadre de la directive sur les travailleurs saisonniers.<sup>2</sup> Dans quelques cas, sont également compris dans cette étude ceux qui peuvent être considérés comme des travailleurs saisonniers mais qui ne sont pas couverts par la directive. La directive n'étant pas applicable en Irlande et au Royaume-Uni,<sup>3</sup> les mesures nationales en vigueur dans ces États membres sont décrites dans la présente étude.

La présente étude fait état de la situation et des évolutions politiques et législatives les plus récentes dans les États membres et porte principalement sur 2019. Les changements éventuels intervenus au cours des cinq dernières années sont également pris en compte. En ce qui concerne les statistiques, le rapport couvre la période 2016-2019. L'impact de la pandémie de COVID-19 sur le secteur des travailleurs saisonniers au niveau national jusqu'en juin 2020 est également brièvement exploré.

Cette étude fait référence aux « autorisations » conformément à la directive sur les travailleurs saisonniers, qui englobe les visas de court séjour, les permis de travail, les visas de long séjour et les permis de séjour.

1 Selon le glossaire du REM (version 7.0), « on entend par [...] « travailleur saisonnier », un ressortissant de pays tiers qui conserve son lieu de résidence principal dans un pays tiers et séjourne légalement et temporairement sur le territoire d'un État membre pour exercer une activité soumise au rythme des saisons, sur la base d'un ou de plusieurs contrats de travail à durée déterminée, conclu(s) directement entre ce ressortissant de pays tiers et l'employeur établi dans ledit État membre ». Voir : [https://ec.europa.eu/home-affairs/what-we-do/networks/european\\_migration\\_network/glossary\\_search/seasonal-worker\\_en](https://ec.europa.eu/home-affairs/what-we-do/networks/european_migration_network/glossary_search/seasonal-worker_en).

2 Directive 2014/36/UE du Parlement européen et du Conseil du 26 février 2014 relative aux conditions d'admission et de séjour des ressortissants de pays tiers aux fins d'un emploi saisonnier, <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/en/ALL/?uri=celex%3A32014L0036>

3 À la suite du départ du Royaume-Uni de l'UE le 31 janvier 2020, le PCN du REM pour le Royaume-Uni participe à quelques productions du REM pendant la période de transition.



## MÉTHODE ET ANALYSE

Les informations utilisées dans ce rapport de synthèse proviennent principalement de sources secondaires fournies par 25 États membres de l'UE et le Royaume-Uni.<sup>4</sup> Les contributions nationales s'appuient sur une analyse documentaire de la législation et des documents existants, des rapports, de la littérature

universitaire, des ressources Internet, des rapports et des informations provenant des autorités nationales. Dans certains États membres, la collecte de données primaires a été effectuée par le biais d'entretiens avec les parties prenantes nationales. Les statistiques ont été fournies par les autorités nationales.



## PROFIL DES TRAVAILLEURS SAISONNIERS

La majorité des États membres ont admis des travailleurs saisonniers de pays tiers au titre de la directive. Selon les données d'Eurostat, le nombre de travailleurs admis diffère grandement d'un État membre à l'autre, allant de plus de 46 000 en Pologne à environ 300 en Lettonie en 2019. Aucune tendance claire ne se dégage dans l'UE en termes de validité des permis délivrés; alors que dans certains États membres, comme la Bulgarie et la République slovaque, la grande majorité des permis ont été délivrés pour une durée allant de 1 à 90 jours en 2019; d'autres, comme la Croatie et le Portugal, ont, dans la plupart des cas, délivré des permis d'une validité de 7 à 9 mois. Quatorze États membres

et le Royaume-Uni ont un salaire minimum brut légalement défini pour les travailleurs saisonniers, allant de 312 à 2 142 euros par mois.<sup>5</sup> Il a été constaté que la plupart des travailleurs saisonniers sont originaires des régions voisines des États membres qui les accueillent, l'Ukraine étant le principal pays d'origine des travailleurs saisonniers en 2018. L'agriculture, le tourisme et l'industrie manufacturière sont les secteurs qui emploient le plus de travailleurs saisonniers, notamment sur la période entre la fin du printemps et la fin de l'été dans la majorité des États membres et au Royaume-Uni.



## ATTIRER LES TRAVAILLEURS SAISONNIERS POUR RÉPONDRE AUX BESOINS DU MARCHÉ DU TRAVAIL

Les travailleurs saisonniers jouent un rôle important car ils permettent de répondre aux besoins du marché du travail national. Dans de nombreux cas, la situation de l'emploi est évaluée afin de déterminer si la situation du marché du travail justifie l'emploi de ressortissants de pays tiers ou si les postes vacants peuvent être occupés par des citoyens des pays en question, des citoyens de l'UE/EEE ou des citoyens étrangers déjà présents sur le marché du travail local.

Plusieurs pays ont mis en place des mesures et des stratégies pour faciliter l'admission temporaire de travailleurs afin de répondre à la demande du marché du travail. Les principales stratégies mises en place pour attirer les travailleurs saisonniers de pays tiers comprennent le raccourcissement ou la simplification de la procédure de demande pour les travailleurs saisonniers, la réduction du délai de traitement des demandes et l'élaboration d'accords de placement et de coopération avec les pays tiers. Comme le prévoit la directive, la plupart des États membres ont mis

en place des mesures visant à faciliter la réadmission des travailleurs saisonniers de pays tiers. Ces mesures peuvent inclure des procédures accélérées de demande de visa/permis, un traitement préférentiel et une dérogation à l'obligation de présenter certains documents.

La pandémie de COVID-19 a eu des répercussions sur la politique d'admission des travailleurs saisonniers dans 15 États membres, notamment en raison des restrictions de voyage.<sup>6</sup> Les mesures visant à atténuer les effets négatifs ont ciblé à la fois les travailleurs saisonniers qui résident déjà dans les États membres et ceux qui entrent sur le territoire pendant la pandémie. Les autorisations des ressortissants de pays tiers ou les durées des emplois de courte durée ont été prolongées, et la main-d'œuvre nationale et étrangère présente dans les États membres a été mobilisée pour faire face aux pénuries de main-d'œuvre. Dix États membres ont levé les restrictions de voyage pour les travailleurs saisonniers travaillant dans des secteurs essentiels tels que l'agriculture.<sup>7</sup>



## LA PROTECTION ET LES DROITS DES TRAVAILLEURS SAISONNIERS ET LES GARANTIES PROCÉDURALES

L'égalité de traitement des travailleurs saisonniers de pays tiers semble être le plus restreint en termes d'accès aux allocations chômage<sup>8</sup> et aux prestations familiales.<sup>9</sup> En pratique, selon les informations fournies par les PCN du REM, la durée de séjour limitée constitue le plus grand obstacle à l'égalité de traitement des travailleurs saisonniers dans ces domaines. Les autres obstacles importants à l'égalité de traitement des travailleurs saisonniers ressortissants de pays tiers et favorisant l'exploitation de ces derniers sont: l'existence de barrières linguistiques; le fait qu'une fois leur contrat de travail terminé, les travailleurs quittent souvent le pays, d'où la difficulté à les contacter pour assurer un suivi; et la vulnérabilité des travailleurs due au fait que leur autorisation de travail et de séjour est liée à leur emploi.

En général, les inspections aléatoires ou à la suite de signalements concernant des manquements aux réglementations existantes semblent être le principal moyen utilisé par les États membres pour assurer le respect des dispositions juridiques. En ce qui concerne le travail saisonnier non couvert par la directive, cinq États membres et le Royaume-Uni ont souligné l'existence d'autres catégories de travail temporaire de nature cyclique ne relevant pas de la directive.<sup>10</sup> Six États membres ont également indiqué avoir connaissance du fait que les activités de travail saisonnier étaient réalisées par des migrants en situation irrégulière dans leur pays.<sup>11</sup>

4 AT, BE, BG, CY, CZ, DE, EE, EL, ES, FI, FR, HR, HU, IE, IT, LT, LU, LV, MT, NL, PL, PT, SE, SI, SK et UK.

5 BG, CY, CZ, EL, ES, IE, HU, IT, LU, LT, LV, MT, PL, SI.

6 AT, BE, CY, CZ, DE, EE, ES, FI, FR, HU, IT, PL, SE, SI, SK.

7 AT, BE, CZ, DE, ES, FI, HU (uniquement pour les pays voisins), PL, SE, SK (uniquement pour les pays voisins).

8 En AT, BE, BG, CZ, DE, EE, EL, ES, FI, FR, HR, HU, IT, LT, LU, LV, MT, PL, PT, SK et UK, l'accès aux allocations chômage serait restreint soit par la législation nationale, soit dans la pratique.

9 AT, BE, BG, CZ, DE, EE, EL, FI, FR, HU, IT, LT, LU, LV, PL, SK et UK.

10 CZ, EE, FI, PL, SE et UK.

11 EL, ES, IT, PL, PT, SK.

# 1. INTRODUCTION

## 1.1. OBJECTIFS DE L'ÉTUDE

L'objectif de la présente étude est de fournir un aperçu des expériences nationales en matière d'admission de travailleurs saisonniers originaires de pays tiers, six ans environ après l'adoption de la directive sur les travailleurs saisonniers (2014/36/UE)<sup>12</sup> et quatre ans après sa date limite de mise en œuvre par les États membres. Pour ce faire, l'étude établit une cartographie du profil des travailleurs saisonniers et des secteurs dans lesquels ils travaillent, et analyse les mesures mises en place, le cas échéant, pour attirer les travailleurs saisonniers et répondre aux besoins du marché du travail des États membres. Enfin, l'étude vise à analyser le respect des garanties protégeant les droits des travailleurs saisonniers prévues par la directive sur les travailleurs saisonniers. Ce dernier aspect est particulièrement important, car la directive laisse une certaine marge d'interprétation concernant les droits et les normes à accorder aux travailleurs saisonniers, pouvant donner lieu à des divergences d'application au niveau national.

L'étude s'attache donc à répondre aux principales questions suivantes :

- Quel est le profil des travailleurs saisonniers ressortissants de pays tiers dans l'UE?
  - Quels sont l'âge, le pays d'origine, le sexe, le niveau de compétences, etc. des travailleurs saisonniers?
  - Quels sont les secteurs qui les emploient le plus?
- Les États membres mettent-ils en œuvre des actions spécifiques pour attirer les travailleurs saisonniers afin de répondre aux besoins du marché du travail?
  - Les États membres comptent-ils sur les travailleurs saisonniers de pays tiers pour répondre aux besoins du marché du travail? Si oui, dans quels secteurs?
  - Comment les États membres facilitent-ils la réadmission des travailleurs saisonniers?
- Comment l'objectif de protection des travailleurs saisonniers conformément à la directive est-il atteint?
  - Quels sont les droits des travailleurs saisonniers dans les États membres?
  - Quels sont les systèmes de contrôle des travailleurs saisonniers et de leurs employeurs en place dans l'État membre?

## 1.2. PORTÉE DE L'ÉTUDE

L'étude porte principalement sur les ressortissants de pays tiers qui sont admis et résident dans un État membre de l'UE à des fins de travail saisonnier dans le cadre de la directive sur les travailleurs saisonniers.<sup>13</sup> Dans quelques cas, sont également compris dans cette étude ceux qui peuvent être considérés comme des travailleurs saisonniers mais qui ne sont pas couverts par la directive. La directive n'étant pas applicable en Irlande et au Royaume-Uni,<sup>14</sup> les mesures nationales en vigueur dans ces États membres sont décrites dans la présente étude.

En ce qui concerne les politiques et la législation relatives aux travailleurs saisonniers, cette étude reflète la situation et les évolutions les plus récentes dans les États membres, en se concentrant principalement sur 2019. L'impact de la pandémie de COVID-19 sur le secteur des travailleurs saisonniers au niveau national jusqu'en juin 2020 est également brièvement exploré.

Dans la mesure où elles seraient pertinentes, les évolutions politiques et juridiques au cours des cinq dernières années sont également examinées. En ce qui concerne les statistiques, la période 2016-2019 est couverte.

Cette étude fait référence aux « autorisations » conformément à la directive sur les travailleurs saisonniers, et couvre tous les types de documents délivrés aux travailleurs saisonniers en vertu de la directive permettant aux ressortissants de pays tiers de résider et de travailler en tant que travailleurs saisonniers. Cela comprend les visas de court séjour, les permis de travail, les visas de long séjour et les permis de séjour.

12 Directive 2014/36/UE du Parlement européen et du Conseil du 26 février 2014 relative aux conditions d'admission et de séjour des ressortissants de pays tiers aux fins d'un emploi saisonnier, <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/en/ALL/?uri=celex%3A32014L0036>

13 Selon le glossaire du REM (version 7.0), un travailleur saisonnier est un « un ressortissant de pays tiers qui conserve son lieu de résidence principal dans un pays tiers et qui séjourne légalement et temporairement sur le territoire d'un État membre de l'UE pour exercer une activité dépendant du passage des saisons, dans le cadre d'un ou plusieurs contrats de travail à durée déterminée conclus directement entre ce ressortissant de pays tiers et l'employeur établi dans cet État membre de l'UE ». Voir : [https://ec.europa.eu/home-affairs/what-we-do/networks/european\\_migration\\_network/glossary\\_search/seasonal-worker\\_en](https://ec.europa.eu/home-affairs/what-we-do/networks/european_migration_network/glossary_search/seasonal-worker_en)

14 À la suite du départ du Royaume-Uni de l'UE le 31 janvier 2020, le PCN du REM pour le Royaume-Uni participe à quelques productions du REM pendant la période de transition.



## 1.3 JUSTIFICATION ET CONTEXTE POLITIQUE DANS L'UE

Le travail saisonnier est un type d'emploi temporaire lié à des périodes spécifiques de l'année et à des secteurs économiques particuliers, tels que l'agriculture et le tourisme. Dans les États membres de l'UE, le travail saisonnier est effectué à la fois par des ressortissants de l'UE et des ressortissants de pays tiers. La Commission européenne estime que plus de 100 000 travailleurs saisonniers non européens entrent sur le territoire de l'UE chaque année,<sup>15</sup> et étant donné que le rôle des travailleurs saisonniers pour répondre aux besoins du marché du travail devient de plus en plus important dans certains États membres, la protection de leurs droits a fait l'objet d'une attention accrue de la part des décideurs politiques européens et nationaux ces dernières années. Comme le signale Eurofound,<sup>16</sup> les travailleurs saisonniers sont souvent traités moins favorablement que les travailleurs permanents pour ce qui est des droits, des avantages offerts par les employeurs et d'autres conditions liées à leur emploi.

Un développement majeur dans ce domaine est la directive sur les travailleurs saisonniers (directive 2014/36/UE), adoptée en 2014 avec un délai de transposition fixé au 30 septembre 2016, qui vise à soutenir la gestion efficace des flux migratoires pour cette catégorie spécifique de migration saisonnière temporaire. En outre, elle vise à garantir des conditions de travail et de vie décentes aux travailleurs saisonniers, en établissant des règles équitables et transparentes pour l'admission et le séjour et en définissant les droits des travailleurs saisonniers, tout en prévoyant des mesures incitatives et des garanties pour éviter que les travailleurs saisonniers ne dépassent la durée de séjour autorisée ou que ce qui était un séjour temporaire initialement ne se pérennise. Cet objectif doit être atteint grâce à des règles d'admission et des conditions

de travail plus claires et plus harmonisées énoncées dans la directive, afin d'empêcher l'exploitation et de protéger la santé et la sécurité des travailleurs saisonniers. La directive encourage également la migration circulaire des travailleurs saisonniers entre l'UE et leur pays d'origine par l'introduction d'une procédure de réadmission facilitée les saisons suivantes.

Depuis l'adoption de la directive, les États membres ne sont plus autorisés à mettre en œuvre des régimes nationaux parallèles pour l'admission des travailleurs saisonniers couverts par la directive. Les États membres peuvent fixer le nombre d'entrées de travailleurs saisonniers conformément à l'article 79, paragraphe 5, du Traité sur le fonctionnement de l'Union européenne. Comme la directive donne aux États membres une certaine souplesse pour déterminer les secteurs qu'ils considèrent comme « saisonniers », il est possible que les ressortissants de pays tiers qui travaillent dans un de ces secteurs dans un État membre ne soient pas considérés comme des travailleurs saisonniers dans un autre État membre, et ne soient donc pas couverts par la directive. Dans un tel cas, ces ressortissants de pays tiers peuvent être couverts par les régimes nationaux.

En outre, la pandémie de COVID-19 en cours a eu des impacts sur le travail saisonnier, notamment en raison des restrictions de voyage en cours. Bien qu'il soit trop tôt pour prévoir les effets à long terme sur les politiques nationales relatives aux travailleurs saisonniers, l'étude décrit brièvement les conséquences immédiates sur le marché du travail et les mesures spécifiques prises par les États membres en conséquence de la pandémie.



## 1.4 STRUCTURE DU RAPPORT

La **section 2** de ce rapport décrit le profil des travailleurs saisonniers, en particulier les voies d'admission, les principaux secteurs d'activité, les pays d'origine, ainsi que l'âge et le sexe des travailleurs saisonniers. La **section 3** examine ensuite les stratégies et politiques nationales mises en place pour attirer les travailleurs saisonniers en fonction des besoins du marché du travail. Cette section donne également un bref aperçu de l'impact de la COVID-19 sur l'admission des travailleurs saisonniers. La **section 4** analyse la protection et les droits des travailleurs saisonniers, en prenant comme référence la directive sur les travailleurs saisonniers.

<sup>15</sup> [https://ec.europa.eu/home-affairs/what-we-do/policies/legal-migration/work\\_en](https://ec.europa.eu/home-affairs/what-we-do/policies/legal-migration/work_en)

<sup>16</sup> <https://www.eurofound.europa.eu/observatories/eurwork/industrial-relations-dictionary/seasonal-work>

# 2. PROFIL DES TRAVAILLEURS SAISONNIERS



## 2.1 ADMISSION, DURÉE DU SÉJOUR ET SALAIRE DES TRAVAILLEURS SAISONNIERS

La majorité des États membres ont admis des travailleurs saisonniers de pays tiers au titre de la directive.<sup>17</sup> Les exceptions sont Malte, le Luxembourg, l'Allemagne et les Pays-Bas, où la directive a été transposée mais où aucun travailleur saisonnier de pays tiers n'a été admis à ce jour, ainsi que l'Irlande et le Royaume-Uni, où la directive n'est pas applicable. En 2019, tous les États membres liés par la directive l'avaient transposée. En Belgique, depuis la transposition le 1<sup>er</sup> septembre 2019, seule la région flamande a admis des travailleurs saisonniers au titre de la directive.

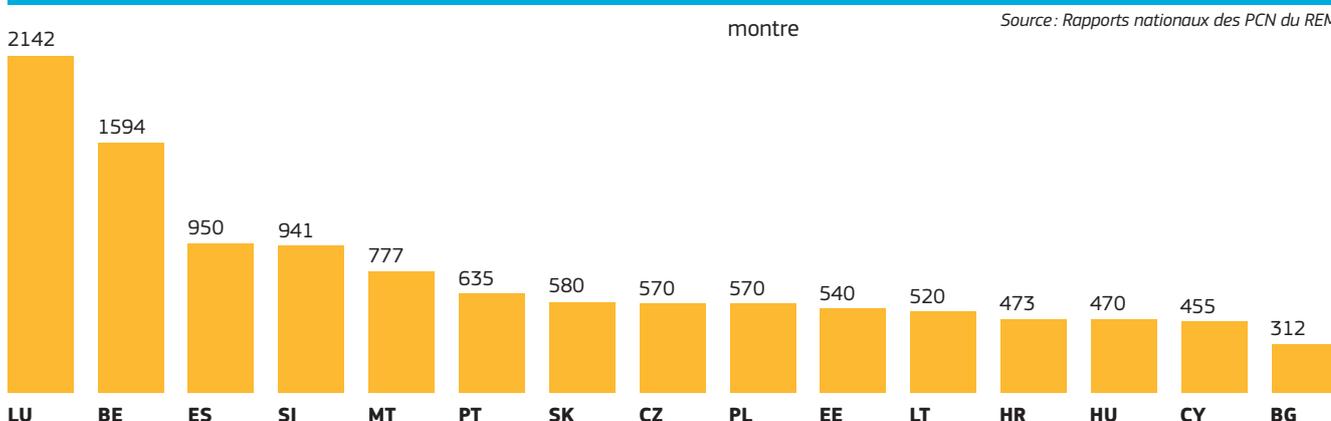
D'après les données d'Eurostat, le nombre de travailleurs saisonniers originaires de pays tiers admis varie considérablement d'un État membre à l'autre, allant de quelque 300 travailleurs en Lettonie en 2019 à plus de 46 000 en Pologne. La durée de validité des permis délivrés dépend aussi largement de l'État membre. Par exemple, alors qu'en Bulgarie, en Pologne, en Roumanie, en République slovaque et en Slovénie, la majorité des permis ont été délivrés pour une durée de 1 à 90 jours, la Croatie, l'Estonie,

l'Italie et le Portugal ont délivré des permis qui, pour la plupart, avaient une durée de validité de 7 à 9 mois en 2019.<sup>18</sup>

Le graphique 2 ci-dessous illustre le nombre d'autorisations délivrées aux travailleurs saisonniers par État membre entre 2017 et 2019.

Onze États membres<sup>19</sup> et le Royaume-Uni ont défini un salaire minimum brut légal pour les travailleurs saisonniers. Dans d'autres États membres, aucun salaire brut minimum n'est défini pour les travailleurs saisonniers en tant que tel car il s'applique à l'ensemble des travailleurs.<sup>20</sup> Comme le montre le graphique 1 ci-dessous, le salaire brut minimum pour les travailleurs saisonniers varie de 312 euros par mois en Bulgarie à 2 142 euros au Luxembourg. Si l'on examine les données d'Eurostat, il existe une cohérence entre le niveau du salaire minimum national en général et le salaire minimum des travailleurs saisonniers.<sup>21</sup>

**Graphique 1 – Salaire mensuel minimum des travailleurs saisonniers 2018-2020 en euros<sup>22</sup>**



17 AT, BE, BG, CY, CZ, EE, EL, ES, FI, FR, HR, HU, IT, LT, LV, PL, PT, SE, SK.

18 Eurostat (migr\_ressw1\_1).

19 BG, CY, CZ, EL, HU, IT, LU, LT, MT, PL, SI, UK.

20 BE, CZ, DE, EE, ES, IE, HR, LV, NL, PT, SK.

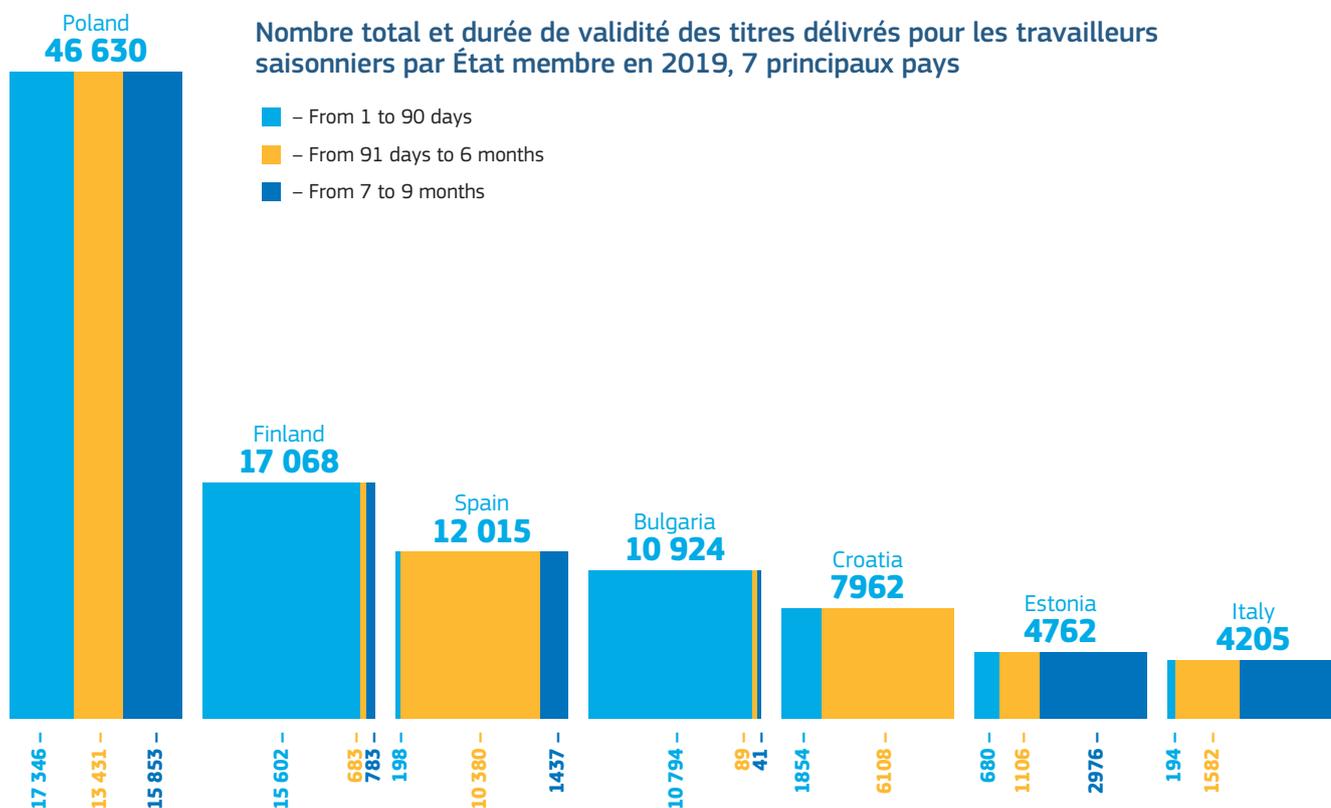
21 Eurostat, Salaires minimums mensuels - données semestrielles [earn\_mw\_cur], consulté le 30 juillet 2020.

22 Les données sur le salaire moyen proviennent des informations fournies par les PCN du REM dans les États membres. Les informations ne sont pas disponibles dans les États membres suivants: AT, DE, DK, EL, ES, FI, FR, IE, NL, RO, SE. En Autriche et en Italie, les salaires minimums sont fixés par des conventions collectives. En Croatie et au Portugal, aucun salaire brut minimum n'est défini pour les travailleurs saisonniers en tant que tels, mais il existe un salaire brut minimum s'appliquant à l'ensemble des travailleurs. Au Royaume-Uni, en avril 2020, le taux horaire est de 9,81 € (8,72 £) pour les travailleurs de 25 ans et plus, de 9,22 € (8,20 £) pour les travailleurs âgés de 21 à 24 ans et de 7,26 € (6,45 £) pour ceux qui ont entre 18 et 20 ans.

## Graphique 2 – Autorisations aux fins de travail saisonnier délivrées par les États membres aux travailleurs saisonniers entre 2017 et 2019

	2017	2018	2019		2017	2018	2019		2017	2018	2019
Belgium				Cyprus				Slovakia	949	2 348	1 978
Bulgaria		8 492	10 924	Latvia	123	176	334	Finland			17 068
Czechia				Lithuania	61	282	723	Sweden			
Denmark				Luxembourg		0		United Kingdom			
Germany		0		Hungary	34	36		Iceland			
Estonia	1 037	2 624	4 762	Malta	0	0	0	Liechtenstein			
Ireland				Netherlands	0	0	0	Norway			
Greece				Austria				Switzerland			
Spain	5 864	14 002	12 015	Poland		45 664	46 630				
France	0			Portugal	0	0	2 035				
Croatia	13	893	7 962	Romania		2	101				
Italy	3 603	5 641	4 205	Slovenia	107	792	1 054				

■ – no data



Source : Eurostat, Autorisations délivrées pour travail saisonnier par statut, durée de validité, secteur économique et nationalité [migr\_ressw1\_1].

En Italie, en 2018, le salaire horaire moyen des travailleurs saisonniers non européens atteignait 8,40 euros. En Espagne, tous les travailleurs (y compris les travailleurs saisonniers) perçoivent un salaire minimum brut de 950 euros par mois.

En Allemagne, le salaire horaire minimum pour tous les salariés, y compris les travailleurs saisonniers, est fixé à 9,35 euros bruts. Il est toutefois possible d'inclure les repas et le logement en nature dans le salaire minimum s'ils sont fournis par l'employeur. Dans ce cas, le salaire des travailleurs saisonniers est inférieur au salaire minimum.

En France, le montant du salaire minimum de croissance (SMIC) horaire brut s'établit en 2020 à 10,15 euros bruts (soit un montant

horaire net de 8,03 euros). Ce salaire minimum s'applique à tous les salariés et pas seulement aux travailleurs saisonniers. 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.



## 2.2 PAYS D'ORIGINE,<sup>23</sup> ÂGE ET SEXE DES TRAVAILLEURS SAISONNIERS

Les travailleurs saisonniers sont pour la plupart originaires des régions voisines des États membres qui les accueillent.<sup>24</sup> En 2018, l'Ukraine était le premier pays d'origine des travailleurs saisonniers de l'UE,<sup>25</sup> suivi par :

- La Bosnie-Herzégovine, la Serbie, la Macédoine du Nord (AT, HR, SK, SI);
- La Moldavie (CY, EE, PL, UK, FI, SI);
- La Biélorussie (EE, LT, LV, PL).

Dans certains États membres, les pays d'origine des travailleurs saisonniers se trouvent en dehors du continent européen. Depuis 2018, dans la région flamande de Belgique, par exemple, la moitié des autorisations ont été accordées à des ressortissants indiens, tandis que les autres autorisations ont été réparties entre neuf pays différents au moins.<sup>26</sup> En 2018, en Finlande et en Suède, la majorité des travailleurs saisonniers étaient des ressortissants thaïlandais employés pour la cueillette des baies. Ils ne sont néanmoins pas couverts par la directive car ils n'en remplissent pas les conditions (voir section 4.1.2). En France, les cinq premiers pays d'origine en 2018 sont le Maroc, le Mali, la Guinée, la Tunisie et la Côte d'Ivoire.<sup>27</sup> En Espagne,<sup>28</sup> le principal pays d'origine en 2018 était le Maroc avec 12 754 permis saisonniers délivrés.

Il existe peu de données disponibles sur l'âge des travailleurs saisonniers dans les États membres et au Royaume-Uni. D'après les informations fournies par les PCN du REM, dans la plupart des États membres, la majorité des travailleurs saisonniers sont jeunes, puisqu'ils ont entre 18 et 29 ans et entre 30 et 39 ans.

Seul un faible pourcentage de travailleurs saisonniers sont âgés de 50 ans ou plus.

La majorité des États membres<sup>29</sup> et le Royaume-Uni ne collectent pas d'informations sur le niveau de compétences des travailleurs saisonniers (par exemple, le niveau d'éducation, de qualification, de langue ou l'expérience). Seules la Bulgarie, la Croatie, la République tchèque et la Lituanie ont indiqué qu'elles collectaient des informations sur le niveau de compétences. En Bulgarie, par exemple, les ressortissants de pays tiers qui souhaitent accéder au marché du travail pendant plus de 90 jours sont tenus de posséder des connaissances, des compétences et une expérience professionnelle spécialisées nécessaires pour le poste concerné, et de les justifier par des documents certifiés et traduits en bulgare. En Lituanie, les autorités recueillent des informations partielles sur le niveau de compétences des travailleurs saisonniers. Lorsqu'ils remplissent une demande de délivrance d'un permis de travail pour un travailleur saisonnier, les employeurs doivent indiquer la qualification professionnelle obligatoire que détient, le cas échéant, le ressortissant étranger. En général, les travailleurs saisonniers présents dans le pays sont peu ou moyennement qualifiés. Le constat est le même en République tchèque.

Il existe peu de données disponibles sur la répartition des travailleurs saisonniers par sexe. Plus de la moitié des États membres ont été en mesure de fournir des statistiques ventilées par sexe.<sup>30</sup> Sur la base des informations disponibles, la proportion de travailleurs saisonniers de sexe masculin est légèrement supérieure à celle des travailleurs saisonniers de sexe féminin, sauf en Espagne où la majorité des travailleurs saisonniers sont des femmes (88 % en 2019).



## 2.3 PRINCIPAUX SECTEURS D'ACTIVITÉ RELEVANT DE LA DIRECTIVE

Les principaux secteurs dans lesquels les travailleurs sont admis aux fins de la directive sur les travailleurs saisonniers dans les différents États membres sont l'agriculture, la sylviculture, la pêche, l'industrie manufacturière, la construction et l'hôtellerie/restauration. Les trois principaux secteurs dans lesquels des travailleurs saisonniers étaient employés en 2018 dans les États membres et au Royaume-Uni sont : l'agriculture (y compris la sylviculture), le tourisme et l'industrie manufacturière (voir graphique 3 ci-dessous).

23 Il existe peu de données disponibles sur les pays d'origine des travailleurs saisonniers dans les États membres et au Royaume-Uni, ce qui ne permet pas de procéder à une analyse comparée.

24 Rapports nationaux du REM.

25 CY, CZ, EE, LT, LV, PL, UK, FI, SE.

26 Bangladesh, Ghana, Kosovo, Mali, Maroc, Népal, Nigeria, Pakistan et Sri Lanka.

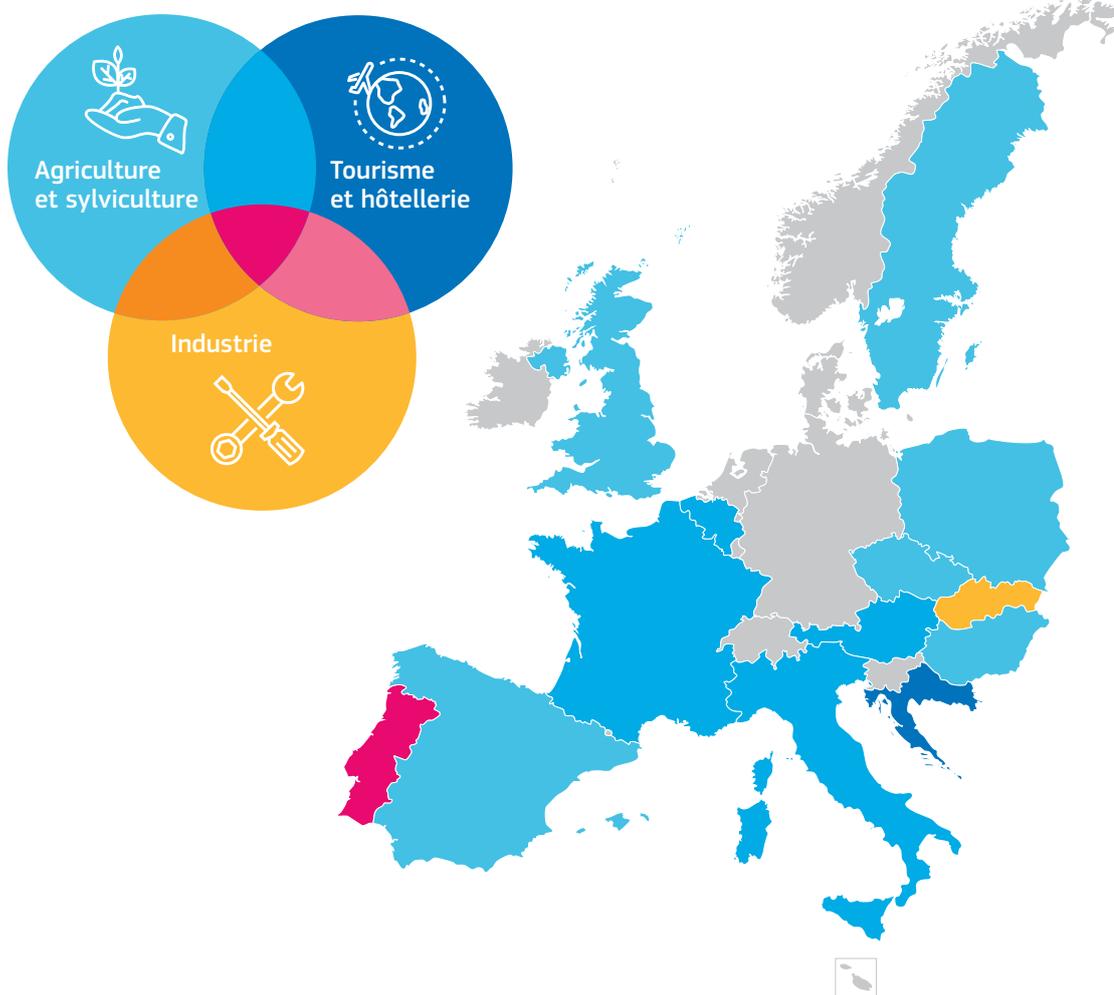
27 Le Maroc et la Tunisie, avec lesquels la France a conclu des accords bilatéraux pour attirer les travailleurs saisonniers, figurent parmi les cinq premiers pays d'origine des travailleurs saisonniers en France.

28 L'Espagne a signé six accords bilatéraux visant à réguler et à gérer les flux migratoires de main-d'œuvre avec la Colombie, l'Équateur, la République dominicaine, le Maroc, la Mauritanie et l'Ukraine.

29 BE, CY, EE, ES, FI, FR, HU, IE, IT, LU, LV, MT, NL, PL, PT, SE, SI, SK et UK.

30 AT, BE, BG, CY, CZ, EE, ES, FI, HR, HU, IT, LT, LV, PL, SE, SI, SK.

### Graphique 3 – Principaux secteurs d'emploi dans les États membres et au Royaume-Uni<sup>31</sup>



Source : Rapports nationaux des PCN du REM

Étant donné la nature saisonnière du travail, la majorité des pays ont souligné la nécessité d'une main d'œuvre saisonnière à certaines périodes spécifiques de l'année.<sup>32</sup> Dans la plupart des États membres et au Royaume-Uni, cette période s'étend de la fin du printemps à la fin de l'été.<sup>33</sup> Seuls certains États membres ont besoin de travailleurs saisonniers pendant la saison d'hiver, par exemple pour le tourisme axé sur les sports d'hiver.<sup>34</sup>

Trois États membres ont indiqué que certaines activités saisonnières<sup>35</sup> n'étaient pas considérées en tant que telles et la Belgique a également relevé des différences régionales concernant les secteurs couverts par la directive. Pour la Hongrie, le tourisme n'est pas considéré comme un travail saisonnier, de sorte que les dispositions de la directive applicables aux ressortissants de pays tiers travaillant dans le tourisme n'ont pas été transposées dans la loi.

En Belgique, il existe plusieurs différences régionales. Les régions flamande et wallonne considèrent les secteurs de l'agriculture et de l'horticulture comme des activités saisonnières, tandis que la région de Bruxelles-Capitale se limite au secteur agricole. La raison de cette interprétation plus stricte réside dans la politique du gouvernement bruxellois cherchant à limiter autant que possible

l'application du régime belge, afin d'éviter que les employeurs ne l'utilisent au détriment d'autres régimes de travail moins précaires lorsque cela est possible.

En Finlande, la grande majorité des cueilleurs de baies ne remplissent pas les conditions nécessaires pour être couverts par la directive et les travailleurs saisonniers de ce secteur sont donc couverts par la législation nationale (voir section 4.1.2). La principale raison en est que les cueilleurs de baies sauvages ne relèvent pas du champ d'application de la directive car ils ne sont pas tenus d'avoir un contrat de travail valable, lequel est une condition d'admission conformément à la directive. En Suède, la quasi-totalité des cueilleurs de baies sauvages ne relèvent pas du champ d'application de la directive car ils sont embauchés par des agences de recrutement basées dans des pays tiers ayant des succursales en Suède et ne disposent donc pas d'un contrat de travail suédois. Les cueilleurs de baies sauvages qui sont embauchés par des sociétés suédoises sont minoritaires et obtiennent des permis relevant de la directive.

31 Principaux secteurs dans lesquels les RPT travaillent d'après les informations qualitatives fournies par les rapports nationaux. Pour le secteur du tourisme, la région de Bruxelles-Capitale n'est pas incluse.

32 AT, BE, BG, CY, CZ, EE, ES, FI, FR, HR, HU, IT, LU, LT, LV, PL, PT, SE, SI, SK et UK.

33 AT, BE, BG, CY, CZ, EE, ES, FR, HR, HU, IT, LU, LT, LV, PL, PT, SI, SK et UK.

34 AT, FI, FR, SE.

35 FI, HU, SE.

# 3. ATTIRER LES TRAVAILLEURS SAISONNIERS POUR RÉPONDRE AUX BESOINS DU MARCHÉ DU TRAVAIL

## 3.1. IMPORTANCE DES TRAVAILLEURS SAISONNIERS POUR LE MARCHÉ DU TRAVAIL

Dans 19 États membres et au Royaume-Uni, l'admission et le séjour des travailleurs saisonniers originaires de pays tiers entrent dans le cadre de la politique migratoire globale,<sup>36</sup> en tant que système visant à faciliter l'admission temporaire de travailleurs pour répondre à la demande du marché du travail. L'Irlande élabore actuellement un permis national de travail saisonnier.

Certains pays, comme l'Allemagne<sup>37</sup> et la France, ont conclu des accords bilatéraux avec des pays tiers pour attirer des travailleurs saisonniers. Dans certains cas, comme en Espagne, des accords bilatéraux plus larges avec des pays tiers couvrant différents aspects de la mobilité de la main-d'œuvre sont utilisés pour attirer également des travailleurs saisonniers.

### Accords bilatéraux avec le Maroc et la Tunisie - France

La France a conclu des accords bilatéraux avec le Maroc et la Tunisie afin d'attirer des travailleurs saisonniers. Ces accords bilatéraux facilitent l'admission des travailleurs saisonniers marocains et tunisiens avec un processus de recrutement spécifique, un quota pour les travailleurs saisonniers tunisiens, la prise en charge par l'État des frais de transport depuis le point de débarquement en France jusqu'au lieu de travail pour les travailleurs saisonniers tunisiens et marocains, le contrôle du retour effectif dans le pays d'origine par les représentants locaux de l'OFII, etc.

Source : REM France

Les travailleurs saisonniers des pays tiers sont perçus différemment selon les stratégies mises en place par les pays de l'UE en matière de politique migratoire. En Allemagne, par exemple, les travailleurs saisonniers sont explicitement définis dans la politique de migration comme étant « des travailleurs employés temporairement par un employeur domicilié en Allemagne et qui exercent des activités qui, en raison d'un événement saisonnier récurrent ou d'une série récurrente d'événements saisonniers, sont liées à une saison particulière au cours de laquelle la demande de main-d'œuvre dépasse sensiblement la demande habituelle ».<sup>38</sup>

### Programme « Gestion collective du recrutement dans le pays d'origine » (GECCO) - Espagne

Chaque année, l'Espagne publie le programme « Gestion collective du recrutement dans le pays d'origine » (GECCO), qui régit les conditions, les obligations et les caractéristiques d'un régime de contrats temporaires applicable aux

ressortissants de pays tiers. Le décret GECCO est un instrument fondamental de la politique espagnole dans le domaine du travail saisonnier. Il est entré en vigueur avant même la publication de la directive, et s'applique principalement aux pays avec lesquels l'Espagne a signé un accord bilatéral. Le principal secteur pour lequel il est utilisé est l'agriculture. La réglementation espagnole prévoit également la possibilité de travailler dans d'autres activités temporaires (moins d'un an), dans l'industrie ou les services, qui n'entrent pas dans le champ d'application du décret GECCO, mais qui ne peuvent être considérés comme du travail saisonnier au regard de la directive.

La plupart des travailleurs temporaires sont des femmes embauchées au printemps et en été pour la cueillette des fruits rouges, originaires principalement au Maroc. Ces travailleurs sont indispensables car ils occupent les postes vacants qui sont publiés au niveau national et qui, s'ils ne sont pas pourvus localement, sont ensuite ouverts aux ressortissants de pays tiers.

La plupart des travailleurs saisonniers ont été embauchés plusieurs années de suite, de sorte que le programme GECCO mis en œuvre en coopération avec le Maroc est considéré comme une bonne pratique en matière de migration circulaire.

Source : REM Espagne

En République slovaque, la catégorie des travailleurs saisonniers ressortissants de pays tiers figure dans plusieurs documents stratégiques concernant la migration (économique). Par exemple, la « Politique migratoire de la République slovaque : perspectives jusqu'en 2020 »<sup>39</sup> mentionne l'emploi saisonnier comme l'une des possibilités de développement du marché du travail et souligne la nécessité d'actualiser les conditions prévues par le cadre juridique pertinent pour permettre aux étrangers d'accéder au marché du travail pour un travail saisonnier, une migration temporaire et circulaire, un emploi à court terme, etc.

À l'inverse, bien que l'admission de travailleurs saisonniers originaires de pays tiers soit considérée comme faisant partie de la politique migratoire de la Lituanie, cette catégorie d'étrangers n'est pas mentionnée dans les documents stratégiques en matière de migration tels que les Lignes directrices relatives à la politique migratoire lituanienne.

Dans quatre États membres,<sup>40</sup> l'admission et le séjour des travailleurs saisonniers ne font pas partie de la politique migratoire globale,

<sup>36</sup> AT (évaluation du Ministère fédéral du travail, de la famille et de la jeunesse), BG, CY, CZ, DE (introduction récente), EE, EL, ES, FI, FR, HR, IT, LT, LV, PL, PT, SE, SI, SK et UK (projet pilote pour les travailleurs saisonniers)

<sup>37</sup> L'Allemagne a conclu son premier accord bilatéral (avec la Géorgie en 2020).

<sup>38</sup> Deutscher Bundestag 2015 : 4, <http://dipbt.bundestag.de/doc/btd/18/038/1803824.pdf>.

<sup>39</sup> Adoptée par la résolution du gouvernement slovaque n° 574 du 31 août 2011.

<sup>40</sup> BE, LU, MT, NL.

car l'accent est mis sur d'autres catégories de travailleurs originaires de pays tiers et sur les activités qui ne sont pas de nature cyclique. Par exemple, en Belgique, la politique migratoire globale vise à attirer des travailleurs hautement ou moyennement qualifiés, et au Luxembourg, à attirer une main-d'œuvre dans des secteurs dont l'activité n'est pas cyclique (c'est-à-dire le secteur financier et le secteur tertiaire). En Hongrie, bien que l'objectif soit clairement de recourir davantage au potentiel offert par la main d'œuvre locale, l'État reconnaît que les travailleurs saisonniers peuvent, dans une certaine mesure, satisfaire les besoins en main-d'œuvre du secteur agricole à certaines périodes spécifiques de l'année. Aux Pays-Bas, l'admission et le séjour des travailleurs saisonniers ne font pas partie de la politique migratoire globale, car les besoins du marché du travail saisonnier sont constamment couverts par les ressortissants nationaux, les citoyens de l'UE/EEE ou les ressortissants de pays tiers qui résident légalement aux Pays-Bas et n'ont aucune restriction sur le marché du travail. En Allemagne, malgré la présence d'un système visant à faciliter l'admission de travailleurs saisonniers de pays tiers, la politique migratoire globale se concentre sur d'autres catégories de ressortissants de pays tiers et sur les activités de nature non cyclique. Comme en Belgique, l'objectif est d'attirer des travailleurs hautement ou moyennement qualifiés.

Seize États membres et le Royaume-Uni font spécifiquement appel aux travailleurs saisonniers de pays tiers pour répondre aux différents besoins du marché du travail,<sup>41</sup> notamment dans les secteurs à forte intensité de main-d'œuvre (par exemple le tourisme), dans les secteurs caractérisés par de fortes fluctuations saisonnières (par exemple l'agriculture) ou dans les secteurs où les conditions de travail ne sont pas suffisamment attrayantes pour la main-d'œuvre locale (par exemple le secteur de l'hôtellerie et de la restauration). En Italie, en 2018 et 2019, plus de la moitié des quotas annuels totaux étaient prévus pour le travail saisonnier. En Autriche, les positions sur le besoin de travailleurs saisonniers de pays tiers divergent : d'une part, le Ministère fédéral du travail, de la famille et de la jeunesse et la Chambre économique fédérale autrichienne affirment que les ressortissants de pays tiers sont nécessaires pour pallier les pénuries de main-d'œuvre dans le tourisme et dans l'agriculture et la sylviculture, en particulier pendant les pics saisonniers ; d'autre part, les syndicats autrichiens affirment qu'il y aurait en principe assez de demandeurs d'emploi en Autriche et dans l'UE, mais que les conditions de travail dans ces secteurs ne permettent pas de faire appel à eux en nombre suffisant.

Au total, sept États membres ont indiqué qu'ils ne comptaient pas sur les travailleurs saisonniers originaires de pays tiers<sup>42</sup> pour répondre aux besoins du marché du travail. Par exemple, en Belgique, en Irlande, au Luxembourg et aux Pays-Bas, la majorité des travailleurs saisonniers sont des ressortissants nationaux ou des citoyens de l'UE/EEE, et ne sont donc pas couverts par la directive en tant que ressortissants de pays tiers. Il est intéressant de noter que Chypre et la Lettonie ne font pas appel à des travailleurs saisonniers de pays tiers, bien que l'admission et le séjour de travailleurs saisonniers de pays tiers fassent partie intégrante de la politique migratoire globale. En Lettonie, il est possible d'inviter et d'embaucher des travailleurs saisonniers, mais le nombre limité de ressortissants de pays tiers qui occupent un emploi saisonnier tend à indiquer que le pays ne dépend pas d'eux. Cependant, certains employeurs ont souligné la difficulté de trouver de la main d'œuvre pour effectuer les travaux agricoles

saisonniers. En Allemagne, la majorité des travailleurs saisonniers proviennent de l'UE/EEE. Pourtant, en 2020, l'Allemagne a conclu des accords bilatéraux avec la Géorgie pour attirer des travailleurs saisonniers dans le secteur agricole.

### 3.1.1. Situation de l'emploi et quotas

Seize États membres<sup>43</sup> examinent la situation de l'emploi afin de déterminer si elle justifie l'emploi de ressortissants de pays tiers. En Allemagne, une « analyse des besoins » est réalisée.

L'analyse de la situation de l'emploi permet de vérifier si le poste vacant peut être occupé par un ressortissant national, un citoyen de l'UE/EEE ou un citoyen étranger déjà présent sur le marché du travail local. Dans quatre États membres,<sup>44</sup> une offre d'emploi doit être publiée sur un portail spécifique pendant une durée déterminée (entre 10 et 30 jours) avant de l'ouvrir aux travailleurs saisonniers d'un pays tiers.

La plupart des pays ne disposent pas de système de quotas annuels pour les travailleurs saisonniers.<sup>45</sup> Le Royaume-Uni a fixé un quota pour les travailleurs saisonniers ressortissants de pays tiers en général, et d'autres États membres ont des quotas qui s'appliquent à des pays tiers,<sup>46</sup> des secteurs et/ou des postes de travail<sup>47</sup> ou des régions spécifiques.<sup>48</sup> Par exemple, en 2019, il existait en République tchèque un visa de travail spécial pour les citoyens ukrainiens destiné aux entreprises du secteur de la sylviculture, de l'agriculture ou de l'alimentaire ayant besoin de main d'œuvre saisonnière. Le quota annuel maximum pour ce type de visa spécial est fixé à 1 500 personnes.<sup>49</sup> En Italie, le décret sur les flux de 2019 a établi un quota d'admission pour les travailleurs saisonniers s'élevant à 18 000 personnes pouvant être embauchées dans les secteurs de l'agriculture et de l'hôtellerie/du tourisme, en provenance de pays tiers avec lesquels un accord a été conclu.<sup>50</sup> En France, un quota annuel de 2 500 travailleurs saisonniers tunisiens, tous secteurs confondus, a été fixé dans le cadre d'un accord bilatéral conclu avec la Tunisie en 2008. En Grèce, le nombre maximum de permis de séjour pour l'emploi de ressortissants de pays tiers par région ou unité régionale est défini par une décision conjointe des ministres de l'intérieur, du développement et de la compétitivité, de la santé, du travail, de la sécurité sociale et de la protection sociale, du développement rural et de l'alimentation.

En Grèce, les quotas ont été atteints entre 2016 et 2019. En Croatie, le quota de 9 060 permis de travail saisonnier fixé pour 2019, dont 7 500 permis spécifiquement pour le tourisme et le secteur de l'hôtellerie, a été atteint. Au Royaume-Uni, le quota a quasiment été atteint. Cependant, en moyenne annuelle, les quotas ne sont pas épuisés en Autriche (où toutefois les quotas d'emploi saisonnier sont utilisés au maximum ou dépassés lors des pics saisonniers), en République tchèque et en Italie. En Espagne, un nombre maximum de travailleurs saisonniers est défini chaque année pour chaque secteur et par pays d'origine.

41 AT, BG, CZ, EL, EE, ES, FI, FR, HR, IT, LT, PL, PT, SE, SI, SK et UK.

42 BE, CY, IE, LU, LV, MT, NL.

43 AT, BE (Région de Bruxelles-Capitale, Région flamande et Communauté germanophone), BG, CY, CZ, ES, FI, FR, HU, LT, LV, LU, MT, NL, PL, SK.

44 ES, LU, LV, SK.

45 BE, BG, CY, CZ, DE, EE, ES, FI, HU, LT, LV, LU, MT, NL, PL, PT, SI, SK, SE.

46 FR (dans le cadre d'accords bilatéraux), EL, IT.

47 AT, HR, IT.

48 EL.

49 Le visa national spécial de travail non prorogeable a été introduit en plus des visas de travail saisonnier à court et à long terme déjà existants. La République tchèque a introduit le programme de visa de travail spécial pour les citoyens ukrainiens, qui prévoit un quota de 1 500 personnes. Le visa de travail spécial ne relève pas de la directive saisonnière, mais il s'agit d'un visa national de longue durée qui peut être utilisé comme alternative pour couvrir les pénuries de main-d'œuvre dans des domaines où le travail n'est pas seulement saisonnier.

50 Albanie, Algérie, Bosnie-Herzégovine, Corée - République de Corée, Côte d'Ivoire, Égypte, El Salvador, Éthiopie, ancienne République yougoslave de Macédoine, Philippines, Gambie, Ghana, Japon, Inde, Kosovo, Mali, Maroc, Maurice, Moldavie, Monténégro, Niger, Nigeria, Sénégal, Serbie, Sri Lanka, Soudan, Tunisie, Ukraine.



## 3.2. STRATEGIES ET POLITIQUES NATIONALES POUR ATTIRER LES TRAVAILLEURS SAISONNIERS

Certains États membres<sup>51</sup> ont mis en place des stratégies et des politiques spécifiques pour attirer les travailleurs saisonniers. D'autres,<sup>52</sup> cependant, n'ont pas mis en œuvre de telles stratégies ou politiques.

Dans l'ensemble, il existe trois groupes de pays :

■ **Les pays<sup>53</sup> qui ont mis en place des stratégies pour attirer les travailleurs saisonniers de pays tiers.** Ces pays peuvent être divisés en deux catégories :

- ceux qui disposent de stratégies pour attirer les travailleurs saisonniers de pays tiers, comme l'Italie, l'Espagne et le Portugal. Ces stratégies prévoient des procédures de demande d'autorisation de travail raccourcies ou simplifiées pour les travailleurs saisonniers, des accords de coopération avec des pays tiers<sup>54</sup> et la suppression à terme de quotas concernant l'embauche de ressortissants de pays tiers<sup>55</sup> ;

- ceux qui ont mis en place certaines mesures : l'Allemagne, la Bulgarie (voir l'encadré ci-dessous), la Croatie, la France, la Grèce et la République slovaque (voir l'encadré ci-dessous). Ces mesures prévoient des délais de traitement des demandes raccourcis,<sup>56</sup> des accords de placement professionnel avec des pays tiers<sup>57</sup> et des accords de coopération pour attirer de futurs travailleurs saisonniers originaires de pays tiers.<sup>58</sup>

### Traitement accéléré des demandes - Bulgarie

L'instruction des demandes de visas pour les travailleurs saisonniers a été raccourcie à 15 jours calendaires au lieu de 35 auparavant. Ce changement permet une admission plus rapide des travailleurs saisonniers et donc de répondre plus efficacement aux besoins des employeurs bulgares en matière de travail saisonnier. En outre, le délai d'enregistrement des travailleurs saisonniers originaires de pays tiers pour travailler en Bulgarie jusqu'à 90 jours a été ramené de 15 à 10 jours.

Source : REM Bulgarie

### Stratégie de mobilité de la main-d'œuvre étrangère - République slovaque<sup>59</sup>

Afin de prendre en compte les besoins des employeurs en matière d'emploi saisonnier, la Stratégie de mobilité des travailleurs étrangers comprend un certain nombre de mesures visant à raccourcir le délai de délivrance des permis pour les emplois

saisonniers et à faciliter la procédure d'examen des demandes de permis de travail saisonnier.

Source : REM République slovaque

- **Les pays qui dépendent des travailleurs saisonniers de pays tiers mais ne disposent pas, pour des raisons différentes, de stratégie spécifique pour les attirer,** comme l'Autriche, l'Estonie, la Finlande, la Hongrie, la Lituanie, la Pologne,<sup>60</sup> la République tchèque,<sup>61</sup> la Slovaquie, la Suède et le Royaume-Uni. En Autriche, par exemple, la Chambre du travail considère que le marché du travail est déjà attractif et qu'il n'y a aucune difficulté à recruter des travailleurs saisonniers. En outre, de nombreux employeurs embauchent souvent les mêmes travailleurs d'une saison à l'autre.
- **Les pays qui ne dépendent pas des travailleurs saisonniers de pays tiers et n'ont donc pas de politiques spécifiques pour les attirer,** comme la Belgique, Chypre, l'Irlande,<sup>62</sup> la Lettonie,<sup>63</sup> le Luxembourg, Malte, les Pays-Bas (voir section 3.1).

Dans l'ensemble des États membres et au Royaume-Uni, différents acteurs, aussi bien publics que privés, ont été identifiés comme compétents pour attirer les travailleurs saisonniers de pays tiers, parmi lesquels :

- Les intermédiaires privés/agences de recrutement,<sup>64</sup> parfois directement dans les pays d'origine ;
- Les employeurs/exploitants agricoles ;<sup>65</sup>
- Les organisations représentatives/syndicats/chambres de commerce ;<sup>66</sup>
- Les services publics pour l'emploi ;<sup>67</sup>
- Les cabinets d'avocats.<sup>68</sup>

Dans neuf États membres,<sup>69</sup> les recommandations personnelles émanant de travailleurs saisonniers ayant déjà travaillé dans le pays sont également considérées comme un canal important pour attirer de nouveaux travailleurs saisonniers de pays tiers.

Les canaux les plus utilisés par les employeurs pour obtenir des informations sur les procédures d'embauche de travailleurs saisonniers sont les sites internet institutionnels et officiels.<sup>70</sup> Dans certains États membres,<sup>71</sup> d'autres canaux sont également utilisés, tels que les chambres économiques régionales et les agences locales de l'emploi/bureaux des Services de l'emploi,<sup>72</sup>

51 BG, DE (seulement récemment), ES, HR, HU, IT, PT, SK.

52 AT, CZ, EL, EE, FI, HU, LT, LU, LV, PL, SI, SE et UK.

53 BG, DE, ES, HR, HU, IT, PT.

54 ES.

55 PT.

56 BG, HR, SK.

57 DE.

58 EL, FR (accords bilatéraux avec le Maroc et la Tunisie).

59 La « Stratégie de la mobilité des travailleurs étrangers en République slovaque jusqu'en 2020, avec une perspective à 2030 » est un document stratégique spécifique qui comprend des propositions de mesures ayant un impact direct ou indirect sur l'emploi saisonnier et d'autres secteurs.

60 En Pologne, une évaluation de la mise en œuvre de la directive a révélé que les employeurs se plaignaient des difficultés liées à la procédure de demande.

61 La stratégie de migration de la République tchèque est destinée aux entreprises tchèques et non à leurs éventuels salariés originaires de pays tiers.

62 L'Irlande cherche à attirer les travailleurs saisonniers de l'EEE dans les secteurs de l'agriculture et de l'hôtellerie.

63 La politique migratoire de la Lettonie ne prévoit pas de mesures spécifiques liées à l'emploi saisonnier pour attirer davantage de travailleurs saisonniers de pays tiers, si ce n'est la préparation de supports d'information. Toutefois, en 2020, le Conseil de coopération de l'Organisation agricole lettone a diffusé un rapport sur la nécessité d'attirer au moins 1 000 travailleurs saisonniers migrants. Il est cependant trop tôt pour tirer des conclusions sur la mise en œuvre effective d'une telle proposition.

64 AT, CY, ES, FI, HR, LV, PL, PT, SK et UK.

65 AT, CZ, DE, EE, ES, FI, HR, HU, IT, LT, LV, PL, SE, SI.

66 CZ, DE, EE, ES, FI, FR, IT, SE.

67 BE, DE, ES, IT, LT.

68 BG.

69 AT, BE, DE, ES, FI, FR, HR, LT, SE.

70 AT, BE, BG, CY, CZ, DE, EE, ES, FI, FR, HR, HU, IT, LT, LV, LU, NL, PL, PT, SK, SE et UK.

71 AT, BE, CZ, DE, EE, ES, FI, LT, PL, SI, SE.

72 AT, DE, ES, LT, PL.

des consultations avec les autorités régionales,<sup>73</sup> les sites web et les publications des organisations représentatives,<sup>74</sup> les séminaires, les journées d'information et les sessions de formation organisées par la police, la police des frontières, la Direction générale de la police et des gardes-frontières ou les ministères concernés<sup>75</sup> et ONG.<sup>76</sup> En Espagne, les employeurs, les syndicats et les autorités chargées de l'immigration se réunissent au sein d'un comité spécifique pour être informés et préparer la procédure visant à attirer les travailleurs saisonniers. Tous jouent un rôle essentiel.

### 3.2.1 Réadmission et changement de statut facilités

La directive établit que les États membres doivent faciliter la réadmission des travailleurs saisonniers qui ont déjà été admis au cours des cinq années précédentes (voir l'article 16 dans l'encadré ci-dessous).

#### Article 16 de la directive sur les travailleurs saisonniers:

1. Les États membres facilitent le retour des ressortissants de pays tiers qui ont été admis dans cet État membre en tant que travailleurs saisonniers au moins une fois au cours des cinq années précédentes et qui ont pleinement respecté les conditions applicables aux travailleurs saisonniers prévues par la directive pendant chacun de leurs séjours.
2. La facilitation mentionnée au paragraphe 1 peut comprendre une ou plusieurs mesures telles que:
  - a) l'octroi d'une dérogation à l'obligation de présenter un ou plusieurs des documents visés aux articles 5 ou 6;
  - b) la délivrance de plusieurs permis de travail saisonnier par un seul acte administratif;
  - c) une procédure accélérée aboutissant à une décision sur la demande de permis de travail saisonnier ou de visa de long séjour;
  - d) l'examen en priorité des demandes d'admission pour travail saisonnier et prendre notamment en compte les admissions antérieures lors de la décision en cas d'épuisement des contingents d'admission.

Dans toute l'UE, la plupart des États membres, y compris ceux qui n'ont pas de stratégies et de politiques spécifiques pour attirer les travailleurs saisonniers,<sup>77</sup> ont mis en place des mesures pour faciliter la réadmission des travailleurs saisonniers originaires de pays tiers. Chypre fait figure d'exception car aucune mesure de ce type n'a été prise et toutes les étapes de la procédure doivent être franchies à nouveau sans bénéficier d'aucune facilitation.

Les mesures visant à faciliter la réadmission des travailleurs saisonniers originaires de pays tiers peuvent varier d'un État membre à l'autre. Neuf États membres<sup>78</sup> ont mis en place une

procédure accélérée de demande de visa/permis de travail saisonnier. Dans huit États membres,<sup>79</sup> les demandes des ressortissants de pays tiers qui ont déjà été admis au cours des cinq dernières années sont prioritaires, ce qui signifie que les ressortissants de pays tiers concernés bénéficient d'un traitement préférentiel en cas de risque d'épuisement des quotas. Dans le cas de l'Espagne, l'analyse de la situation de l'emploi ne s'applique pas à ceux qui ont été admis au cours des deux dernières années.

Dans cinq États membres,<sup>80</sup> ces ressortissants de pays tiers sont dispensés de présenter certains documents, notamment la preuve d'un logement approprié, d'une assurance maladie, d'une équivalence professionnelle et d'un billet de retour. Trois États membres<sup>81</sup> prévoient la possibilité de délivrer plusieurs permis saisonniers par acte administratif. En Autriche, les personnes ayant déjà travaillé comme travailleurs saisonniers plus d'une fois et ayant respecté toutes les réglementations, peuvent demander un visa Schengen C valable cinq ans et pouvant couvrir plusieurs courts séjours saisonniers. En France, la carte de séjour pluriannuelle « travailleurs saisonniers » est valable trois ans maximum et renouvelable. En Italie également, les ressortissants de pays tiers qui peuvent prouver avoir séjourné au moins une fois au cours des cinq dernières années en tant que travailleur saisonnier se voient délivrer, en cas d'emploi répétitif, un permis pluriannuel, pour ce motif, valable trois ans, mentionnant la durée de validité pour chaque année.

La Région wallonne en Belgique a décidé de faciliter la réadmission des travailleurs saisonniers qui ont déjà été employés dans l'Espace économique européen (c'est-à-dire pas uniquement en Belgique) en ayant respecté la réglementation en vigueur.

Dans 13 États membres,<sup>82</sup> les migrants peuvent demander un changement de statut au cours de leur séjour dans le cadre d'un emploi saisonnier, et ce à condition d'être en situation régulière au moment de la demande (c'est-à-dire en possessions d'une autorisation valide)<sup>83</sup> et de répondre également aux critères d'un autre titre de séjour (étudiant, travailleur, etc.).<sup>84</sup> En Italie, le changement de statut est possible dans le cadre des quotas concernant le travail subordonné non saisonnier,<sup>85</sup> et à condition de remplir certains critères spécifiques concernant la durée de la relation de travail antérieure.<sup>86</sup>

Dans huit États membres et au Royaume-Uni,<sup>87</sup> il n'existe aucune disposition permettant aux travailleurs saisonniers qui séjournent déjà dans le pays de demander un changement de titre de séjour.

### 3.2.2 Frais et durée des procédures

Conformément à la directive, les États membres peuvent exiger des travailleurs saisonniers le paiement de droit afin que leur demande soit examinée (voir l'article 19 dans l'encadré).

73 EL

74 BE, DE, FI, FR, SI, SE.

75 CZ, EE.

76 PL.

77 AT, BE, CZ, EE, EL, ES, FI, FR, HU, LU, MT, NL, PL, SE, SI.

78 BE, BG, EE, ES, HU, LV, PT, SI, SK.

79 AT, BE, CZ, ES, IT, PT, SE, SI.

80 FI, HR, LU, NL, PT.

81 FR, IT, PL (cette possibilité n'est valable que pour les ressortissants originaires d'Arménie, de Biélorussie, de Géorgie, de Moldavie, de Russie et de d'Ukraine).

82 BE, EE, HR, HU, IT, LT, LV, NL, PL, PT, SI, SK (uniquement pour les titulaires d'un visa valable 90 jours. Dans le cas des titulaires de permis de séjour pour travail saisonnier sur une période de plus de 90 jours, le changement de statut pendant le séjour dans le pays n'est pas possible), SE.

83 BE, EE, HR, IT, LT, LV.

84 BE, EE, HR, HU, LT, LV, NL, PT, SI, SK, SE.

85 Les quotas concernant le nombre de contrats de travail subordonné sont déterminés par les « décrets sur les flux » annuels qui établissent des quotas pour les travailleurs non saisonniers originaires de pays tiers.

86 IT : secteur hôtellerie/restauration : 3 mois ; secteur agricole : 13 jours par mois pendant les trois mois de travail.

87 AT, BG, CY, CZ, ES, FI, FR, LU et UK.

**Article 19, paragraphe 1 :**

Les États membres peuvent exiger le paiement de droits aux fins du traitement des demandes conformément à la présente directive. Le niveau de ces droits n'est ni disproportionné ni excessif. Les droits en matière de visas de court séjour sont régis par les dispositions pertinentes de l'acquis de Schengen. Lorsque ces droits sont payés par le ressortissant de pays tiers, les États membres peuvent prévoir que le ressortissant de pays tiers a le droit d'être remboursé par l'employeur conformément au droit national.

Pour les visas de court séjour (Schengen) à des fins de travail, jusqu'à 90 jours, la République tchèque a appliqué une réduction du montant des frais à acquitter (par rapport au coût des visas de long séjour), tandis que la Bulgarie n'applique aucun droit pour l'enregistrement une fois que le ressortissant de pays tiers est présent sur le territoire. Pour les séjours de plus de 90 jours, tous les États membres et le Royaume-Uni font payer des droits aux ressortissants de pays tiers qui demandent une autorisation de travail saisonnier. Le coût et le type de droits varient d'un pays à l'autre et comportent différents éléments. En 2018, le montant des droits à payer se situait entre 75 € et 2 181 € (voir tableau 1).

Les types de droits diffèrent d'un État membre à l'autre, notamment :

- Les frais de visa;<sup>88</sup>
- La taxe perçue pour l'autorisation de séjour ou de travail saisonnier.<sup>89</sup>

En ce qui concerne le délai de traitement de la demande, la directive prévoit que la décision doit être notifiée au demandeur dans un délai de 90 jours à compter de la date d'introduction de la demande (voir article 18, paragraphe 1, dans l'encadré ci-dessous).

**Article 18, paragraphe 1 :**

Les autorités compétentes de l'État membre se prononcent sur la demande d'autorisation aux fins d'un travail saisonnier. Les autorités compétentes notifient par écrit leur décision au demandeur, conformément aux procédures de notification prévues par le droit national, le plus rapidement possible mais au plus tard dans un délai de 90 jours à compter de la date d'introduction de la demande complète.

Au niveau national, les États membres et le Royaume-Uni ont mis en place différents délais légaux concernant la durée de la procédure,<sup>90</sup> allant de deux semaines,<sup>91</sup> 15 jours ouvrables,<sup>92</sup> à 90 jours,<sup>93</sup> ce qui est également la limite établie par la directive (voir tableau 1). En 2018, la durée moyenne de traitement d'une demande de travail saisonnier était de 5 à 10 jours<sup>94</sup> (voir tableau 1).

### Tableau 1 : délai d'instruction des demandes en 2018

	Délai maximal de traitement prévu par la loi	Temps de traitement moyen dans la pratique
<b>AT</b>	6 semaines	10 jours (hors délai de traitement du visa)
<b>BE</b>	90 jours <sup>95</sup>	40,7 jours (Flandre)
<b>BG</b>	15 jours (pour valider la demande de visa) et 7 jours pour l'autorisation de séjour et de travail	6 jours
<b>HR</b>	30 ou 60 jours	5 days
<b>CY</b>	90 jours	90 days
<b>CZ</b>	15 jours pour les visas court séjour <sup>96</sup> 60 jours pour le visa long séjour	15 jours pour le visa court séjour court séjour (Schengen) 30 jours pour les visas long séjour
<b>EE</b>	15 jours ouvrables	6 jours ouvrables
<b>ES</b>	90 jours	45 à 60 jours
<b>FR</b>	N/A	Moins de 10 jours (pour valider la demande de visa pour les travailleurs saisonniers), informations non disponibles pour le permis de séjour des travailleurs saisonniers.
<b>HU</b>	70 jours	N/A
<b>IT</b>	20 jours pour la communication de l'autorisation	N/A
<b>LV</b>	5 jours ouvrables pour valider l'invitation de l'employeur et 15 jours ouvrables pour la demande de visa	N/A
<b>LT</b>	7 jours pour le permis de travail et 15 jours pour la demande de visa.	N/A
<b>LU</b>	90 jours	N/A
<b>PL</b>	30 jours	5 jours

88 60 et 150 € en AT; 35 à 80 € en FI; 120 euros en LT; 70 € en LV; 35 à 60 € en SK; 274 € (244 £) au Royaume-Uni. Ce type de droit est également appliqué en ES pour les travailleurs saisonniers séjournant plus de 6 mois.

89 24,70 € en AT; 51,26 € en BG; 100 € en CZ; 48-55 € en EE (pour l'enregistrement des emplois de courte durée); 410-640 € (pour l'autorisation de séjour) et 60-100 € en FI (pour le permis de travail saisonnier); 75 € en FR (carte de séjour valable 3 ans); 9 et 32 € (pour la délivrance d'un permis de séjour en polycarbonate) et 73,48 € (pour le permis de travail saisonnier) en HR; 60 € en HU; 70,46 € en IT; 34 euros en LT; 74,50 € en SI; 33 € en SK (pour l'autorisation de séjour). Ce type de droit est également appliqué en ES pour les travailleurs saisonniers séjournant plus de six mois et au LU.

90 Données de 2018.

91 BG.

92 EE.

93 BE, LU.

94 AT, à l'exclusion du délai de traitement du visa, EE, HR, LT, PL.

95 Étant donné qu'en 2018 la directive n'avait pas encore été transposée en Belgique, ce délai renvoie au nouveau régime transposant la directive applicable depuis le 1<sup>er</sup> septembre 2019.

96 Dans certains cas particuliers, cette période peut être prolongée jusqu'à 45 jours.

	Délai maximal de traitement prévu par la loi	Temps de traitement moyen dans la pratique
<b>PT</b>	30 jours	N/A
<b>SI</b>	60 jours	24 jours
<b>SE</b>	90 jours	N/A
<b>UK</b>	90 jours	3 semaines

Source: Rapports nationaux des PCN du REM

### 3.3. IMPACT DE LA COVID-19 SUR L'ADMISSION DES TRAVAILLEURS SAISONNIERS<sup>97</sup>

La pandémie de COVID-19 a eu un impact important sur les travailleurs saisonniers originaires de pays tiers.<sup>98</sup> Quinze États membres ont signalé que la pandémie avait eu des effets sur leur politique d'admission des travailleurs saisonniers, notamment en raison des restrictions de voyage imposées aux niveaux national, européen et mondial.<sup>99</sup> Par exemple, l'Allemagne a reporté le traitement des demandes des travailleurs saisonniers de Géorgie et les discussions bilatérales avec d'autres pays comme la Bosnie-Herzégovine, l'Albanie, la Moldavie et la Macédoine du Nord. En Espagne, bien que plus de 17 000 permis de séjour et de travail aient été accordés à des travailleurs marocains, 10 631 d'entre eux n'ont pas pu se rendre en Espagne pendant la saison de cueillette des fruits rouges comme prévu.

Certaines autorités nationales ont dû suspendre tout ou partie de leurs activités normales en ce qui concerne le traitement des demandes des travailleurs saisonniers, et plusieurs États membres ont également connu des pénuries de main-d'œuvre dans des secteurs où les travailleurs saisonniers sont généralement présents, tels que l'agriculture,<sup>100</sup> l'horticulture<sup>101</sup> et la sylviculture.<sup>102</sup> À l'inverse, l'Autriche, par exemple, a noté que la pandémie avait eu l'effet inverse dans le secteur du tourisme, où les travailleurs saisonniers déjà présents dans l'État membre ont brusquement perdu leur emploi. En outre, la période de quatorzaine imposée à toutes les personnes entrant sur le territoire a créé des difficultés dans plusieurs États membres.<sup>103</sup> En Autriche, les travailleurs saisonniers du secteur agricole et forestier ont été exemptés de l'interdiction générale d'admission sur le territoire, mais ils ont été tenus de s'auto-confiner pendant 14 jours à leur arrivée. Cette mesure pouvait toutefois être levée plus tôt sur présentation d'un test de dépistage PCR négatif à la COVID-19.

Diverses mesures ont été prises par les États membres pour atténuer les effets négatifs de la pandémie de COVID-19, visant à la fois les travailleurs saisonniers déjà présents dans les États membres et ceux qui entrent sur le territoire pendant la pandémie. En ce qui concerne la première catégorie d'individus, une mesure couramment appliquée a été l'extension des autorisations des ressortissants de pays tiers ou la prolongation des périodes maximum autorisées pour les emplois de courte durée prévues par la législation nationale.<sup>104</sup> En outre, certains États membres ont cherché à remédier à la pénurie de travailleurs en mobilisant la main-d'œuvre existante composée à la fois des citoyens et des étrangers. Par exemple, des mesures temporaires ont été adoptées pour accorder aux demandeurs d'asile âgés de 18 à 21 ans,<sup>105</sup> aux personnes dont l'éloignement a été suspendu<sup>106</sup> ou aux migrants

en situation irrégulière<sup>107</sup> le droit d'effectuer un travail agricole saisonnier. La Belgique et la Finlande ont également suspendu le délai d'attente qui s'applique aux demandeurs d'asile avant de pouvoir occuper un emploi dans des secteurs identifiés comme essentiels, y compris le travail saisonnier. En Allemagne, une mesure similaire a été prise à l'égard des personnes titulaires d'un permis de « séjour toléré ». Dans le cadre d'un ensemble de mesures sociales et de travail plus larges visant à promouvoir l'emploi temporaire dans l'agriculture, l'Espagne a, quant à elle, prolongé les permis de travail de tous les migrants dont l'autorisation avait expiré entre le 15 mars et le 30 septembre 2020. Cette mesure a également concerné les 7 050 travailleurs marocains qui se trouvaient déjà en Espagne pour travailler pendant la saison de récolte des fruits rouges ainsi qu'aux personnes âgées de 18 à 21 ans disposant d'un titre de séjour spécifique (par exemple, les étudiants et les demandeurs d'asile).

Pour les travailleurs saisonniers ayant prévu d'entrer sur le territoire pendant la pandémie, dix États membres ont levé les restrictions de voyage s'appliquant aux travailleurs saisonniers des secteurs essentiels tels que l'agriculture.<sup>108</sup> En outre, en Pologne,<sup>109</sup> la période de quarantaine obligatoire ne s'appliquait pas aux travailleurs saisonniers. La Finlande a signalé que, bien que la période de quarantaine ait été maintenue, elle a été mise en œuvre de manière à permettre aux travailleurs saisonniers de commencer leur travail en toute sécurité dès leur arrivée, par exemple en évitant tout contact avec d'autres personnes. L'Autriche a conclu des accords spéciaux avec l'Ukraine et l'Italie avec le Maroc et l'Inde pour que des travailleurs agricoles de ces pays viennent en avion et ainsi limiter la pénurie de main-d'œuvre. La Suède a cherché à mobiliser sa main-d'œuvre nationale grâce à un programme public aidant les chômeurs à trouver un poste adapté à leur profil dans le secteur de l'énergie verte à l'aide d'un site internet dédié.

Dans sept États membres, la pandémie de COVID-19 a suscité un débat au niveau politique et social sur l'importance des travailleurs saisonniers pour le marché du travail national et leurs conditions de travail.<sup>110</sup> En Autriche, les parties prenantes ont observé que le travail des travailleurs saisonniers avait bénéficié d'une meilleure image. Cette réputation n'étant pas garantie à plus long terme, des changements de politique pourraient avoir lieu.

97 De plus amples informations sur l'impact de la pandémie de COVID-19 dans le domaine de la migration sont disponibles dans une série de notes conjointes de l'OCDE et du REM, disponibles ici : [https://ec.europa.eu/home-affairs/what-we-do/networks/european\\_migration\\_network/reports/informs\\_en](https://ec.europa.eu/home-affairs/what-we-do/networks/european_migration_network/reports/informs_en)

98 Cette section couvre les évolutions liées à la pandémie de COVID-19 jusqu'en juin 2020.

99 AT, BE, CY, CZ, DE, EE, ES, FI, FR, HU, IT, PL, SE, SI, SK.

100 AT, BE, CZ, DE, ES, FI, FR, HU, IT, SE.

101 BE, DE, ES, FI, SE.

102 FI, SE.

103 AT, DE, FI, SK.

104 AT, BE, CY, CZ, DE, EE, EL, ES, FI, FR, IT, PL, SI, SK.

105 CY, DE, ES, FI.

106 DE, IT.

107 IT (des conditions spécifiques s'appliquent).

108 AT, BE, CZ, DE, ES, FI, HU (uniquement pour les pays voisins), PL, SE, SK (uniquement pour les pays voisins).

109 Uniquement pour les travailleurs saisonniers travaillant dans des exploitations agricoles.

110 AT, CZ, ES, FR, FI, IT, SE.

# 4. PROTECTION ET DROITS DES TRAVAILLEURS SAISONNIERS ET GARANTIES PROCÉDURALE



## 4.1. ÉGALITÉ DE TRAITEMENT ET DROITS DES TRAVAILLEURS SAISONNIERS

### 4.1.1. Application des droits des travailleurs saisonniers couverts par la directive

La directive prévoit l'égalité de traitement des ressortissants de pays tiers et des ressortissants de l'UE/EEE dans neuf catégories de droits énumérées à l'article 23, paragraphe 1 (voir encadré ci-dessous).

**Article 23, paragraphe 1 :** Les travailleurs saisonniers ont droit à l'égalité de traitement avec les ressortissants de l'État membre d'accueil au moins pour ce qui est :

- a) des modalités d'emploi ; b) du droit de faire grève et du droit de mener une action syndicale ;
- c) des arriérés que doivent verser les employeurs concernant tout salaire impayé au ressortissant de pays tiers ;
- d) des branches de la sécurité sociale définies à l'article 3 du règlement (CE) n° 883/2004 ;
- e) de l'accès aux biens et services publics, ainsi que de la fourniture de ces biens et services hormis le logement ;
- f) des services de conseil sur le travail saisonnier proposés par les organismes d'aide à l'emploi ;
- g) de l'éducation et de la formation professionnelle ;
- h) de la reconnaissance des diplômes, certificats et autres titres professionnels conformément aux procédures nationales pertinentes ;
- i) des avantages fiscaux, pour autant que le travailleur saisonnier soit considéré comme étant fiscalement domicilié dans l'État membre concerné.

Toutefois, l'article 23, paragraphe 2, donne aux États membres le pouvoir de restreindre l'égalité de traitement des ressortissants de pays tiers en limitant leur accès à certains de ces droits (voir encadré ci-dessous).

**Article 23, paragraphe 2 :** Les États membres peuvent prévoir des limites à l'égalité de traitement :

- i) prévue au paragraphe 1, premier alinéa, point d), en excluant les prestations familiales et les prestations de chômage, sans préjudice du règlement (UE) n° 1231/2010 ;
- ii) prévue au paragraphe 1, premier alinéa, point g), en limitant son application à l'éducation et à la formation professionnelle qui est directement liée à l'activité professionnelle spécifique et en excluant les bourses et prêts d'études et d'entretien et d'autres allocations ;
- iii) prévue au paragraphe 1, premier alinéa, point i), relatif aux avantages fiscaux, en limitant son application aux cas où le lieu de résidence légale ou habituelle des membres de la famille du travailleur saisonnier, et pour lesquels celui-ci sollicite lesdits avantages, se trouve sur le territoire de l'État membre concerné.

Le tableau 2 ci-dessous permet de constater dans quelle mesure l'égalité de traitement pour les droits susmentionnés est garantie ou limitée dans chaque État membre ; en outre, un tableau plus détaillé est fourni en annexe 2. Un code chromatique allant du vert (aucune restriction signalée), à l'orange (restriction dans la pratique mais pas dans la loi, accès limité), au rouge (accès restreint par la loi, accès refusé) est utilisé pour montrer les différents types de limites qui s'appliquent.<sup>111</sup> L'accès à ces droits dans les États membres est examiné plus en détail ci-dessous.

<sup>111</sup> Pour les besoins de l'analyse menée dans cette section, bien que le Royaume-Uni et l'Irlande n'appliquent pas la directive, des comparaisons seront faites avec leurs propres dispositions nationales chaque fois que cela sera possible.

Tableau 2: Accès aux prestations et aux droits dans la pratique

	Prestations familiales	Prestations de chômage	Éducation et formation professionnelle <sup>112</sup>	Avantages fiscaux pour les membres de la famille	Autres difficultés pratiques pour garantir l'égalité de traitement
AT	■ Accès refusé en général, mais une exception peut s'appliquer <sup>113</sup>	■	■	■	Barrières linguistiques ; difficulté pour contacter le RPT une fois le contrat de travail terminé.
BE	■	■	■	■	Prestations de sécurité sociale.
BG	■	■	■	■	Aucune difficulté signalée.
CY	■	■	■	■	Aucune difficulté signalée.
CZ	■	■	■	■	Aucune difficulté signalée.
DE	■	■	■	■	Pas d'accès à la sécurité sociale sans accord passé avec le pays d'origine.
EL	■	■	■	■	
EE	■	■	■	■	Aucune difficulté signalée.
ES	■	■	■	■	Aucune difficulté signalée.
FI	■	■	■	■	Les droits à la sécurité sociale dépendent de la durée du séjour.
FR	■	■	■	■	Aucun obstacle signalé.
HR	■	■	■	■	Les droits à la sécurité sociale dépendent de la durée du séjour.
HU	■	■	■	■	Aucune difficulté signalée.
IE	■	■	■	■	
IT	■	■	■	■	Le travailleur étranger qui remplit les conditions requises pour prendre sa retraite, peut bénéficier de la sécurité sociale et des droits acquis à l'âge de 65 ans et a le droit de transférer ses cotisations à l'organisme ou à la caisse d'assurance de l'État d'origine.
LT	■	■	■	■	Aucune difficulté signalée.
LU	■ Les prestations familiales ne sont généralement versées que pour les membres de la famille résidant dans le pays/l'UE <sup>114</sup>	■	■	■	Aucune difficulté signalée.
LV	■	■	■	■	Aucune difficulté signalée.
MT	■	■	■	■	Expérience nulle dans la mesure où aucun permis de ce type n'a été octroyé.
NL	■	■	■	■	Aucune difficulté signalée.
PL	■	■	■	Aucune restriction	Aucune difficulté signalée.
PT	■	■	■	■	Aucune difficulté signalée.
SE	■	■	■	■	Aucune difficulté signalée.
SI	■	■	■	Accès limité	Aucune difficulté signalée.
SK	■	■	■	■	Des compétences linguistiques insuffisantes peuvent constituer un obstacle
UK	■ Les prestations familiales ne sont versées que pour les membres de la famille résidant dans le pays	■	■	■	N/A puisque le Royaume-Uni n'applique pas la directive.

Source: Rapports nationaux des PCN du REM

■ pas d'accès ■ accès limité ■ pas de restrictions ■ non applicable

112 Dans ce tableau, l'expression « éducation et formation professionnelle » renvoie aux enseignements qui ne sont pas liés à l'activité professionnelle spécifique.

113 En Autriche, pour des motifs exceptionnels et spécifiques, une exception peut s'appliquer dans le cas des travailleurs saisonniers ressortissants de pays tiers titulaires d'un permis de séjour.

114 L'accord bilatéral sur les questions de sécurité sociale avec le Cap-Vert fait exception à cette règle. Il prévoit le versement d'allocations familiales pour les enfants vivant au Cap-Vert, mais avec l'application d'un montant spécial indiqué dans l'accord et conformément à la limite d'âge prévue pour les allocations familiales par la législation capverdienne.

#### 4.1.1.1. Accès aux prestations de chômage et aux prestations familiales et droit à la retraite

Les prestations auxquelles l'accès des travailleurs saisonniers est le plus restreint sont les prestations de chômage<sup>115</sup> et les prestations familiales.<sup>116</sup> Les prestations familiales sont, par défaut, le domaine où les travailleurs saisonniers rencontrent le plus de restrictions car la directive ne contient aucune disposition permettant le regroupement familial des travailleurs saisonniers, ce qui signifie que dans de nombreux États membres, les travailleurs saisonniers ne sont pas légalement autorisés à faire venir des membres de leur famille sur la base des seuls liens familiaux. Comme, dans la plupart des États membres, seuls les membres de la famille résidant dans l'UE peuvent prétendre aux prestations familiales, il est donc pratiquement impossible pour les travailleurs saisonniers de pays tiers de demander des prestations familiales. En outre, dans trois pays, bien que le regroupement familial soit autorisé, les membres de la famille des travailleurs saisonniers n'ont pas droit à ces prestations.<sup>117</sup>

En pratique, selon les informations communiquées par les PCN du REM, outre les questions de résidence des membres de la famille, la durée limitée du séjour constitue le plus grand obstacle à l'égalité de traitement des travailleurs saisonniers en matière de prestations chômage et familiales. Comme l'ont souligné 21 États membres, si la législation nationale peut prévoir les mêmes conditions pour les travailleurs saisonniers nationaux de l'UE/EEE que pour les travailleurs saisonniers de pays tiers, la nature temporaire du séjour des travailleurs saisonniers de pays tiers signifie que dans certains cas (voir annexe 1), ces derniers ne sont pas en mesure de remplir les critères et de cotiser pendant suffisamment longtemps pour accéder à ces prestations.<sup>118</sup> Par exemple, en Bulgarie, les prestations familiales et chômage ne sont accordées qu'aux personnes qui sont employées dans le pays plus de neuf mois par an. À Malte, le droit aux prestations de chômage est conditionné par l'affiliation préalable au régime maltais pendant au moins un an,<sup>119</sup> cette condition est difficile à remplir pour les travailleurs saisonniers étant donné le caractère temporaire de leur emploi et donc de leur séjour.

Dans deux tiers des États membres et au Royaume-Uni, aucune restriction à l'égalité de traitement n'a été signalée ni dans la loi ni dans la pratique en ce qui concerne l'éducation/la formation professionnelle<sup>120</sup> et/ou les avantages fiscaux pour les membres de la famille.<sup>121</sup> Dans dix États membres, l'accès à l'éducation/la formation professionnelle est limité en raison de la nature temporaire de l'activité professionnelle du travailleur ou de son séjour dans le pays.<sup>122</sup> Par exemple, en Hongrie, les travailleurs saisonniers n'ont pas le droit de suivre une formation dans le cadre des allocations de chômage car ils ne sont pas couverts par le régime d'assurance nationale depuis un an. De même, dans cinq États membres et au Royaume-Uni, les limites en matière d'accès aux avantages fiscaux sont dues au titre du séjour du travailleur.<sup>123</sup> En Estonie, les non-résidents ne peuvent pas justifier d'une déclaration de revenus et ne peuvent donc pas prétendre aux avantages fiscaux pour la famille.

En ce qui concerne l'accès à la retraite pour les travailleurs saisonniers hors EEE, l'article 23, paragraphe 1, point d), prévoit que les travailleurs saisonniers ont droit à l'égalité de traitement avec les ressortissants de l'État membre d'accueil au moins pour ce qui est des branches de la sécurité sociale définies à l'article 3 du règlement (CE) n° 883/2004. Cet article inclut également les prestations de

vieillesse, les prestations pour le conjoint survivant et les prestations de préretraite. Étant donné que l'accès aux prestations de sécurité sociale dépend de la durée du séjour dans le pays ainsi que d'une période minimale de cotisation, et donc de durée de travail, 14 États membres ont indiqué qu'en pratique, il est souvent difficile, voire impossible, pour les travailleurs de faire valoir ces droits en raison de la durée limitée de leur séjour dans le pays.<sup>124</sup> Par exemple, en Allemagne, les travailleurs saisonniers sont en général obligés de cotiser à la sécurité sociale obligatoire mais il existe un délai d'attente de cinq ans pour avoir droit à une pension de vieillesse. Cela exclut de fait les travailleurs saisonniers qui ne sont pas autorisés à travailler plus de six mois par année civile. Par ailleurs, au Portugal, l'inscription et la cotisation au système de sécurité sociale sont obligatoires quelle que soit la durée de l'emploi, ce qui ouvre droit aux prestations de sécurité sociale susmentionnées mais pas aux prestations de chômage.

Toutefois, le dernier alinéa de l'article 23, paragraphe 1, prévoit que les pensions légales doivent être transférées dans le pays tiers où le travailleur saisonnier vit dans les mêmes conditions et aux mêmes taux que les ressortissants des États membres concernés lorsqu'ils résident dans un pays tiers. Douze États membres ont indiqué avoir mis en place un cadre permettant le transfert des cotisations de retraite vers les pays d'origine des travailleurs saisonniers.<sup>125</sup> Par exemple, en Italie, les travailleurs saisonniers et autres salariés peuvent transférer des cotisations vers un organisme ou une caisse d'assurance dans leur pays d'origine ; ils peuvent demander le paiement direct des cotisations lorsqu'ils prennent leur retraite à 65 ans ; et ils peuvent également demander à récupérer l'ensemble de leurs droits s'ils retournent ultérieurement en Italie. Dans le cas de la Belgique, les travailleurs saisonniers originaires de pays tiers avec lesquels la Belgique a conclu des conventions de sécurité sociale peuvent demander, par l'intermédiaire de leur caisse locale de sécurité sociale, le transfert de leurs droits à la retraite. En l'absence d'un tel accord bilatéral, la personne peut soumettre une demande par l'intermédiaire du Service fédéral des retraites. Dans les autres États membres, l'accès aux cotisations de retraite est très limité car il est conditionné par l'existence d'accords entre l'État membre et le pays d'origine du travailleur saisonnier.<sup>126</sup> En Espagne, les périodes spécifiques de cotisation des travailleurs saisonniers qui viennent travailler en Espagne (qui cotisent donc alors au système de sécurité sociale espagnol) seront comptabilisées pour percevoir une retraite en Espagne, si ces périodes ont été acquises dans un pays avec lequel l'Espagne a conclu une convention bilatérale.

#### 4.1.1.2. Accès à un logement convenable

Concernant le type de logement fourni aux travailleurs saisonniers, l'article 20 (voir encadré ci-dessous) comprend des dispositions visant à garantir un accès à un logement adéquat pendant le séjour des travailleurs saisonniers dans l'État membre. Au niveau national, il existe de grandes différences dans la manière dont les États membres définissent précisément le concept de niveau de vie adéquat, notamment en ce qui concerne les critères de superficie du logement, d'hygiène, de sécurité, d'accès à l'eau et à l'électricité et de mise à disposition d'équipements de base (cuisinière/plaques chauffantes) et des toilettes. La plupart des dispositions minimales

115 D'après les rapports des PCN du REM de BE, BG, CZ, DE, EE, EL, ES, FI, FR, HR, HU, IT, LT, LU, LV, MT, PL, PT, SK et UK, les prestations de chômage sont limitées soit par la législation nationale, soit dans la pratique. En AT, les travailleurs saisonniers et saisonniers agricoles (au moment des récoltes) ont en principe droit à des prestations d'assurance chômage. Dans la pratique, il est toutefois peu probable qu'ils puissent prétendre à ces prestations, car ils n'ont pas le droit de rester en AT après la fin de leur contrat de travail.

116 AT, BE, BG, CZ, DE, EE, EL, FI, FR, HU, IT, LT, LU, LV, PL, SK et UK.

117 BE, CZ, SK (en SK, lorsque le séjour de longue durée du travailleur saisonnier dépasse les 90 jours, les membres de sa famille peuvent prétendre à ces prestations).

118 AT, BE, BG, CZ, DE, EL, EE (uniquement pour le chômage), ES, FI, FR, HR, HU, IT, LT, LU, LV, PL, PT, SE, SI, SK.

119 50 semaines de cotisation au régime sont obligatoires, dont 20 semaines au cours des deux années précédant la date de demande d'ouverture des droits.

120 AT, BE, BG, CZ, DE, ES (uniquement des restrictions pratiques), HR, LV, NL, SE, SI, SK et UK.

121 BE, BG, CY, ES, FI, FR, HR, HU, IT, LU, MT, NL, PL, PT, SE, SK.

122 AT, DE, EE, FI, HU, IT, LU, PL, PT, SE.

123 CZ (en référence à la résidence fiscale), EE, FR, LV, SI et UK.

124 AT, BE, BG (selon qu'il existe ou non un accord bilatéral avec un pays tiers), CY, CZ, DE, EE, EL, IT, LV, MT, PL, SI, SK.

125 BE, BG, CY, ES, FI, FR, HR, IT, LU, SE, SI et SK.

126 AT, CZ, DE, EE, EL, HU, LV.

requis concernent l'assainissement,<sup>127</sup> la superficie du logement<sup>128</sup> et la sécurité,<sup>129</sup> tandis que dans certains États membres, certains équipements de base sont obligatoires.<sup>130</sup> Dans neuf États membres, pour qu'un logement corresponde à la définition de niveau de vie adéquat, un logement doit répondre à trois critères ou plus, y compris des dispositions complémentaires.<sup>131</sup> Le tableau 3 ci-dessous donne un aperçu des critères retenus par chaque État membre et le Royaume-Uni pour définir les normes minimales.

**Article 20, paragraphe 1 :** Les États membres exigent la preuve que le travailleur saisonnier disposera d'un logement lui assurant des conditions de vie décentes conformément au droit et/ou aux pratiques nationales, pendant la durée de son séjour. L'autorité compétente est informée de tout changement de logement du travailleur saisonnier.

**Tableau 3: Critères retenus par les États membres permettant de définir des normes minimales pour l'hébergement des travailleurs saisonniers**

État (membre)	Normes sanitaires	Normes de sécurité	Équipements de base (par exemple, appareils de cuisine, installations sanitaires, etc.)	Eau potable, électricité et chauffage	Superficie minimale habitable (la référence en m <sup>2</sup> par personne est fournie à titre indicatif lorsque cela est possible)	Autres
AT	X	X	X	X		
BE <sup>132</sup>	X	X	X	X	X	
CY	X	X				Le logement doit répondre aux normes générales de sécurité et d'hygiène applicables dans le pays et garantir des conditions de vie générales satisfaisantes.
CZ	X	X	X	X	X 8 m <sup>2</sup>	Le logement ne peut pas être manifestement disproportionné par rapport au standard des logements dans les villes locales.
DE	X	X	X	X	X (8 m <sup>2</sup> /pers. pour 6 occupants, 8,75 m <sup>2</sup> si plus de 6)	Par ex., chauffage, transports en commun à proximité.
EE	X	X	X	X	X 8 m <sup>2</sup>	Le logement doit être accessible à tout moment.
EL	X	X				
ES	X	X	X	X	X 4 m <sup>2</sup>	Un arrêté ministériel de 2019 fixe les caractéristiques d'un logement convenable dans le secteur agricole. Une description détaillée du logement, des différentes parties du logement et des conditions est disponible en ligne. <sup>133</sup> Le logement doit respecter les conditions établies par la législation sur l'accessibilité et l'habitabilité. Il existe des conditions générales (par ex., sur les transports en commun) et des conditions spécifiques liées aux installations et aux services (par ex., l'eau potable et l'assainissement).

127 AT, BE, CZ, DE, EE, ES, FR, HR, LU, PL, SE, SK et UK.

128 BE, CZ, DE, ES, FR, HR, HU, IT, LT, LU, SK.

129 AT, BE, CZ, DE, EE, ES, FR, HR, LU, PL, SE, SK et UK.

130 AT, BE, DE, ES, HR, LU, SE.

131 AT, CZ, DE, EE, ES, HR, PL, SE, SK.

132 En Belgique, le logement est une compétence régionale. Chaque région dispose d'un code du logement qui fixe les normes minimales en matière d'hygiène, de sécurité et d'équipement.

133 Voir l'annexe IX: [https://www.boe.es/diario\\_boe/txt.php?id=BOE-A-2019-18753](https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-2019-18753)

État (membre)	Normes sanitaires	Normes de sécurité	Équipements de base (par exemple, appareils de cuisine, installations sanitaires, etc.)	Eau potable, électricité et chauffage	Superficie minimale habitable (la référence en m <sup>2</sup> par personne est fournie à titre indicatif lorsque cela est possible)	Autres
HR	X	X	X	X	X 14 m <sup>2</sup>	Les chambres des hommes doivent être physiquement séparées de celles des femmes, sauf s'ils sont de la même famille.
HU					X 6 m <sup>2</sup>	
IE	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a
FI	X	X	X	X	n/a	Si l'employeur fournit un logement, il doit se conformer aux exigences générales en matière de santé et de sécurité.
FR	X	X	X	X	X 6 m <sup>2</sup> Exception pour le secteur agricole : 9 m <sup>2</sup> pour le premier occupant ; 7 m <sup>2</sup> par occupant supplémentaire (6 personnes max par chambre)	Les règles s'appliquent aux logements individuels et collectifs. Pour le logement collectif, les règles sont différentes selon qu'il s'agit d'une résidence fixe ou mobile. Les chambres des hommes et des femmes doivent être séparées.
IT	X	X	X	X	X 14 m <sup>2</sup>	Hauteur minimale : 2,70 m Ventilation : séjour et cuisine avec fenêtre ouverte. Salle de bain, si elle est aveugle, doit être équipé d'un système de VMC
LT					X 7 m <sup>2</sup>	Un logement adéquat avec un minimum de 7 m <sup>2</sup> par travailleur
LU	X	X	X	X	X 9 m <sup>2</sup>	
LV	X	X		X		Le logement doit être protégé contre le froid, l'humidité, la chaleur, la pluie, le vent et les autres vecteurs de maladies
MT	X	X	X	X	X 6 m <sup>2</sup>	La législation maltaise ne fait pas de différence entre un logement pour les travailleurs saisonniers et les autres logements et, par conséquent, les normes universelles s'appliquent normalement. La superficie brute minimale pour tout logement construit récemment est de 55 m <sup>2</sup> pour un logement avec une chambre, de 90 m <sup>2</sup> pour un logement avec deux chambres et de 115 m <sup>2</sup> pour un logement avec trois chambres.
NL <sup>134</sup>	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a

134 Comme aucun travailleur saisonnier ressortissant d'un pays tiers n'a été admis aux Pays-Bas en vertu de la directive au cours des dernières années, cette question n'est pas applicable aux Pays-Bas dans la pratique.

État (membre)	Normes sanitaires	Normes de sécurité	Équipements de base (par exemple, appareils de cuisine, installations sanitaires, etc.)	Eau potable, électricité et chauffage	Superficie minimale habitable (la référence en m <sup>2</sup> par personne est fournie à titre indicatif lorsque cela est possible)	Autres
<b>PL</b>	X	X				La législation polonaise ne mentionne pas de normes pour le logement, sauf pour les logements collectifs tels que les hôtels et les logements sociaux.
<b>PT</b>	X	X	X	X	X 7,6 m <sup>2</sup>	Un règlement de 1965 relatif au logement sur les chantiers de construction est actuellement en cours de révision pour répondre aux besoins actuels et s'appliquer à tous les travailleurs saisonniers. Il existe également un règlement temporaire pour les travailleurs agricoles saisonniers, dans une région très spécifique du Portugal, portant sur la présence d'un système de climatisation. La connexion Internet est également envisagée pour permettre la communication entre les travailleurs et leur famille dans leur pays d'origine.
<b>SE</b>	X	X	X	X		Les travailleurs saisonniers ne sont pas autorisés à séjourner en Suède en tant que locataires.
<b>SI</b>	X		X	X	X 8 m <sup>2</sup>	
<b>SK</b>	X	X		X	X 12 m <sup>2</sup>	Des valeurs limites ont également été fixées concernant les polluants dangereux pour la santé à l'intérieur des bâtiments (par exemple, la pollution par les acariens ou les spores de moisissure).
<b>UK</b>	X	X	X	X		Le logement doit être maintenu en bon état, comporter une cuisine, une salle de bain et des toilettes adaptés au nombre d'occupants et ne doit pas être surpeuplé.

Source : rapports nationaux des PCN du REM

Les États membres qui ont transposé la directive dans le droit national sont tenus, conformément à l'article 20, paragraphe 1, d'exiger la preuve à l'employeur ou au travailleur saisonnier que le logement est adéquat et d'informer les autorités compétentes de tout changement de logement. En outre, l'article 20, paragraphe 2, de la directive prévoit que, lorsque le logement est organisé par l'employeur ou par son intermédiaire, le loyer demandé ne soit pas excessif par rapport à la rémunération nette du travailleur; que le loyer ne soit pas automatiquement déduit de son salaire; qu'un contrat de location ou un document similaire soit fourni au travailleur précisant clairement les conditions de location du logement; et que l'employeur prenne les mesures nécessaires pour que le logement soit conforme aux normes de santé et de sécurité en vigueur dans l'État membre concerné.

La plupart des États membres veillent à ce que ces conditions soient respectées en exigeant de l'employeur ou du travailleur saisonnier qu'il fournisse la preuve écrite qu'un logement adéquat est ou sera mis à disposition pendant le séjour du travailleur saisonnier dans le pays concerné; cette preuve est demandée dans le cadre de la procédure de demande d'autorisation présentée par l'employeur ou le travailleur.<sup>135</sup> En Autriche, par exemple, les autorités peuvent annuler les autorisations accordées s'il apparaît que le logement fourni par l'employeur n'est pas conforme aux normes locales. L'employeur peut exercer un recours mais si un employeur fournit à plusieurs reprises - c'est-à-dire au moins deux fois - un logement ne répondant pas aux normes locales sur une période de 12 mois, le permis de travail ne sera alors pas délivré. En Espagne, les organisations patronales, les syndicats et les ONG reçoivent des fonds publics pour vérifier la qualité du logement.

Dans la plupart des cas, les organismes publics nationaux chargés de veiller au respect des normes de travail, tels que l'Inspection du travail ou le Ministère du travail, sont chargés d'inspecter le logement attribué pour vérifier les conditions d'hébergement.<sup>136</sup> D'autres autorités, comme la police, les pompiers, les gardes-frontières, les services d'immigration, les syndicats et les autorités fiscales peuvent également procéder à des inspections.<sup>137</sup> En ce qui concerne l'exigence de proportionnalité du loyer du logement par rapport au salaire des travailleurs, l'Italie, Malte et la Lituanie vont plus loin que ce concept général avec une loi selon laquelle le prix du loyer mensuel ne doit pas dépasser pas le tiers du salaire mensuel des travailleurs.

#### **4.1.1.3. Difficultés pratiques à la mise en œuvre de l'égalité de traitement. Vulnérabilité et risque d'exploitation**

L'Autriche, la Belgique, la Croatie et la République slovaque ont fait état de difficultés pratiques en vue de garantir l'égalité de traitement aux ressortissants de pays tiers dans les domaines définis par la directive. L'Autriche et la République slovaque ont constaté que les barrières linguistiques pouvaient empêcher les travailleurs saisonniers de faire valoir leurs droits. La République slovaque cite en exemple le fait que les travailleurs saisonniers puissent ne pas comprendre les instructions ou la réglementation publiées sur les sites internet des autorités publiques. L'Autriche a également souligné que les personnes étaient souvent difficiles à contacter puisqu'elles devaient quitter le pays une fois leur emploi terminé.

Les ressortissants de pays tiers effectuant un travail saisonnier peuvent être particulièrement vulnérables face à des situations d'exploitation. Huit États membres ont déclaré avoir détecté des cas où des travailleurs saisonniers étaient victimes d'exploitation ou de traite des êtres humains.<sup>138</sup> Par exemple, en Pologne, les

gardes-frontières ont identifié 65 victimes de traite des êtres humains en 2018, parmi lesquelles 18 travailleurs saisonniers ukrainiens et 9 travailleurs saisonniers biélorusses. Le Portugal a connu quelques cas ces dernières années où des travailleurs agricoles saisonniers népalais ont été victimes d'exploitation ou de traite. La situation au Népal étant assez fragile et les travailleurs népalais ne comprenant pas forcément bien la langue portugaise, le risque qu'ils soient exploités à leur arrivée est considéré comme plus élevé que pour les autres ressortissants de pays tiers. En outre, la Grèce a signalé des cas de travailleurs saisonniers originaires du Pakistan et du Bangladesh travaillant dans le secteur agricole qui ont été victimes d'exploitation et de traite des êtres humains. Quelques-unes de ces affaires ont été portées devant la Cour européenne des droits de l'homme qui a condamné la Grèce à un dédommagement financier pour n'avoir pas rempli son obligation de surveillance et de protection des droits des travailleurs.<sup>139</sup>

L'Estonie a relevé des situations où des contrats de travail à court terme étaient enregistrés en Estonie en tant que travail saisonnier pour éviter de devoir verser le salaire moyen obligatoire lorsque les travailleurs étrangers ne sont pas des travailleurs saisonniers. La Bulgarie a fait état de ressortissants de pays tiers exerçant une activité différente de celle mentionnée sur le permis de travail.

De façon générale, l'Autriche a souligné que les travailleurs saisonniers étaient dans une relation de dépendance vis-à-vis de leur employeur parce que leur autorisation était liée à leur emploi. En conséquence, les travailleurs saisonniers pourraient être plus réticents à signaler les infractions commises par les employeurs. L'Estonie a indiqué que l'une des raisons pour lesquelles les travailleurs saisonniers ne signalaient pas suffisamment les infractions ou l'exploitation des employeurs était liée au fait qu'ils séjournaient de façon temporaire dans le pays.

En général, les contrôles réalisés reposent sur des inspections inopinées ou après un signalement d'infraction à la réglementation existante pour assurer le respect des dispositions légales. En termes de bonnes pratiques dans ce domaine, le syndicat autrichien PRO-GE a souligné que, ces dernières années, des campagnes ciblées menées par les autorités dans le cadre d'une action conjointe contre le logement illégal ont contribué à améliorer la qualité des logements. En Lituanie, certains employeurs du secteur de l'hôtellerie et de la restauration hébergent des travailleurs saisonniers dans leurs hôtels, principalement dans le comté de Klaipėda. En Italie, un plan triennal a été présenté en février 2020 pour lutter contre le phénomène du « Caporalato ».<sup>140</sup> Ce plan définit des étapes pour élaborer des solutions de logement décent sur la base des modèles déjà testés au niveau local, comme l'utilisation de biens confisqués aux réseaux criminels pour les transformer en logements collectifs pour les travailleurs. Parmi les autres types d'action proposés pour lutter contre l'exploitation, qui ne visent pas spécifiquement les travailleurs saisonniers ressortissants de pays tiers mais qui peuvent également les concerner, la création d'un système intégré d'admission et de logement et la définition d'une gouvernance territoriale entre les autorités nationales et locales et d'autres organisations compétentes.

En Espagne, le Plan de responsabilité éthique, sociale et du travail (PRELSI) pour le secteur de la fraise a établi un protocole volontaire d'égalité de traitement et de prévention de toutes les formes de harcèlement ou de traitement inapproprié, et prévoit de former des cadres intermédiaires, de créer le poste de « conseiller à l'intégration », d'élaborer diverses actions d'orientation et de conseil aux travailleurs, d'améliorer les relations de travail et la coexistence tout au long de leur séjour.<sup>141</sup> Les syndicats et les ONG sont responsables du suivi du processus, à commencer par la sélection

135 AT, BE, BG, CY, CZ, DE, EE, ES, FR, HR, HU, IT, LT, LU, LV, MT, SE, SK.

136 AT, BG, CY, DE, EE, FI, FR, HU, LT, LU, LV, MT, PL, PT, SI, SK et UK.

137 AT, CZ, DE, EE, ES, FI, PT, SK (départements de police des étrangers) et UK.

138 AT (situation identifiée par une ONG), CY, EL, FI, FR (cas d'exploitation notamment dans le secteur agricole), IT, PL, PT.

139 voir l'affaire Chowdury et autres c. Grèce (requête n° 21884/15, Décision de la CEDH en date du 30/07/2017)

140 phénomène du « Caporalato » désigne une forme d'intermédiation illégale et d'exploitation des travailleurs migrants par des chefs de réseaux criminels, généralement dans le secteur agricole italien. Ce système exploite les travailleurs migrants, enfreint les exigences en matière de salaire minimum et impose des conditions de travail inhumaines.

141 <https://interfresa.com/prelsi/>

des candidats, leur arrivée en Espagne ainsi que leurs compétences professionnelles.

### 4.1.2. Travail saisonnier ne relevant pas la directive

Cinq États membres et le Royaume-Uni ont déclaré avoir d'autres catégories de travail (temporaire) de nature cyclique, ne relevant pas de la directive.<sup>142</sup>

Comme mentionné précédemment, l'Irlande et le Royaume-Uni n'appliquent pas la directive. L'Irlande est un cas particulier car elle ne dispose pas actuellement de permis spécifique pour le travail saisonnier. Une loi relative au permis de travail saisonnier est en préparation à la suite d'une révision du système de permis de travail en 2018. Jusqu'en 2018, les emplois dans certains secteurs caractérisés par la saisonnalité, comme c'est le cas de l'agriculture ou du tourisme, n'étaient pas éligibles à un permis de travail. En 2018, dans le cadre d'un programme pilote, un nombre limité de permis de travail saisonnier a été introduit dans l'agriculture. Les citoyens irlandais et les ressortissants de l'EEE continuent à représenter la plupart des travailleurs saisonniers en Irlande. L'Inspection du travail irlandaise a signalé que les travailleurs non ressortissants de l'EEE peuvent être employés de façon saisonnière comme ouvriers agricoles, dans l'industrie hôtelière pendant la saison touristique, et dans la conchyliculture. L'embauche illégale de travailleurs saisonniers hors EEE ne semble pas être très répandue, bien qu'un nombre limité de poursuites aient été engagées au titre de la loi sur les permis de travail et l'aménagement du temps de travail dans le secteur de la conchyliculture.<sup>143</sup>

Le Royaume-Uni a lancé un programme pilote pour les travailleurs saisonniers en 2019 afin de permettre aux agriculteurs du secteur de l'horticulture comestible d'employer jusqu'à 2 500 travailleurs saisonniers hors EEE en 2019 pour une période maximale de six mois, grâce à un visa de niveau 5.<sup>144</sup> Les travailleurs relevant de ce régime n'ont pas droit au regroupement familial, aux prestations familiales, aux allocations de chômage ou aux avantages fiscaux.

En République tchèque, la majorité des travailleurs saisonniers sont embauchés pour des périodes n'excédant pas trois mois, principalement parce que les procédures de migration sont plus simples et plus rapides. Toutefois, certains employeurs embauchent des ressortissants de pays tiers effectuant un travail saisonnier soit par le biais de visas de travail saisonnier de longue durée, soit par le biais du permis unique. Le permis unique peut être prolongé ; il est donc davantage utilisé que le visa saisonnier de longue durée qui, lui, ne peut être prolongé. En 2019, un visa de travail spécifique non prolongeable a également été élaboré pour des périodes d'emploi de plus de trois mois mais n'excédant pas douze mois. En Pologne, un permis national de travail saisonnier est aussi disponible pour les ressortissants de pays tiers qui résident déjà en Pologne, et en Allemagne, les étudiants étrangers peuvent avoir un permis pour travailler pendant leurs vacances semestrielles en Allemagne.

En Finlande et en Suède, les cueilleurs des baies sauvages appartiennent à autre catégorie. En Finlande, la cueillette des baies sauvages n'est pas considérée comme un travail saisonnier tel que défini par la directive, car il n'existe pas d'obligation nationale pour

les cueilleurs de baies sauvages de détenir un contrat de travail officiel. Il n'y a donc pas relation de travail. Chacun a le droit de cueillir des baies et de les vendre. Dans ce cas, un visa au titre de la cueillette de baies sauvages est alors requis. Sa durée de validité est de 90 jours, et pour pouvoir en bénéficier, le travailleur doit disposer d'une lettre d'intention, également appelée « invitation » dans les directives relatives à la cueillette de baies ; elle doit être signée par l'employeur ou la personne/organisation qui lui achète les baies. Dans la pratique, l'absence de contrat de travail rend les cueilleurs de baies plus vulnérables à l'exploitation, car ils n'ont pas les mêmes droits que les personnes titulaires d'une autorisation délivrée dans le cadre de la directive.<sup>145</sup> La plupart des cueilleurs de baies viennent de Thaïlande et plusieurs cas d'exploitation et de traite des êtres humains les concernant ont été documentés au cours des dernières années.<sup>146</sup>

En Suède, les cueilleurs de baies sauvages sont tenus de signer un contrat de travail et doivent demander un permis de travail à l'Agence des migrations. Étant donné que la majorité des cueilleurs de baies sauvages sont embauchés par des agences de recrutement basées dans des pays tiers, les dispositions de la directive sur le détachement de travailleurs et de la directive sur les travailleurs saisonniers ne s'appliquent pas. Les cueilleurs de baies de Thaïlande sont généralement employés par des agences de placement privées thaïlandaises puis détachés en Suède. Les cueilleurs signent leur contrat de travail avec l'agence de placement ; une offre d'emploi doit être présentée comme document justificatif joint à la demande de permis de travail et le permis est limité à l'employeur en question et à la profession indiquée dans la demande de permis de travail. Pendant toute la durée de leur contrat, ils restent employés dans le pays où leur employeur, c'est-à-dire l'agence de recrutement, est basé, et sont en partie soumis aux réglementations du pays de leur employeur. Les cadres réglementaires suédois et thaïlandais visent à garantir des salaires au moins équivalents au salaire minimum du secteur et exigent que les agences de placement informent leurs travailleurs des coûts liés au travail pratiqués dans le secteur des baies sauvages. Des études indiquent que les cueilleurs de baies sauvages thaïlandais rencontrent des difficultés lorsqu'ils tentent d'exprimer leurs griefs car ils doivent naviguer entre deux systèmes juridiques qui traitent les plaintes des travailleurs différemment. Il peut donc être plus difficile de protéger les intérêts de ces travailleurs par rapport à d'autres catégories de travailleurs.<sup>147</sup>

Six États membres<sup>148</sup> signalent avoir connaissance que le travail saisonnier est souvent effectué par des migrants en situation irrégulière. En Italie, par exemple, le secteur agricole fait souvent appel à de la main d'œuvre clandestine. En effet, des études récentes soulignent que le secteur agricole est un secteur d'emploi particulièrement exposé à l'exploitation des travailleurs, où la précarité, les formes atypiques ou informelles d'organisation du travail, les périodes de chômage, les salaires instables et le manque de protection sociale et économique sont monnaie courante.<sup>149</sup>

142 CZ, EE (emploi de courte durée pour des motifs généraux), FI, PL, SE et UK.

143 Ces informations sont issues d'inspections menées par la Commission des relations sur le lieu de travail (WRC) en Irlande.

144 Le quota a été étendu à 10 000 travailleurs saisonniers non européens qui seront embauchés en 2020.

145 Voir Uutiset, site du Ministère des Affaires étrangères, article « Aucune protection pour les cueilleurs de baies », 2013.

Disponible en anglais : [https://yle.fi/uutiset/osasto/news/foreign\\_ministry\\_berry\\_pickers\\_largely\\_unprotected/6826764](https://yle.fi/uutiset/osasto/news/foreign_ministry_berry_pickers_largely_unprotected/6826764)

146 Voir par ex. : Uutiset, article « un patron d'une exploitation de baies condamné pour traite des êtres humains sur 26 Thaïlandais », 2018.

Disponible en anglais : [https://yle.fi/uutiset/osasto/news/berry\\_firm\\_boss\\_convicted\\_of\\_trafficking\\_26\\_thais/10031739](https://yle.fi/uutiset/osasto/news/berry_firm_boss_convicted_of_trafficking_26_thais/10031739).

147 Hedberg, C., Axelsson, L., Abella, M. (2019), Thai berry pickers in Sweden - A migration corridor to a low wage sector. Rapport Delmi 2019 :3.

Disponible en ligne à l'adresse suivante : [https://www.researchgate.net/publication/335219805\\_Thai\\_Berry\\_Pickers\\_in\\_Sweden\\_A\\_Migration\\_Corridor\\_to\\_Low\\_Wage\\_Sector](https://www.researchgate.net/publication/335219805_Thai_Berry_Pickers_in_Sweden_A_Migration_Corridor_to_Low_Wage_Sector)

148 EL, ES, IT, PL, PT, SK.

149 Protéger les travailleurs migrants contre l'exploitation dans l'UE : le point de vue des travailleurs, Agence des droits fondamentaux de l'Union européenne (FRA), 2019.

Disponible en anglais à l'adresse suivante : [https://fra.europa.eu/sites/default/files/fra\\_uploads/fra-2019-severe-labour-exploitation-workers-perspectives\\_en.pdf](https://fra.europa.eu/sites/default/files/fra_uploads/fra-2019-severe-labour-exploitation-workers-perspectives_en.pdf)



## 4.2. PRINCIPAUX ACTEURS ET MÉCANISMES ASSURANT LA PROTECTION DES DROITS DES TRAVAILLEURS SAISONNIERS

### 4.2.1. Acteurs impliqués dans la protection des droits des travailleurs saisonniers<sup>150</sup>

Les principaux acteurs impliqués dans la protection des droits des travailleurs saisonniers dans les États membres comprennent l'inspection ou le Ministère du travail ou l'agence nationale compétente en matière de réglementations du travail,<sup>151</sup> les autorités régionales<sup>152</sup>, douanières ou fiscales<sup>153</sup>, les autorités chargées de la migration,<sup>154</sup> la juridiction compétente en matière de droit du travail ou les chambres professionnelles/du travail<sup>155</sup> et, dans certains cas, les services publics de l'emploi,<sup>156</sup> les caisses de retraite,<sup>157</sup> les services de pompiers<sup>158</sup>, la police et les gardes-frontières (lorsqu'ils constituent une entité distincte des autorités chargées de la migration).<sup>159</sup> En outre, en Autriche et au Luxembourg, les organisations qui réunissent un nombre minimum de travailleurs peuvent créer des organes de représentation des travailleurs (« comité d'entreprise » en Autriche, « délégation du personnel » au Luxembourg), qui accompagnent les travailleurs pour toute question liée au travail, par exemple pour veiller au respect des normes et des accords de travail, des réglementations en matière de santé et de sécurité au travail, et fournissent des informations aux travailleurs sur leurs droits et obligations.

Douze États membres ont souligné l'importance des syndicats<sup>160</sup> dont beaucoup jouent un rôle actif en matière de contrôle des conditions d'emploi et de travail des travailleurs saisonniers, de diffusion d'informations sur les droits des travailleurs et les mécanismes de plainte existants, et, parfois, de services de conseil. En outre, dix États membres ont indiqué que les organisations non gouvernementales jouaient un rôle important dans la diffusion d'informations auprès des travailleurs saisonniers sur les réglementations existantes et sur la manière d'exercer leurs droits par le biais de séminaires, de campagnes et de rencontres sur le terrain, ainsi que sur la manière de poursuivre les employeurs en cas de non-respect de leurs droits.<sup>161</sup> L'annexe 3 fournit un aperçu plus détaillé de ces principaux acteurs dans chaque pays ainsi que de leur rôle.

En ce qui concerne la coopération entre les autorités compétentes, vingt États membres ont indiqué que leurs autorités chargées des questions de travail et/ou de migration coopéraient dans une certaine mesure avec d'autres agences et organisations nationales pour le suivi des travailleurs saisonniers et des employeurs.<sup>162</sup> Cette coopération comprend les types d'activités suivants :

- Inspections conjointes pour s'assurer que l'employeur respecte les conditions légales d'emploi et pour détecter d'éventuels cas d'exploitation ou de traite des êtres humains;<sup>163</sup>
- Inspections conjointes pour s'assurer que les travailleurs saisonniers respectent leurs obligations en matière d'emploi et pour détecter tout séjour irrégulier;<sup>164</sup>
- Échange d'informations pour protéger les droits des travailleurs saisonniers;<sup>165</sup>
- Échange d'informations pour vérifier que les ressortissants de pays tiers remplissent les obligations liées à leur autorisation ou ne dépassent pas la durée de séjour autorisée.<sup>166</sup>

### 4.2.2. Mécanismes en place pour assurer et contrôler la protection des droits des travailleurs saisonniers<sup>167</sup>

L'article 11 de la directive sur les travailleurs saisonniers comprend des dispositions sur le type d'informations que les États membres doivent communiquer aux demandeurs sollicitant un permis de travail saisonnier (voir encadré ci-dessous).

#### Article 11

1. Les États membres mettent à la disposition des demandeurs, de manière facilement accessible, les informations relatives à tous les documents justificatifs exigés dans le cadre d'une demande ainsi que les informations sur l'admission et le séjour, y compris sur les droits et obligations et les garanties procédurales du travailleur saisonnier.
2. Lorsque les États membres délivrent aux ressortissants de pays tiers une autorisation aux fins d'un travail saisonnier, cette autorisation est accompagnée d'informations écrites concernant leurs droits et obligations au titre de la présente directive, y compris les procédures de recours.

Dans 22 États membres et le Royaume-Uni, des mécanismes ont été instaurés pour veiller à ce que les travailleurs saisonniers et les employeurs soient informés de leurs droits et de leurs devoirs.<sup>168</sup> Dans cinq États membres, les informations ne sont disponibles que sur le site internet des institutions publiques et ce, dans la langue

<sup>150</sup> Plusieurs États membres (NL, par ex.) ne sont pas systématiquement mentionnés dans cette sous-section, car ils n'ont pas admis de travailleurs saisonniers au titre de la directive et n'appliquent donc pas ces mesures dans la pratique.

<sup>151</sup> AT, BE, BG, CY, CZ, DE, EE, ES, FR, HR, HU, IT, LT, LU, LV, MT, PL, PT, SE, SI, SK et UK.

<sup>152</sup> CZ, DE, ES, FI.

<sup>153</sup> AT, DE, ES.

<sup>154</sup> AT, DE, ES, FR, PT, SE et UK.

<sup>155</sup> T, DE, ES, LU, SE.

<sup>156</sup> AT.

<sup>157</sup> DE.

<sup>158</sup> FI.

<sup>159</sup> DE, EE, ES, FI, FR, LV, PL, SE, SI.

<sup>160</sup> AT, BE, BG, CZ, DE, ES, FI, FR, IT, LU, MT, SE.

<sup>161</sup> AT, BE, BG, CZ, DE, ES, FI, HU, PL, PT.

<sup>162</sup> AT, BE, BG, CZ, DE, EE, EL, ES, FI, HR, HU, IT, LT, LU, LV, PL, PT, SE, SI, SK.

<sup>163</sup> CZ, EE, ES, HR, IT, LT, LU, LV, PT, SE, SK.

<sup>164</sup> CZ, EE, ES, HR, IT, LT, LU, LV, SI, SK.

<sup>165</sup> BG, CZ, EE, ES, FI, IT, LT, LV, SE, SI.

<sup>166</sup> AT, BE, BG, CZ, EE, ES, HU, FI, IT, LT, LU, PL, SI, SK.

<sup>167</sup> Plusieurs États membres (NL, par ex.) ne sont pas systématiquement mentionnés dans cette sous-section car ils n'ont pas admis de travailleurs saisonniers au titre de la directive et n'appliquent donc pas ces mesures dans la pratique.

<sup>168</sup> BG, CY, CZ, DE, EE, EL, ES, FI, FR, HR, HU, IT, LT, LU, LV, MT, NL, PL, PT, SE, SI, SK et UK.

officielle du pays en question.<sup>169</sup> Quatorze États membres et le Royaume-Uni utilisent des canaux supplémentaires pour s'assurer que les travailleurs comprennent leurs droits et leurs obligations en fournissant des informations en ligne, écrites ou contractuelles dans plusieurs langues, en fournissant des conseils et d'autres types d'accompagnement via une ligne d'assistance téléphonique, ou en les orientant vers un autre organisme.<sup>170</sup>

Les États membres ont pris les mesures suivantes pour s'assurer que les travailleurs saisonniers actuels et futurs ont accès aux informations :

- Conseils fournis aux employeurs sur le respect des obligations et des normes légales concernant l'emploi de ressortissants de pays tiers ;<sup>171</sup>
- Communication des obligations et des conditions à remplir lors d'une demande de travail saisonnier, ainsi que des droits et obligations des travailleurs saisonniers, sur le site internet des institutions publiques dans la langue de l'État membre ;<sup>172</sup>
- Communication des obligations et des conditions à remplir lors d'une demande de travail saisonnier, ainsi que des droits et des obligations des travailleurs saisonniers, sur le site internet des institutions publiques en anglais et dans d'autres langues ;<sup>173</sup>
- Communication d'informations sur les autorités auxquelles les ressortissants de pays tiers peuvent s'adresser au cas où leur employeur ne respecterait pas ses obligations contractuelles ou sociales ;<sup>174</sup>
- Communication d'informations sur les droits et les devoirs des travailleurs saisonniers jointes au contrat de travail ou à l'autorisation ;<sup>175</sup>
- Fourniture d'une copie du contrat de travail dans la langue du travailleur saisonnier ;<sup>176</sup>
- Mise à disposition d'une ligne d'assistance téléphonique ou d'un point de contact pour les travailleurs saisonniers afin qu'ils puissent s'informer de leurs droits et devoirs ou obtenir des conseils.<sup>177</sup>

Dix-huit États membres et le Royaume-Uni disposent de procédures spécifiques de contrôle, d'évaluation et d'inspection afin de vérifier que les travailleurs saisonniers sont en mesure d'exercer leurs droits à l'égalité de traitement et les autres droits accordés en pratique (conformément aux dispositions de l'article 24 de la directive).<sup>178</sup> Ces procédures permettent aux autorités nationales, telles que l'Inspection du travail ou le Ministère du travail, de procéder à des inspections, souvent inopinées, des locaux de travail afin de garantir la protection des droits des travailleurs saisonniers et de s'assurer que les employeurs respectent les obligations contractuelles.

En outre, vingt États membres et le Royaume-Uni ont indiqué avoir mis en place des mécanismes spécifiques pour garantir que les travailleurs saisonniers respectent les règles, à savoir qu'ils détiennent une autorisation valide, qu'ils travaillent pour l'employeur mentionné dans leur demande d'autorisation et leur contrat de travail et qu'ils ne dépassent pas la durée de séjour autorisée.<sup>179</sup> En outre, 18 États membres et le Royaume-Uni ont mis en place des mécanismes spécifiques pour garantir que les employeurs respectent le droit

du travail, notamment qu'ils déclarent les travailleurs saisonniers, déposent une demande d'autorisation adéquate, et fournissent aux travailleurs saisonniers une rémunération, des heures de travail, des conditions de travail et un logement adéquats.<sup>180</sup> Toutefois, seuls huit États membres ont déclaré disposer de statistiques sur les mécanismes susmentionnés.<sup>181</sup> Par exemple, en Estonie, des statistiques sur les visites d'inspection sont recueillies pour garder une trace du nombre d'inspections menées par secteur, des agents qui les ont menées, des employeurs et des travailleurs contrôlés, et des procédures engagées en cas d'infraction. En Italie, l'Inspection du travail recueille des statistiques sur les formes d'abus et d'exploitation des travailleurs, les mesures mises en œuvre pour y mettre fin et le nombre de travailleurs en situation irrégulière identifiés lors des inspections.<sup>182</sup> De même, en Pologne, des statistiques sont collectées sur les plaintes déposées par les travailleurs, les conseils fournis aux citoyens non européens, les inspections du travail réalisées, les inspections/contrôles effectués par les gardes-frontières et les décisions de retour rendues à la suite de ces inspections.

### 4.2.3. Mécanismes de plainte, sanctions et bonnes pratiques pour garantir les droits des travailleurs saisonniers

L'article 25 de la directive contient des dispositions afin que les États membres instaurent des mécanismes permettant aux travailleurs saisonniers de porter plus facilement plainte en cas d'exploitation ou de mauvais traitements.

#### Article 25

1. Les États membres veillent à mettre en place des mécanismes efficaces pour permettre aux travailleurs saisonniers de porter plainte contre leurs employeurs, directement ou par l'intermédiaire de tiers qui, conformément aux critères établis par leur droit national, ont un intérêt légitime à veiller au respect de la présente directive, ou par l'intermédiaire d'une autorité compétente de l'État membre si le droit national le prévoit.
2. Les États membres veillent à ce que les tiers qui, conformément aux critères établis par leur droit national, ont un intérêt légitime à veiller au respect de la présente directive, puissent engager, soit au nom d'un travailleur saisonnier, soit en soutien à celui-ci, avec son consentement, toute procédure administrative ou civile, à l'exclusion des procédures et décisions applicables aux visas de court séjour, prévue aux fins de la mise en œuvre de la présente directive.
3. Les États membres veillent à ce que les travailleurs saisonniers aient un accès identique à celui des autres travailleurs occupant un poste similaire aux mesures visant à les protéger contre tout licenciement ou tout autre traitement défavorable par l'employeur en réaction à une plainte formulée au niveau de l'entreprise ou à une action en justice visant à faire respecter la présente directive.

169 AT, CY, CZ, HU, PT.

170 BG, DE, DK, EE, ES, FR, HR, IT, LT, MT, PL, SE, SI, SK et UK.

171 CZ, EE, ES, HR, IT, LT, PL, LV, PT, SK, SI.

172 BG, CY, CZ, EE, ES, FR, HR, HU, IT, LT, LU, LV, NL, PL, PT, SE, SI, SK et UK.

173 CY, CZ, EE, FR, HR, LT, LU, NL, SK.

174 CZ, EE, ES, FR, SE, SK et UK.

175 CZ, BG, ES, SE, SK et UK.

176 DE et UK.

177 AT, CZ, EE, ES, IT, MT, PL.

178 AT, BG, CY, CZ, DE, EL, EE, ES, FR, HR, HU, IT, LT, MT, PL, PT, SI, SK et UK.

179 AT, BG, CY, CZ, DE, EE, EL, ES, FI, FR, HR, HU, IT, LV, LT, MT, PL, SE, SI, SK et UK.

180 AT, BG, CY, CZ, DE, EE, EL, ES, FI, FR, HR, IT, LV, MT, PL, SE, SK et UK.

181 EE, EL, FR, IT, LV, LT, SK, PL.

182 En 2019, le nombre de travailleurs en situation irrégulière identifiés lors d'inspections a augmenté de 12 %, plus particulièrement dans les secteurs de l'hôtellerie/restauration (19 434 dont 123 travailleurs RPT) et dans l'agriculture (5 340 dont 229 travailleurs RPT).

Onze États membres ont déclaré disposer de procédures spécifiques pour protéger les travailleurs saisonniers qui portent plainte (conformément à l'article 25),<sup>183</sup> tandis que les autres États membres ont confirmé avoir mis en place des procédures générales qui s'appliquent à la fois aux travailleurs de l'UE et aux travailleurs ressortissants de pays tiers et permettent aux travailleurs saisonniers de déposer de telles plaintes. Plusieurs possibilités sont ouvertes aux travailleurs saisonniers souhaitant porter plainte contre leur employeur. Ils peuvent :

- porter plainte auprès de l'Inspection du travail ou de l'institution publique compétente en matière de réglementation du travail, qui informera et aidera par la suite le travailleur à déposer une plainte devant un tribunal si nécessaire ou à trouver un autre employeur,<sup>184</sup>
- demander à l'institution compétente d'inspecter le lieu de travail ou le logement fourni;<sup>185</sup>
- porter plainte auprès d'une juridiction ou d'une autre organisation compétente en matière de droit du travail. Lors de ces procédures, les travailleurs saisonniers peuvent être représentés par une ONG, un syndicat ou un autre représentant légal.<sup>186</sup>

Dans 18 États membres et au Royaume-Uni, des sanctions spécifiques ont été introduites pour les employeurs qui ne remplissent pas leurs obligations envers les travailleurs saisonniers.<sup>187</sup> En France et au Luxembourg, seules des sanctions générales s'appliquent dans certains cas (voir les notes de bas de page ci-dessous). Les sanctions encourues varient en fonction de la gravité de l'infraction :

- obligation de payer une amende (jusqu'à 200 000 euros en République slovaque en cas de travail illégal);<sup>188</sup>
- obligation de verser une compensation financière aux travailleurs saisonniers;<sup>189</sup>
- retrait du droit d'employer des travailleurs saisonniers pour une durée déterminée ou indéterminée;<sup>190</sup>
- condamnation à une peine de prison en cas de travail illégal<sup>191</sup> ou de rétention délibérée d'informations;<sup>192</sup>
- conformément à la directive relative aux sanctions à l'encontre des employeurs,<sup>193</sup> un employeur qui embauche un ressortissant de pays tiers en situation irrégulière peut se voir interdire l'exercice de l'activité concernée et/ou l'établissement ayant servi à commettre l'infraction peut faire l'objet d'une fermeture définitive ou temporaire.<sup>194</sup>

L'Autriche, la Grèce, la Pologne, l'Espagne et la Suède ont mis en avant des exemples de bonnes pratiques sur la manière dont les droits des travailleurs saisonniers sont garantis dans leur pays. En Autriche, le syndicat PRO-GE a fait état d'un moyen efficace et accessible pour diffuser des informations auprès des travailleurs saisonniers et des travailleurs saisonniers dans l'agriculture et la sylviculture qui consiste à organiser des visites de militants directement sur le lieu de travail. Alors que les méthodes conventionnelles se sont avérées généralement inefficaces pour atteindre ces personnes, l'intervention de militants issus de

l'immigration et connaissant les langues maternelles des travailleurs s'est avérée fructueuse.

En Grèce, l'ONG Generation 2.0 for Rights, Equality and Diversity (G2RED) dirige le projet Manolada Watch qui vise à surveiller les conditions de travail et de vie des travailleurs agricoles migrants à Manolada dans la région de l'Ilia en Grèce. Ce projet a permis de recueillir des données et d'autres informations pertinentes sur la région et de partager ces informations avec le grand public afin de sensibiliser la population et les autorités publiques grecques à la situation des travailleurs agricoles à Manolada, où les conditions de vie restent difficiles et mettent en péril la santé des travailleurs agricoles.<sup>195</sup>

En Pologne, l'Inspection nationale du travail a lancé en 2017 une campagne d'information sur trois ans intitulée « Je travaille légalement », dont le but était de sensibiliser les employeurs et les ressortissants de pays tiers travaillant ou envisageant de travailler dans le pays. La campagne comprenait la création d'un site internet contenant des informations gratuites en polonais, en ukrainien et en anglais, des vidéos, des formations gratuites pour les employeurs et les travailleurs, ainsi que la production d'émissions de radio et de courts métrages en 2018. Une évaluation menée à la fin de la campagne a montré que les groupes cibles avaient été atteints avec succès et avaient manifesté un intérêt accru pour d'autres services d'information de l'Inspection du travail, ainsi que pour les conseils juridiques gratuits fournis par le centre de conseil de l'Inspection nationale du travail.

En Espagne, un code de bonnes pratiques concernant les récoltes agricoles saisonnières a été élaboré. L'accent a été mis en particulier sur le contrôle des conditions de travail et de l'application des réglementations sociales et l'adoption d'un protocole d'action visant principalement à renforcer le contrôle dans les sociétés comptant des travailleurs embauchés dans des pays tiers. En outre, les médiateurs du travail et les conseillers à l'intégration jouent un rôle important et sont embauchés dans le cadre du PRELSI, Plan de responsabilité éthique, sociale et de travail pour le secteur de la fraise adopté par INTERFRESA.<sup>196</sup>

En Suède, des normes sociales volontaires dans le secteur de la cueillette des baies sauvages ont été élaborées ces dernières années. En 2015, la Fédération suédoise des commerces de détail dans l'alimentaire et la Fédération suédoise de l'alimentation ont établi des normes pour l'achat responsable de baies afin de garantir une plus grande sécurité juridique et de meilleures conditions pour les cueilleurs de baies sauvages qui ne sont pas employés par une société suédoise. Les sociétés qui adoptent ces normes ont accès à une formation et reçoivent un certificat. L'écolabel « Krav » certifie que les cueilleurs de baies sauvages sont employés officiellement. En outre, à un niveau plus général, la Fédération des agriculteurs suédois a élaboré des lignes directrices à l'intention de ses membres qui recrutent de la main-d'œuvre étrangère. Il est recommandé aux exploitations agricoles de fournir un dossier de bienvenue dans la langue maternelle du travailleur, comprenant des informations telles qu'un plan des installations du lieu de travail, une fiche de présentation et les coordonnées de la direction et du personnel, les risques professionnels éventuels, des informations de service public et des exemples pertinents d'instructions à respecter sur le lieu de travail.

183 BE, BG, CY, CZ, EL, FI, FR, HR, IT, PL,

184 AT, BG, CZ, EL, ES, FR, SI, SK,

185 ES, FR, PT,

186 AT, BE, CY, CZ, DE, EE, ES, FI, FR, HR, HU, IT, LT, LU, MT, PL,

187 AT, BE (Région wallonne), BG, CY, CZ, DE, EE, EL, ES, FI, HR, IT, LT, MT, PL, SE, SI, SK et UK,

188 BE (contraventions générales), BG, CY, CZ (contraventions générales), DE, EE, EL, ES, HR, FI, FR (contraventions générales), IT, LT, LU, LV, PL, SE, SK,

189 AT, BE (sanction spécifique en région wallonne), CY, EE, EL, ES, FR, LU (dédommagement d'ordre général), IT, LV, PL, SK, SE,

190 AT, CY, CZ, ES, FR, LT, SE, SK, SI et UK,

191 BE (sanctions générales), CZ (existe mais non utilisé dans la pratique), AT, DE, ES (pour les cas les plus graves), FR, IT, LU, LV, SE,

192 CZ (existe mais non utilisé dans la pratique), ES (pour les cas les plus graves), FR, SE,

193 Article 7, point d), de la directive relative aux sanctions à l'encontre des employeurs (2009/52/CE), <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/PDF/?uri=CELEX:32009L0052&from=EN>

194 BE, BG, FR, LU, LV, SK (interdiction temporaire d'activité). En BG, l'employeur ne peut être contraint à une fermeture temporaire ou définitive de l'établissement commercial utilisé pour commettre l'infraction.

195 <https://g2red.org/report-on-the-situation-at-manolada-july-2020/>

196 <https://interfresa.com/prelsi/>

# 5. CONCLUSIONS ET ENSEIGNEMENTS

La présente étude fournit un aperçu des expériences de 25 États membres et du Royaume-Uni en matière d'admission de travailleurs saisonniers de pays tiers depuis la mise en œuvre de la directive européenne sur les travailleurs saisonniers (2014/36/UE).

En résumé, la mise en œuvre de la directive a permis de définir plus clairement le cadre juridique relatif aux droits et aux obligations des travailleurs saisonniers dans la législation de chaque pays et de mieux protéger leurs droits. Y sont traitées, par exemple, les questions de l'accès à un logement adéquat ou des sanctions pour les employeurs qui ne respectent pas leurs obligations. Les obstacles pratiques à l'égalité de traitement, notamment la durée du séjour parfois trop courte pour acquérir les droits suffisants, mais aussi les barrières linguistiques et la dépendance vis-à-vis des employeurs, ont également été mis en évidence.

## **Les travailleurs saisonniers sont principalement jeunes et se déplacent vers des régions géographiquement proches, à quelques exceptions près**

Le principal pays d'origine des travailleurs saisonniers dans les États membres de l'UE est l'Ukraine. En ce qui concerne les autres pays d'origine, le régionalisme est souvent privilégié, les pays d'origine de la plupart des travailleurs saisonniers étant voisins des États membres qui les accueillent (comme indiqué à la section 2.2). Dans certains États membres, cependant, les principaux pays d'origine se situent en dehors du continent européen. Par exemple, en Suède et en Finlande, le principal pays d'origine est la Thaïlande, tandis qu'en Espagne, le principal pays d'origine est le Maroc. La majorité des travailleurs saisonniers ont entre 18 et 39 ans, et les hommes sont légèrement surreprésentés par rapport aux femmes. La majorité des travailleurs saisonniers restent environ 90 jours dans le pays; environ un tiers d'entre eux restent jusqu'à six mois; peu séjournent pendant des périodes plus longues entre six et neuf mois.

## **Les principaux secteurs d'emploi sont l'agriculture et la sylviculture, le tourisme et l'industrie manufacturière**

Dans la majorité des États membres, les principaux secteurs d'emploi sont l'agriculture et la sylviculture, le tourisme (principalement pendant la saison estivale) et l'industrie manufacturière. La plupart des États membres ont fixé des quotas de travailleurs saisonniers, mais dans la majorité des États membres, ces quotas n'ont pas été atteints en 2018. Néanmoins, le nombre de travailleurs saisonniers est en augmentation depuis 2016.

## **La plupart des États membres admettent des travailleurs saisonniers dans le cadre de la directive européenne, bien les situations soient sensiblement différentes d'un pays à l'autre**

L'étude montre que la majorité des États membres ont admis des travailleurs saisonniers au titre de la directive sur les travailleurs saisonniers.<sup>197</sup> Toutefois, l'Allemagne, le Luxembourg, Malte et les Pays-Bas n'ont pas admis de travailleurs saisonniers au titre de la directive à ce jour car leurs besoins sont essentiellement couverts par les ressortissants nationaux, de citoyens de l'UE/EEE et les ressortissants de pays tiers résidant déjà sur leur territoire. Pour ces pays, la pertinence de la directive est jusqu'à présent limitée.

Dans l'ensemble, l'étude montre que dans la plupart des États membres, il existe une demande pour les travailleurs saisonniers des pays tiers, ce qui signifie de façon générale que la directive correspond aux besoins sur le terrain. Toutefois, l'importance de la directive varie d'un État membre à l'autre, certains utilisant presque exclusivement la directive pour admettre des ressortissants de pays tiers, tandis que d'autres restent dans le cadre de leur législation nationale. L'Irlande a renoncé à la directive et se prépare actuellement à mettre en place un régime national. Certains États membres ont des régimes nationaux qui s'appliquent au travail temporaire de nature cyclique dans des secteurs qu'ils n'ont pas indiqués comme relevant de la directive. Par exemple,

<sup>197</sup> La directive n'est pas applicable en Irlande et au Royaume-Uni.

en République tchèque, certains ressortissants de pays tiers effectuent un travail saisonnier également au moyen d'un visa de travail saisonnier de longue durée, du permis unique ou du visa spécial, et en Pologne, un permis national saisonnier est disponible. D'autres pays ont mis en place des régimes fondés sur des accords bilatéraux ou sur d'autres instruments juridiques de l'UE, comme la directive sur le permis unique. Dans certains cas, les travailleurs saisonniers originaires de pays tiers sont « détachés » par des agences spécialisées en dehors de l'UE.

## Les stratégies et politiques nationales mises en place par les États membres pour attirer les travailleurs saisonniers divergent

Dans la majorité des États membres et au Royaume-Uni, l'admission et le séjour des travailleurs saisonniers sont considérés comme faisant partie de la politique migratoire globale pour faciliter l'admission temporaire de travailleurs et répondre à la demande du marché du travail. Plusieurs États membres ont mis en place des stratégies actives pour attirer les travailleurs saisonniers de pays tiers, notamment en raccourcissant ou en simplifiant la procédure de demande de visa pour les travailleurs saisonniers ou en éliminant les régimes de quotas d'emploi pour les travailleurs saisonniers ressortissants de pays tiers.

D'autre part, certains États membres et le Royaume-Uni ne disposent pas de stratégie spécifique pour attirer les travailleurs saisonniers bien qu'il existe un besoin dans différents secteurs, notamment dans l'agriculture et le tourisme. Cela est dû, par exemple, au fait que les employeurs font appel régulièrement aux mêmes travailleurs qu'ils emploient depuis un certain temps et qu'ils réembauchent de manière répétée, ou parce que des travailleurs autres que des ressortissants de pays tiers effectuent des travaux saisonniers. Dans l'ensemble, les canaux les plus couramment utilisés par les employeurs pour obtenir des informations sur les procédures d'embauche de travailleurs saisonniers sont les sites internet institutionnels et officiels. Si la plupart des États membres ont élaboré des mesures visant à faciliter la réadmission des travailleurs saisonniers en provenance de pays tiers, certains semblent ne pas l'avoir fait, ce qui est contraire aux dispositions de la directive.

## La pandémie de COVID-19 a mis au jour les conditions relatives au travail saisonnier

La pandémie de COVID-19 a mis en évidence à quel point plusieurs États membres sont dépendants des travailleurs saisonniers. Certains États membres ont suspendu une partie ou la totalité de leur activité normale concernant le traitement des demandes des travailleurs saisonniers. En outre, certains États membres ont connu des pénuries de main-d'œuvre dans des secteurs où les travailleurs saisonniers sont généralement actifs (par exemple, l'agriculture).

Certains États membres ont facilité l'admission et le séjour des travailleurs saisonniers pendant la pandémie, par exemple en prolongeant les autorisations des travailleurs saisonniers de pays tiers ou les durées légales pour les emplois de courte durée et en levant les restrictions de voyage pour les travailleurs saisonniers.

Enfin, certains États membres ont signalé que les travailleurs saisonniers ont bénéficié d'une visibilité et d'une reconnaissance accrues auprès de la population depuis le début de la pandémie de COVID-19.

## La directive contient des dispositions visant à renforcer les droits et la protection des travailleurs saisonniers, mais son application dans la pratique reste difficile

L'étude s'est également penchée sur la protection et les droits des travailleurs saisonniers, avec la directive sur les travailleurs saisonniers comme cadre de référence. L'analyse montre que dans plusieurs États membres, conformément aux possibilités prévues par la directive, l'égalité de traitement des travailleurs saisonniers est limitée car leur accès à certains droits est restreint, par exemple l'accès aux allocations de chômage et aux prestations familiales. Plusieurs États membres limitent les motifs de réunification familiale pour les travailleurs saisonniers, et ces derniers ne peuvent souvent pas prétendre aux prestations pour les membres de leur famille résidant dans un pays tiers.

Les travailleurs saisonniers paient des impôts, contribuent (en totalité ou en partie) aux cotisations pour le chômage, la retraite et autres, mais alors que dans certains États membres, il est possible de demander le transfert de ces prestations de manière universelle ou par le biais d'accords bilatéraux, dans plusieurs pays, les travailleurs n'ont aucun droit ou aucune possibilité factuelle de demander ces prestations. Dans la pratique, les travailleurs saisonniers rencontrent donc des difficultés, principalement en raison de la courte durée de leur séjour dans les États membres. Cela signifie que même lorsque la législation nationale ne prévoit aucune restriction, de par la nature temporaire de leur séjour, ils ne remplissent pas les conditions préalables nécessaires pour avoir accès aux prestations. Par exemple, pour pouvoir prétendre aux prestations de chômage dans certains États membres, une période minimale de cotisation est exigée, souvent plus longue que la durée de séjour légale ou réelle des travailleurs saisonniers.

Une question importante mise en exergue par l'étude est celle de l'accès à un logement adéquat pour les travailleurs saisonniers. L'interprétation de ce qu'est un logement adéquat varie, notamment en ce qui concerne les normes d'hygiène et d'assainissement, les normes de sécurité, les équipements de base, l'accès à l'eau potable, à l'électricité et au chauffage, et la superficie minimale habitable en mètres carrés par habitant. La plupart des États membres indiquent qu'ils garantissent ces conditions minimales, en exigeant de l'employeur ou du travailleur saisonnier qu'il fournisse la

preuve écrite qu'il a ou aura un logement adéquat pendant son séjour dans le pays. Cette preuve peut ensuite être vérifiée par des organismes publics, tels que l'Inspection du travail. Plusieurs États membres ont relevé des infractions commises par les employeurs concernant le logement. Les mesures prises pour lutter contre la propagation du coronavirus pourraient avoir un impact sur les conditions de logement étant donné les règles d'hygiène strictes à suivre pour contenir le virus.<sup>198</sup>

Enfin, la directive comporte des dispositions relatives au contrôle des conditions de travail. Plusieurs acteurs sont chargés du contrôle des conditions de travail (notamment par le biais d'inspections aléatoires) et de prendre des sanctions en cas d'infraction. Néanmoins, il peut y avoir de nombreux cas de violation des droits (y compris des problèmes de traite des êtres humains) qui ne sont pas signalés par les travailleurs saisonniers en raison d'une méconnaissance de leurs droits ou d'une réticence étant donné le lien de dépendance vis-à-vis de leur employeur. La diffusion d'informations aux travailleurs saisonniers reste difficile, bien que certaines bonnes pratiques aient été mises en œuvre (par exemple, en allant directement au contact des travailleurs saisonniers sur leur lieu de travail).

<sup>198</sup> [https://ec.europa.eu/commission/presscorner/detail/en/ip\\_20\\_1342](https://ec.europa.eu/commission/presscorner/detail/en/ip_20_1342)

# ANNEXES

## ANNEXE 1A: STATISTIQUES D'EUROSTAT RELATIVES AUX TRAVAILLEURS SAISONNIERS

N.B. : seuls les États membres pour lesquels les données complètes ou partielles d'Eurostat sont disponibles figurent dans le tableau ci-dessous. L'annexe 1b fournit les données nationales communiquées par les PCN du REM.

**Tableau 1 : Nombre de premières autorisations délivrées à des ressortissants de pays tiers pour travail saisonnier, par nationalité (2017-2019)**

EM (État membre)	2017		2018		2019	
	Cinq premiers pays d'origine	Nombre d'autorisations	Cinq premiers pays d'origine	Nombre d'autorisations	Cinq premiers pays d'origine	Nombre d'autorisations
BG			Ukraine	6 821	Ukraine	8 252
			Moldavie	798	Moldavie	937
			Kirghizistan	223	Kirghizistan	676
			Russie	171	Macédoine du Nord	248
			Macédoine du Nord	164	Russie	245
EE	Ukraine	924	Ukraine	2 468	Ukraine	4 366
	Moldavie	69	Moldavie	98	Moldavie	182
	Russie	10	Russie	15	Russie	39
	Inde	10	Inde	11	Biélorussie	37
	Philippines	3	Philippines	0	Géorgie	29
ES	Maroc	4 834	Maroc	12 754	Maroc	10 221
	Colombie	752	Colombie	960	Colombie	947
	Équateur	63	Pérou	86	Pérou	605
	Pérou	56	Argentine	59	Équateur	53
	Ukraine	42	Équateur	49	Sénégal	48
HR	Bosnie-Herzégovine	11	Bosnie-Herzégovine	362	Serbie	2825
	Macédoine du Nord	2	Serbie	318	Bosnie-Herzégovine	2783
			Ukraine	105	Macédoine du Nord	1526
			Macédoine du Nord	88	Ukraine	292
			Kosovo (en vertu de la résolution 1244/99 du Conseil de sécurité des Nations unies)	12	Kosovo (en vertu de la résolution 1244/99 du Conseil de sécurité des Nations unies)	180
HU	Serbie	30	Ukraine	21		
	Ukraine	4	Serbie	15		

EM (État mem- bre)	2017		2018		2019	
	Cinq premiers pays d'origine	Nombre d'autorisations	Cinq premiers pays d'origine	Nombre d'autorisations	Cinq premiers pays d'origine	Nombre d'autorisations
IT	Inde	1111	Inde	2133	Inde	1625
	Albanie	972	Albanie	1368	Albanie	1114
	Maroc	485	Maroc	798	Maroc	515
	Ukraine	192	Serbie	205	Macédoine du Nord	170
	Moldavie	146	Moldavie	199	Serbie	165
LT	Ukraine	57	Ukraine	225	Ukraine	542
	Biélorussie	4	Biélorussie	35	Biélorussie	81
	■ ■		Moldavie	15	Moldavie	28
	■ ■		Géorgie	3	Géorgie	22
	■ ■		Bangladesh	1	Ouzbékistan	22
LV	Ukraine	118	Ukraine	157	Ukraine	169
	Ouzbékistan	4	Biélorussie	11	Ouzbékistan	95
	Biélorussie	1	Ouzbékistan	8	Kirghizistan	42
	■ ■		■ ■		Kazakhstan	13
	■ ■		■ ■		Biélorussie	10
PL	■ ■		Ukraine	45 020	Ukraine	45 915
	■ ■		Biélorussie	423	Biélorussie	421
	■ ■		Moldavie	108	Moldavie	110
	■ ■		Géorgie	43	Géorgie	66
	■ ■		Népal	28	Russie	35
PT	■ ■		■ ■		Népal	839
	■ ■		■ ■		Thaïlande	342
	■ ■		■ ■		Bangladesh	207
	■ ■		■ ■		Inde	163
	■ ■		■ ■		Ukraine	135
RO	■ ■		Moldavie	2	Moldavie	64
	■ ■		■ ■		Ukraine	22
	■ ■		■ ■		Ouzbékistan	10
	■ ■		■ ■		Serbie	5
	■ ■		■ ■		■ ■	
SK	Serbie	830	Serbie	1 098	Ukraine	1 619
	Ukraine	67	Ukraine	962	Serbie	234
	Macédoine du Nord	29	Géorgie	119	Géorgie	43
	Bosnie-Herzégovine	15	Macédoine du Nord	87	Bosnie-Herzégovine	35
	Moldavie	6	Bosnie-Herzégovine	79	Macédoine du Nord	23
SI	Bosnie-Herzégovine	75	Bosnie-Herzégovine	611	Bosnie-Herzégovine	641
	Ukraine	42	Serbie	153	Serbie	307
	Moldavie	18	Ukraine	13	Ukraine	71
	Serbie	10	Moldavie	13	Macédoine du Nord	14
	Macédoine du Nord	2	Ukraine	7	Moldavie	13

Source: Eurostat (migr\_ressw1\_1), extrait le 13 octobre 2020



	2017						2018						2019					
	Total		Hommes		Femmes		Total		Hommes		Femmes		Total		Hommes		Femmes	
	Cinq principaux secteurs	Nombre d'autorisations																
IT	AG	2 308	AG	2 044	AG	264	AG	3 578	AG	3 240	AG	338	AG	2 650	AG	2 403	AG	247
	OT	1 071	OT	787	OT	284	CO	1 936	CO	1 547	CO	389	CO	1 263	CO	980	CO	283
	AC	189	AC	92	AC	97	AC	298	AC	164	AC	134	AC	210	AC	110	AC	100
	SC	31	SC	28	SC	3	OT	63	OT	47	OT	16	OT	50	OT	37	OT	13
	WH	2	WH	1	WH	1	SC	18	SC	14	SC	4	SC	23	SC	22	SC	1
LT	AG	26	AG	17	AC	14	AC	85	AC	47	AC	39	MA	276	MA	125	MA	151
	AC	21	TS	12	AG	9	AG	59	AG	46	MA	17	AC	262	AC	115	AC	147
	TS	12	AC	7			MA	57	MA	40	AG	12	AG	148	AG	84	AG	64
	CO	2	CO	2			CO	34	CO	34	OT	10	CO	18	CO	18		
							OT	25	MI	22			MI	18	MI	18		
LV	AG	121	AG	47	AG	74	AG	147	AG	61	AG	86	AG	232	AG	135	AG	97
	CO	2	CO	2			MI	20	MI	20	AR	1	MI	78	MI	78	AR	2
							CO	7	CO	7			CO	21	CO	21		
							AR	2	AR	1			AR	2	AR	0		
													TS	1	TS	1		
PL												AG	44 470	AG	16 647	AG	2 7823	
												AC	2 160	AC	654	AC	1 506	
RO	AC	4	AC	3	AC	1	AC	2	AC	2			AC	86	AC	41	AC	45
													AG	15	AG	14	AG	1
SI	AG	107	AG	63	AG	44	AG	740	AG	487	AG	253	AG	969	AG	568	AG	401
							WH	28	WH	20	WH	8	WH	62	WH	44	WH	18
							AD	12	AD	10	AD	2	MA	15	MA	8	MA	7
							MA	5	MA	5			PA	3	PA	3		
													EG	1	EG	1		
SK							MA	1 822	MA	1 306	MA	516	MA	1 412	MA	802	MA	608
							CO	198	CO	192	WH	36	WH	137	CO	121	WH	77
							WH	145	WH	109	AC	24	AG	127	WH	60	AG	69
							AG	75	AG	55	AG	19	CO	125	AG	58	AC	51
							AC	53	AD	34	CO	6	AC	84	AC	33	AD	12

Source: Eurostat (migr\_ressw2), extrait le 15 octobre 2020

**Tableau 3: Nombre de premières autorisations délivrées à des ressortissants de pays tiers pour travail saisonnier, par durée de validité (2017-2019)**

	Validité	2017	2018	2019
BG	1 à 90 jours	0	8 468	10 794
	91 jours - 6 mois	0	8	89
	7 à 9 mois	0	16	41
EE	1 à 90 jours	262	435	680
	91 jours - 6 mois	381	757	1 106
	7 à 9 mois	394	1 432	2 976
ES	1 à 90 jours	49	19	198
	93 jours - 6 mois	5 278	13 187	10 380
	7 à 9 mois	537	796	1 437
HR	1 à 90 jours	0	593	1 854
	91 jours - 6 mois	13	300	6 108
	7 à 9 mois	n/a	n/a	n/a
HU	1 à 90 jours	4	1	0
	91 jours - 6 mois	30	35	0
	7 à 9 mois	0	0	0
IT	1 à 90 jours	0	183	194
	91 jours - 6 mois	0	2 187	1 582
	7 à 9 mois	0	3 271	2 429
LT	1 à 90 jours	5	33	219
	91 jours - 6 mois	56	249	504
	7 à 9 mois	0	0	0
LV	1 à 90 jours	123	95	100
	91 jours - 6 mois	0	81	234
	7 à 9 mois	0	0	0
PL	1 à 90 jours	0	20 660	17 346
	91 jours - 6 mois	0	13 150	13 431
	7 à 9 mois	0	11 854	15 853
PT	1 à 90 jours	0	0	1
	91 jours - 6 mois	0	0	30
	7 à 9 mois	0	0	2004
RO	1 à 90 jours	0	0	101
	91 jours - 6 mois	0	2	0
	7 à 9 mois	0	0	0
SI	1 à 90 jours	11	688	884
	92 jours - 6 mois	94	101	142
	7 à 9 mois	2	3	28
SK	1 à 90 jours	926	2345	1961
	91 jours - 6 mois	23	3	17
	7 à 9 mois	0	0	0

Source: Eurostat (migr\_ressw1\_1), extrait le 13 octobre 2020

**Tableau 4: Nombre de ressortissants de pays tiers ayant obtenu le renouvellement ou le retrait de l'autorisation de travail (2017-2019)**

	Validité	2017	2018	2019
BG	Délivrance	0	8 492	10 924
	Renouvellement	0	0	6
	Retrait	0	0	0
EE	Délivrance	1 037	2 624	4 762
	Renouvellement	114	158	998
	Retrait	0	0	0
ES	Délivrance	5 864	14 002	12 015
	Renouvellement	23	15	0
	Retrait	0	0	0
HR	Délivrance	13	893	7 962
	Renouvellement	0	0	1
	Retrait	0	178	1 160
HU	Délivrance	34	36	0
	Renouvellement	0	0	0
	Retrait	0	0	0
IT	Délivrance	3 603	5 641	4 205
	Renouvellement	0	286	614
	Retrait	0	0	0
LT	Délivrance	61	282	723
	Renouvellement	12	38	182
	Retrait	0	0	0
LV	Délivrance	123	176	334
	Renouvellement	0	75	134
	Retrait	0	0	0
PL	Délivrance	0	45 664	46 630
	Renouvellement	0	3 231	0
	Retrait	0	0	0
PT	Délivrance	0	0	2 035
	Renouvellement	0	0	0
	Retrait	0	0	0
RO	Délivrance	0	2	101
	Renouvellement	0	0	0
	Retrait	0	0	0
SI	Délivrance	107	792	1 054
	Renouvellement	0	0	6
	Retrait	0	0	0
SK	Délivrance	949	2 348	1 978
	Renouvellement	0	2	0
	Retrait	0	0	0

Source: Eurostat (migr\_ressw1\_1), extrait le 13 octobre 2020

**Tableau 5: Nombre de ressortissants de pays tiers ayant obtenu le renouvellement de l'autorisation de travail saisonnier, par secteur (2017-2019)**

	2017		2018		2019	
	Cinq principaux secteurs	Nombre d'autorisations	Cinq principaux secteurs	Nombre d'autorisations	Cinq principaux secteurs	Nombre d'autorisations
BG	■	■	■	■	Hébergement et restauration	6
	■	■	■	■	■	■
	■	■	■	■	■	■
	■	■	■	■	■	■
	■	■	■	■	■	■
EE	Agriculture, sylviculture et pêche	92	Industrie manufacturière	87	Agriculture, sylviculture et pêche	696
	Industrie manufacturière	21	Agriculture, sylviculture et pêche	57	Industrie manufacturière	182
	Hébergement et restauration	1	Hébergement et restauration	14	Hébergement et restauration	120
	■	■	■	■	■	■
	■	■	■	■	■	■
ES	Agriculture, sylviculture et pêche	20	Industrie manufacturière	6	■	■
	Production et distribution d'électricité, de gaz, de vapeur et d'air conditionné	2	Agriculture, sylviculture et pêche	5	■	■
	Hébergement et restauration	1	Santé humaine et action sociale	3	■	■
	■	■	Production et distribution d'électricité, de gaz, de vapeur et d'air conditionné	1	■	■
	■	■	■	■	■	■
HR	■	■	■	■	Hébergement et restauration	1107
	■	■	■	■	Agriculture, sylviculture et pêche	53
	■	■	■	■	■	■
	■	■	■	■	■	■
	■	■	■	■	■	■
IT	■	■	Agriculture, sylviculture et pêche	202	Agriculture, sylviculture et pêche	428
	■	■	Construction	51	Construction	125
	■	■	Hébergement et restauration	22	Autres activités de services	20
	■	■	Autres activités de services	6	Hébergement et restauration	32
	■	■	Activités des ménages en tant qu'employeurs; activités indifférenciées des ménages en tant que producteurs de biens et de services pour leur propre usage	2	Hébergement et restauration	3

2017		2018		2019		
Cinq principaux secteurs	Nombre d'autorisations	Cinq principaux secteurs	Nombre d'autorisations	Cinq principaux secteurs	Nombre d'autorisations	
LT	Hébergement et restauration	7	Industrie manufacturière	13	Industrie manufacturière	94
	Agriculture, sylviculture et pêche	5	Autres activités de services	10	Agriculture, sylviculture et pêche	50
	■	■	Hébergement et restauration	11	Construction	35
	■	■	Construction	3	Exploitation de mines ou de carrières	2
	■	■	Agriculture, sylviculture et pêche	1	Exploitation de mines ou de carrières	1
LV	■	■	Agriculture, forestry and fishing	65	Agriculture, forestry and fishing	107
	■	■	Mining and quarrying	10	Mining and quarrying	16
	■	■	■	■	Construction	9
	■	■	■	■	Arts, entertainment and recreation	1
	■	■	■	■	Transportation and storage	1
PL	■	■	Agriculture, sylviculture et pêche	3001	■	■
	■	■	Exploitation de mines ou de carrières	230	■	■
	■	■	■	■	■	■
	■	■	■	■	■	■
SK	■	■	Hébergement et restauration	1	■	■
	■	■	Construction	1	■	■
	■	■	■	■	■	■
	■	■	■	■	■	■

Source: Eurostat (migr\_ressw1\_1), extrait le 14 octobre 2020

■ pas de données

## ANNEXE 1B: STATISTIQUES NATIONALES RELATIVES AUX TRAVAILLEURS SAISONNIERS

N.B.: les tableaux ci-dessous fournissent les statistiques nationales qui ne sont pas disponibles sur Eurostat. Les États membres qui ne figurent pas dans les tableaux ci-dessous n'ont soit pas communiqué de statistiques nationales pertinentes, soit leurs données sont disponibles sur Eurostat (voir annexe 1a).

### Tableau 1: Nombre de premières autorisations délivrées à des ressortissants de pays tiers pour travail saisonnier, par nationalité (2016-2019)

	2016		2017		2018		2019	
	Cinq premiers pays d'origine	Nombre d'autorisations						
AT	Bosnie-Herzégovine	204	Bosnie-Herzégovine	273	Bosnie-Herzégovine	382	Ukraine	737
	Afghanistan	86	Afghanistan	201	Ukraine	355	Bosnie-Herzégovine	626
	Ukraine	82	Ukraine	153	Afghanistan	132	Serbie	270
	Serbie	51	Serbie	66	Kosovo	126	Kosovo	199
	République arabe syrienne	47	Irak	56	Serbie	114	Afghanistan	144
CY	0	0	0	0	Égypte	55	Égypte	177
	0	0	0	0	Moldavie	33	Moldavie	26
	0	0	0	0	Ukraine	1	Ukraine	1
	0	0	0	0	0	0	0	0
	0	0	0	0	0	0	0	0
EE	Ukraine	136						
	Moldavie	41						
	Turkménistan	1	voir Eurostat					
	Biélorussie	1						
	Russie	1						
FI	0	■	0	n/a	Ukraine	11 421	Ukraine**	10 884
	0	■	0	n/a	Thaïlande	2 799	Thaïlande	2 514
	0	■	0	n/a	Fédération de Russie*	2 386	Moldavie**	150
	0	■	0	n/a	Biélorussie*	262	Fédération de Russie**	100
	0	■	0	n/a	Moldavie*	103	Vietnam**	86
FR ***	Maroc	1 055	Maroc	1 209	Maroc	1 547	Maroc	2 611
	Tunisie	212	Mali	261	Mali	329	Guinée	641
	Mali	78	Tunisie	204	Guinée	313	Mali	510
	Turquie	54	Guinée	123	Tunisie	252	Tunisie	455
	Maurice	31	Côte d'Ivoire	94	Côte d'Ivoire	218	Côte d'Ivoire	413
	Nombre total	1 651	Nombre total	2 369	Nombre total	3 389	Nombre total	5 594
NL	0	■	0	■	0	■	0	■
	0	■	0	■	0	■	0	■
	0	■	0	■	0	■	0	■
	0	■	0	■	0	■	0	■
	0	■	0	■	0	■	0	■
UK	0	0	0	0	0	0	Ukraine	2 261
	0	0	0	0	0	0	Moldavie	180
	0	0	0	0	0	0	Russie	47
	0	0	0	0	0	0	Kazakhstan	4
	0	0	0	0	0	0	Géorgie	1

Source: Points de contact nationaux du REM

■ pas de données

Données relatives à l'Autriche: Données fournies par le service public de l'emploi autrichien.

Données relatives à la Finlande: \* Visas de travail saisonnier, y compris pour les cueilleurs de baies, certificats de travail saisonnier, permis de séjour pour travail saisonnier, source: Ministère des Affaires étrangères et service finlandais de l'immigration. \*\* Certificats de travail saisonnier et permis de séjour pour travail saisonnier, source: Service finlandais de l'immigration.

Données relatives à la France: Données fournies par le VSA/ DSED - DGEF, le Ministère de l'Intérieur. \*\*\* Ces données concernent les titres de séjour délivrés aux travailleurs saisonniers ressortissants de pays tiers pour 3 ans alors que les autorisations de travail sont délivrées séparément, pour la durée du contrat de travail (maximum 6 mois sur une période de 12 mois).

Données relatives au Royaume-Uni: Données fournies par le Ministère de l'Intérieur (<https://www.gov.uk/government/statistical-data-sets/managed-migration-datasets>) (demandes de visa d'admission et résultats). Les données de 2019 renvoient au projet pilote sur le travail saisonnier.

## Tableau 2: Nombre de premières autorisations délivrées à des ressortissants de pays tiers pour travail saisonnier, par secteur économique et par sexe (2016-2019)

	2016						2017						2018						2019										
	Hommes			Femmes			Total			Hommes			Femmes			Total			Hommes			Femmes							
	Cinq prin-cipaux secteurs	Autorisations	Total	Cinq prin-cipaux secteurs	Autorisations	Cinq prin-cipaux secteurs	Autorisations	Total	Cinq prin-cipaux secteurs	Autorisations	Cinq prin-cipaux secteurs	Autorisations	Total	Cinq prin-cipaux secteurs	Autorisations	Cinq prin-cipaux secteurs	Autorisations	Total	Cinq prin-cipaux secteurs	Autorisations	Cinq prin-cipaux secteurs	Autorisations							
	Agriculture et sylviculture	434	Agriculture et sylviculture	69	Agriculture et sylviculture	742	Agriculture et sylviculture	628	Agriculture et sylviculture	114	Agriculture et sylviculture	1 090	Agriculture et sylviculture	877	Agriculture et sylviculture	213	Agriculture et sylviculture	877	1 681	Agriculture et sylviculture	213	Agriculture et sylviculture	0	1 681	Agriculture et sylviculture	0	1 251	Agriculture et sylviculture	430
AT	Tourisme	178	Tourisme	50	Tourisme	277	Tourisme	191	Tourisme	86	Tourisme	261	Tourisme	177	Tourisme	84	Tourisme	177	642	Tourisme	84	Tourisme	0	642	Tourisme	0	407	Tourisme	235
		0		0		0		0		0		87		71		16		71	144		16		144		127		17		0
CY		0		0		0		0		0		0		0		0		0	0		0		0		0		0		0
		0		0		0		0		0		0		0		0		0	0		0		0		0		0		0
		0		0		0		0		0		0		0		0		0	0		0		0		0		0		0
		0		0		0		0		0		0		0		0		0	0		0		0		0		0		0
FI																													
NL																													
		0		0		0		0		0		0		0		0		0	2 493		0		2 493		0		0		0
UK		0		0		0		0		0		0		0		0		0	0		0		0		0		0		0
		0		0		0		0		0		0		0		0		0	0		0		0		0		0		0
		0		0		0		0		0		0		0		0		0	0		0		0		0		0		0
		0		0		0		0		0		0		0		0		0	0		0		0		0		0		0

Source: *Points de contact nationaux du REM*

Données relatives à l'Autriche: Données fournies par le service public de l'emploi autrichien.

Données relatives à la Finlande: \* Visas de travail saisonnier, y compris pour les cueilleurs de baies, certificats de travail saisonnier, permis de séjour pour les travailleurs saisonniers; source: Service finlandais de l'immigration.

Données relatives au Royaume-Uni: Données fournies par le Ministère de l'Intérieur (<https://www.gov.uk/government/statistical-data-sets/managed-migration-datasets>) (demandes de visa d'admission et résultats). Les données de 2019 renvoient au projet pilote sur le travail saisonnier. Data on UK: Data provided by Home Office (<https://www.gov.uk/government/statistical-data-sets/managed-migration-datasets>) (Entry clearance visa applications and outcomes). Data for 2019 refers to Seasonal Work pilot.

Source: Ministère des Affaires étrangères et service finlandais de l'immigration. \*\* Certificats

**Tableau 3: Nombre de premières autorisations délivrées à des ressortissants de pays tiers pour travail saisonnier, par durée de validité (2016-2019)**

	Validité	2016	2017	2018	2019
AT	1 à 90 jours	305	480	561	984
	91 jours - 6 mois	426	539	790	1 339
	7 à 9 mois	0	0	0	0
	1 à 90 jours	0			
BG	91 jours - 6 mois	0	voir Eurostat		
	7 à 9 mois	0			
CY	1 à 90 jours	■	■	3	1
	91 jours - 6 mois	■	■	84	143
	7 à 9 mois	■	■	0	0
EE	1 à 90 jours	41			
	91 jours - 6 mois	137	see Eurostat		
	7 à 9 mois	2			
FI	1 à 90 jours	14 024	13 020	16 576	17 995
	91 jours - 6 mois	■	■	592	486
	7 à 9 mois	■	■	291	1 091
	1 à 90 jours	0			
LV	91 jours - 6 mois	0	voir Eurostat		
	7 à 9 mois	0			
	1 à 90 jours	0			
PL	91 jours - 6 mois	0	voir Eurostat		
	7 à 9 mois	0			
	1 à 90 jours	■			
SK	91 jours - 6 mois	■	voir Eurostat		
	7 à 9 mois	■			
	1 à 90 jours	0			
SI	91 jours - 6 mois	0	voir Eurostat		
	7 à 9 mois	0			
	1 à 90 jours	0	0	0	0
UK	91 jours - 6 mois	0	0	0	2 493
	7 à 9 mois	0	0	0	0

Source: Points de contact nationaux du REM

■ pas de données

**Tableau 4: Nombre de ressortissants de pays tiers ayant obtenu le renouvellement ou le retrait de l'autorisation de travail saisonnier (2016-2019)**

	Validité	2016	2017	2018	2019
AT	Renouvellement	5 103	5 438	6 547	8 171
	Retrait	0	0	0	0
CY	Renouvellement	■	■	■	■
	Retrait	■	■	■	■
EE	Renouvellement	1	voir Eurostat		
	Retrait	41			
FI	Renouvellement	■	■	11	33
	Retrait	■	■	■	■
FR	Renouvellement	1 099	2 712	2 837	3 041
	Retrait	■	■	■	■
LV	Renouvellement	0	voir Eurostat		
	Retrait	0			
PL	Renouvellement	0	voir Eurostat		
	Retrait	0			
SK	Renouvellement	■	voir Eurostat		
	Retrait	■			
SI	Renouvellement	0	voir Eurostat		
	Retrait	0			■ pas de données

Source: Points de contact nationaux du REM

Données relatives à l'Autriche: Les chiffres ne sont disponibles que pour le nombre d'autorisations de travail qui ont été renouvelées ou retirées (= révoquées) pour les travailleurs saisonniers (y compris les travailleurs saisonniers agricoles) qui sont des ressortissants de pays tiers, et non pour le nombre respectif de ressortissants de pays tiers concernés. Cela signifie que plusieurs autorisations de travail peuvent avoir été délivrées (consécutivement) à une même personne.

Données relatives à la Finlande: Les données sont fournies par le service finlandais de l'immigration.

Données relatives à la France: les données concernant le nombre d'autorisations retirées ne sont pas disponibles. Les titres de séjour sont renouvelés pour 3 ans. VSA/ DSED - DGEF, Ministère de l'Intérieur.

Données relatives à la Pologne: Le permis de travail saisonnier est un nouvel instrument introduit en Pologne le 1er janvier 2018. Le nombre de ressortissants de pays tiers dont l'autorisation de travail saisonnier a été retirée ne peut être qu'une estimation, laquelle a été envoyée uniquement pour 2019. Les données de 2019 ont déjà été fournies à l'Office des étrangers (autorité responsable de la transmission des données via EDAMIS)

Données relatives à la Rép. Slovaque: dans la pratique, ces cas sont presque inexistantes, car au lieu de prolonger le permis de travail saisonnier, les étrangers choisissent un autre motif de séjour (en particulier l'emploi). Les données d'Eurostat sont complétées et validées par le Bureau de la police des frontières et des étrangers (point de contact national pour les statistiques d'Eurostat sur les travailleurs saisonniers).

Données relatives à la Slovénie: 0 = aucun cas enregistré.

## Tableau 5: Nombre de ressortissants de pays tiers ayant obtenu le renouvellement de l'autorisation de travail saisonnier, par secteur (2016-2019)

	2016		2017		2018		2019	
	Cinq principaux secteurs	Nombre d'autorisations						
<b>AT</b>	Agriculture et sylviculture	3 505	Agriculture et sylviculture	3 841	Agriculture et sylviculture	4 869	Agriculture et sylviculture	5 935
	Tourisme	1 598	Tourisme	1 597	Tourisme	1 678	Tourisme	2 236
		0		0		0		0
		0		0		0		0
<b>EE</b>								
			voir Eurostat		voir Eurostat		voir Eurostat	
<b>LV</b>		0						
		0						
		0	voir Eurostat		voir Eurostat		voir Eurostat	
		0						
<b>PL</b>		0						
		0	voir Eurostat		voir Eurostat		voir Eurostat	
		0						
		0						
<b>SI</b>		0						
		0	voir Eurostat		voir Eurostat		voir Eurostat	
		0						
		0						

■ pas de données

Données relatives à l'Autriche: Les chiffres ne sont disponibles que pour le nombre d'autorisations de travail qui ont été renouvelées ou retirées (= révoquées) pour les travailleurs saisonniers (y compris les travailleurs saisonniers agricoles) qui sont des ressortissants de pays tiers, et non pour le nombre respectif de ressortissants de pays tiers concernés. Cela signifie que plusieurs autorisations de travail peuvent avoir été délivrées (consécutivement) à une même personne.

Données relatives à la Pologne: Le permis de travail saisonnier est un nouvel instrument introduit en Pologne le 1er janvier 2018. Les données de 2019 ont déjà été fournies à l'Office des étrangers (autorité responsable de la transmission des données via EDAMIS).

Données relatives à la Rép. Slovaque: Les données d'Eurostat sont complétées et validées par le Bureau de la police des frontières et des étrangers (point de contact national pour les statistiques d'Eurostat sur les travailleurs saisonniers).

Données relatives à la Slovénie: 0 = aucun cas enregistré.

## Synthèse des restrictions appliquées par les États membres et le Royaume-Uni Synthèse saisonniers ressortissants de pays tiers (RPT) et les ressortissants de l'UE

**Code chromatique :** rouge = restrictions prévues par la législation/le régime national ; orange = aucune restriction dans la législation/le régime national mais dans la pratique l'égalité de traitement est restreinte ; bleu = aucune restriction dans la législation/le régime national et aucune restriction signalée dans la pratique

	Accès aux prestations familiales <sup>199</sup>	Accès aux prestations de chômage <sup>200</sup>	Accès à l'éducation et à la formation professionnelle non liées à l'activité professionnelle spécifique <sup>201</sup>	Accès aux avantages fiscaux	Autres difficultés pratiques pour garantir l'égalité de traitement	
<b>AT</b>	Les travailleurs saisonniers agricoles n'ont généralement pas droit aux allocations familiales en Autriche, à l'exception des travailleurs saisonniers agricoles ou non originaires de pays tiers titulaires d'un permis de séjour pour des circonstances particulièrement exceptionnelles (article 3, paragraphe 1, de la loi sur les allocations familiales de 1967, FLG n° 376/1967, dans la version de la loi fédérale FLG I n° 28/2020).	Les travailleurs saisonniers et travailleurs agricoles ont en principe droit à des prestations d'assurance chômage (article 1, paragraphe 1 bis, de la loi de 1977 sur l'assurance chômage), mais le fait qu'ils doivent quitter le territoire à la fin de leur emploi saisonnier les empêche de pouvoir prétendre à ces prestations dans la pratique.	Il n'existe aucune restriction en vigueur dans la loi, mais compte tenu des dispositions régissant le séjour et les conditions de travail des travailleurs saisonniers et saisonniers agricoles, il est peu probable que ce groupe ait accès à l'éducation ou à la formation.	La « Prime familiale plus » a été introduite le 1er janvier 2019 pour remplacer l'exonération fiscale des frais de garde d'enfants et le quotient familial. La Prime familiale plus permet de réduire de 1.500 euros par enfant le montant des impôts annuel d'un foyer. Les familles ayant des enfants dans des pays tiers ne peuvent pas bénéficier de cette prime. Il en va de même pour les autres avantages fiscaux, notamment les allocations pour les personnes seules et les personnes tenues de payer une pension alimentaire (Bundesministerium für Finanzen, 2020).	Les cas individuels d'inégalité de traitement concernent le temps de travail et le salaire. Le problème général auquel les travailleurs saisonniers et travailleurs agricoles sont confrontés est celui d'une relation de dépendance vis-à-vis de leur employeur à la fois pour leur emploi et leur titre de séjour, d'où la probabilité qu'ils ne fassent pas prévaloir leurs droits et ni ne signalent d'éventuelles infractions. Les syndicats soulignent des obstacles supplémentaires tels que les barrières linguistiques et le fait que les personnes appartenant à ce groupe sont souvent difficiles à contacter puisqu'elles sont tenues de quitter l'Autriche à la fin de leur emploi. De nombreux travailleurs saisonniers ont moins d'obligations sociales, et notamment familiales, qui limitent le nombre d'heures de travail en raison d'une vie sociale.	
<b>BE</b>	Les titulaires d'un permis unique, y compris les travailleurs saisonniers, n'ont pas droit aux prestations familiales si leur permis unique est délivré pour une période maximale de 6 mois.	Pour pouvoir prétendre aux prestations de chômage belges, il faut résider légalement dans le pays. Étant donné que pour les ressortissants de pays tiers se trouvant temporairement dans le pays, le droit de séjour prend fin en même temps que le droit de travail, ils ne peuvent prétendre aux allocations de chômage. Les titulaires d'un permis unique, dont le permis de travail prend fin avant l'expiration du permis unique, ont néanmoins droit aux allocations de chômage pendant 60 jours maximum après la fin du contrat de travail. Toutefois, un travailleur doit avoir travaillé un certain nombre de jours au cours d'une période définie précédant le chômage pour y avoir droit. Le nombre de jours pendant lesquels un travailleur (saisonnier) ressortissant d'un pays tiers a travaillé dans son pays d'origine n'est en principe pas pris en compte (des exceptions s'appliquent à un nombre très limité de pays résultant de l'application d'accords bilatéraux). Par conséquent, la plupart des travailleurs ressortissants de pays tiers en Belgique ne bénéficient pas des mêmes droits que les travailleurs nationaux en matière d'allocations de chômage.	Aucune restriction signalée	Aucune restriction signalée	Aucune restriction signalée	Le régime belge du travail saisonnier s'applique aux travailleurs saisonniers nationaux et des pays tiers. Les employeurs de travailleurs saisonniers appliquent le droit du travail belge, quel que soit le pays d'origine ou le statut du travailleur concernant son séjour. La Belgique restreint l'égalité de traitement entre les travailleurs saisonniers de pays tiers et les nationaux qui exercent des activités professionnelles comparables uniquement pour les prestations familiales. Dans la pratique, toutefois, les réglementations en vigueur peuvent entraîner une différence de traitement dans d'autres domaines tels que les prestations de sécurité sociale.

<sup>199</sup> L'article 23, paragraphe 2, point i), de la directive sur les travailleurs saisonniers prévoit que les États membres peuvent restreindre l'égalité de traitement visée au paragraphe 1, premier alinéa, point d), en excluant les prestations familiales et les prestations de chômage, sans préjudice du règlement UE n°1231/2010.

<sup>200</sup> Voir l'article 23, paragraphe 2, point i), de la directive sur les travailleurs saisonniers.

<sup>201</sup> L'article 23, paragraphe 2, point ii), de la directive sur les travailleurs saisonniers prévoit que les États membres peuvent restreindre l'égalité de traitement visée au paragraphe 1, premier alinéa, point g), en limitant son application à l'enseignement et à la formation professionnelle qui sont directement liés à l'activité professionnelle spécifique et en excluant les bourses d'études et les prêts d'entretien ou d'autres bourses et prêts.

Accès à l'éducation et à la formation professionnelle non liées à l'activité professionnelle spécifique		Autres difficultés pratiques pour garantir l'égalité de traitement	
Accès aux prestations familiales	Accès aux prestations de chômage	Accès aux avantages fiscaux	
<b>BG</b>	Les travailleurs saisonniers ressortissants de pays tiers n'ont pas droit aux prestations de chômage familiales lorsque l'autorisation de travail est délivrée pour neuf mois maximum.	Aucune restriction signalée	Aucune difficulté signalée
<b>CY</b>	Aucune restriction signalée	Aucune restriction signalée	Aucune restriction signalée
<b>CZ</b>	Le droit aux prestations en République tchèque dépend du statut juridique d'une personne. Les ressortissants étrangers qui obtiennent un visa de long séjour pour un travail saisonnier ont droit aux prestations de soins, mais ceux qui séjournent pour une période plus courte n'y ont pas droit.	Si la personne ne réside pas en République tchèque, les avantages fiscaux ne peuvent être demandés que si la personne réside dans un autre État membre de l'UE ou de l'EEE et remplit les autres conditions fixées par la loi n° 586/1992 sur l'impôt sur le revenu. Un ressortissant de pays tiers qui ne remplit pas ces conditions est donc exclu.	Aucune restriction signalée
<b>DE</b>	Les travailleurs saisonniers originaires de pays tiers ne peuvent pas venir en Allemagne avec les membres de leur famille. Depuis l'arrêt rendu par la Cour de Justice européenne le 12 juin 2012, les travailleurs saisonniers des États membres de l'UE ont droit à des allocations familiales en Allemagne, même si leurs enfants continuent de vivre dans leur pays d'origine. Toutefois, la situation est différente pour les travailleurs saisonniers originaires de pays tiers qui n'ont pas droit aux allocations familiales parce que leur contrat de travail est limité dans le temps et que leur séjour en Allemagne est donc temporaire.	Les salaires des travailleurs saisonniers étrangers versés pour un travail effectué en Allemagne sont généralement imposés en Allemagne, sauf s'ils sont inférieurs à l'allocation de base exonérée d'impôt de 9 408 euros par an (montant pour l'année 2020). Les travailleurs saisonniers de l'agriculture et de la sylviculture peuvent bénéficier d'un impôt sur le revenu forfaitaire (« flat tax ») de 5 % (article 40a, paragraphe 3, de la loi relative à l'impôt sur le revenu). Toutefois, l'impôt forfaitaire n'est autorisé que lorsque, par ex., le travailleur temporaire est employé dans une exploitation agricole et forestière, effectue exclusivement des travaux agricoles et forestiers, ne travaille pas plus de 180 jours par année civile pour l'employeur et est rémunéré à un taux horaire inférieur ou égal à 15 €. Sous certaines conditions, les salariés temporaires et à temps partiel en dehors de l'agriculture et de la sylviculture peuvent être soumis à un impôt sur le revenu forfaitaire. L'impôt forfaitaire est habituellement imputé à l'employeur mais peut être répercuté sur les salariés.	Si aucun accord de sécurité sociale n'a été conclu avec le pays d'origine, par ex., les cotisations versées au titre des allocations de chômage sont perdues et le salarié ne peut pas bénéficier de l'assurance.

	Accès aux prestations familiales	Accès aux prestations de chômage	Accès à l'éducation et à la formation professionnelle non liées à l'activité professionnelle spécifique	Accès aux avantages fiscaux	Autres difficultés pratiques pour garantir l'égalité de traitement
<b>EE</b>	Le séjour des travailleurs saisonniers en Estonie est temporaire. Dépourvus d'un permis de séjour, ils ne sont donc pas couverts pendant leur séjour temporaire.	Le droit aux prestations de chômage est prévu pour les résidents permanents en Estonie, les ressortissants de pays tiers résidant en Estonie sur la base d'un permis de séjour temporaire ou d'un droit de séjour temporaire, les citoyens de l'UE/EEE, les personnes bénéficiant d'une protection internationale qui résident en Estonie ou les personnes ayant déposé une demande de protection internationale en Estonie. Un travailleur saisonnier n'entre pas dans ces catégories, mais s'il séjourne ensuite en Estonie pour les motifs énumérés ci-dessus, les cotisations versées pendant qu'il était employé en tant que travailleur saisonnier seront prises pour une ouverture éventuelle de droits aux prestations de chômage.	Le droit de demander une allocation ou un prêt pour les études est prévu pour les citoyens estoniens ou les ressortissants de pays tiers séjournant en Estonie sur la base d'un permis de long séjour ou de séjour temporaire ou sur la base d'un droit de séjour permanent ou temporaire.	Les travailleurs saisonniers de pays tiers n'ont pas le statut de résident et ne peuvent donc pas soumettre de déclaration de revenus de résident et bénéficier des avantages fiscaux liés à la famille.	Aucune difficulté signalée
<b>ES</b>	En général, pour être couvert par la sécurité sociale, ce sont les mêmes règles qui s'appliquent que pour les travailleurs espagnols. L'égalité de traitement est un principe clé du cadre juridique migratoire. Toutefois, dans la pratique, celle-ci est limitée du fait de la durée de séjour limitée des travailleurs saisonniers, de sorte que seules certaines prestations leur sont ouvertes.	Les travailleurs saisonniers ne versent pas de cotisations à l'assurance chômage.	Il n'existe aucune restriction en vigueur dans la loi, mais compte tenu des dispositions régissant le séjour et les conditions de travail des travailleurs saisonniers et saisonniers agricoles, il est peu probable que ce groupe ait accès à l'éducation ou à la formation. C'est pourquoi le gouvernement espagnol et d'autres autorités travaillent ensemble pour leur garantir l'accès à un type d'éducation spécifique.	Aucune restriction.	Aucune difficulté signalée
<b>FI</b>	En règle générale, les ressortissants de pays tiers doivent détenir un permis leur permettant de rester dans le pays pendant au moins un an pour avoir accès à la sécurité sociale. Les membres de la famille des travailleurs saisonniers n'obtiennent pas de permis de séjour en raison de leurs liens familiaux, et n'ont donc pas droit à ces prestations.	Depuis 2018, les travailleurs saisonniers ne sont plus soumis aux cotisations d'assurance chômage. Les modifications apportées à la Loi sur les prestations de chômage et à la Loi sur le financement des prestations de chômage excluent de l'assurance chômage les travailleurs saisonniers, tels que visés dans la directive sur les travailleurs saisonniers.	Les travailleurs saisonniers n'ont pas droit à des bourses ou à des prêts d'études.	Aucune restriction signalée.	Les droits à la sécurité sociale dépendent de la durée du séjour.

	Accès à l'éducation et à la formation professionnelle non liées à l'activité professionnelle spécifique	Accès aux avantages fiscaux	Autres difficultés pratiques pour garantir l'égalité de traitement
<p><b>FR</b></p> <p>Accès aux prestations familiales</p> <p>Les travailleurs saisonniers ressortissants de pays tiers s'engagent à maintenir leur résidence habituelle hors de France. 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 (au moins 6 mois de l'année civile). Cela n'inclut pas les travailleurs saisonniers dont le séjour est de six mois maximum.</p>	<p>Accès aux prestations de chômage</p> <p>Pas d'accès aux prestations de chômage en raison de la durée limitée du séjour et de la résidence hors de France.</p>	<p>Autres restrictions signalées, bien qu'en raison de la durée limitée du séjour en France et du fait qu'ils n'établissent pas leur résidence en France, ils ne puissent pas bénéficier de ces mesures.</p>	<p>Aucune restriction signalée</p>
<p><b>HR</b></p> <p>Aucune restriction signalée</p>	<p>Pour avoir accès aux prestations de chômage, les travailleurs saisonniers ressortissants de pays tiers doivent avoir travaillé au moins 9 mois dans le pays au cours des 24 derniers mois. La fin du contrat ne peut être du fait du travailleur salarié, par simple volonté ou par faute. Celui-ci doit disposer d'un permis de séjour valide. Étant donné que le travail et le séjour sont interdépendants, il est difficile dans la pratique pour les travailleurs saisonniers d'accéder à cette prestation qui n'est valable que jusqu'à la date d'expiration de l'autorisation.</p>	<p>Aucune restriction signalée</p>	<p>Les droits à la sécurité sociale sont souvent liés au titre de séjour qui dépend, lui, de la durée de l'emploi.</p>
<p><b>HU</b></p> <p>Seuls les ressortissants de pays tiers dont le permis unique est valable pendant au moins 6 mois peuvent bénéficier des prestations familiales. En Hongrie, la durée maximum d'un emploi saisonnier est de six mois, ce qui limite leur accès à ces prestations.</p>	<p>Les travailleurs saisonniers de pays tiers n'ont pas droit aux prestations de chômage car leur période d'affiliation au régime d'assurance est trop courte (minimum un an) or elle est nécessaire pour bénéficier des allocations de recherche d'emploi.</p>	<p>Aucune restriction signalée.</p>	<p>En raison du faible nombre de travailleurs saisonniers en Hongrie, aucune difficulté pratique importante n'a été signalée.</p>
<p><b>IE</b></p> <p>Non applicable puisque l'Irlande n'applique pas la directive.</p>			

	Accès à l'éducation et à la formation professionnelle non liées à l'activité professionnelle spécifique	Accès aux avantages fiscaux	Autres difficultés pratiques pour garantir l'égalité de traitement	
<b>IT</b>	<p><b>Accès aux prestations familiales</b></p> <p>En général, pour être couvert par la sécurité sociale, ce sont les mêmes règles qui s'appliquent que pour les travailleurs italiens, mais dans la pratique, cela est limité par le séjour de courte durée des travailleurs saisonniers, de sorte que seules certaines prestations sont accessibles. Ces formes d'allocation et de sécurité sociale obligatoire sont les suivantes : assurance invalidité, vieillesse et veuvage ; assurance contre les accidents du travail et les maladies professionnelles ; assurance maladie et assurance maternité.</p> <p><b>Accès aux prestations de chômage</b></p> <p>Les travailleurs saisonniers n'ont pas droit aux allocations familiales ni aux indemnités de chômage involontaire, et ces cotisations ne sont pas dues par l'employeur. L'employeur est tenu de verser à l'organisme de sécurité sociale (I.N.P.S.) une contribution d'un montant égal à celui de ces prestations, qui sera utilisée pour la protection sociale des travailleurs.</p>	<p><b>Accès aux prestations de chômage</b></p> <p>En principe, en raison de la durée limitée de son séjour, il ne peut pas bénéficier des prestations de chômage.</p>	<p><b>Accès à l'éducation et à la formation professionnelle non liées à l'activité professionnelle spécifique</b></p> <p>Aucune restriction à l'éducation/la formation professionnelle prévue par la loi bien que l'accès soit de facto limité en raison de la nature temporaire de l'activité professionnelle des travailleurs.</p>	<p><b>Autres difficultés pratiques pour garantir l'égalité de traitement</b></p> <p>Le travailleur étranger qui remplit les conditions prévues peut bénéficier des droits de sécurité sociale acquis à compter de son 65<sup>ème</sup> anniversaire et ses droits peuvent être transférés à l'organisme ou à l'assureur dans son pays d'origine.</p>
<b>LT</b>	<p><b>Accès aux prestations familiales</b></p> <p>Aucun droit aux prestations familiales n'est accordé.</p>	<p><b>Accès aux prestations de chômage</b></p> <p>En principe, il n'y a pas de distinction entre les nationalités. Toutefois, en ce qui concerne le droit aux prestations de chômage, le travailleur saisonnier est de facto exclu des prestations de chômage, car la loi ne prévoit pas la possibilité pour un travailleur saisonnier de demander un permis de séjour pour travailleur salarié.</p>	<p><b>Accès aux avantages fiscaux</b></p> <p>Sur la base de la réglementation générale actuelle, le travailleur étranger qui remplit les conditions prévues par la réglementation en vigueur, peut bénéficier des droits de sécurité sociale acquis à compter de son 65<sup>ème</sup> anniversaire, éventuellement aussi en dérogation à l'obligation de cotisation minimale. Les travailleurs saisonniers, en particulier, ont le droit de transférer les cotisations à l'institution ou à l'assureur dans leur pays d'origine. Cela ne l'empêchera pas de récupérer ses droits en cas de réadmission sur le territoire italien.</p>	<p><b>Autres difficultés pratiques pour garantir l'égalité de traitement</b></p> <p>Aucune difficulté signalée</p>
<b>LU</b>	<p><b>Accès aux prestations familiales</b></p> <p>Les prestations familiales sont accordées aux enfants officiellement domiciliés au Luxembourg et vivant dans le pays de façon ininterrompue. Les travailleurs saisonniers ressortissants de pays tiers n'ayant pas droit au regroupement familial au Luxembourg, le droit aux prestations familiales pour leurs enfants vivant dans le pays d'origine est conditionné par l'existence d'éventuels accords bilatéraux ou multilatéraux en matière de sécurité sociale, et de leur contenu, entre le Luxembourg et les pays tiers. Le seul accord bilatéral prévoyant actuellement des dispositions en matière de prestations familiales est l'accord bilatéral sur les questions de sécurité sociale conclu avec le Cap-Vert.</p>	<p><b>Accès aux prestations de chômage</b></p> <p>En principe, il n'y a pas de distinction entre les nationalités. Toutefois, en ce qui concerne le droit aux prestations de chômage, le travailleur saisonnier est de facto exclu des prestations de chômage, car la loi ne prévoit pas la possibilité pour un travailleur saisonnier de demander un permis de séjour pour travailleur salarié.</p>	<p><b>Accès à l'éducation et à la formation professionnelle non liées à l'activité professionnelle spécifique</b></p> <p>Les services d'éducation et de formation ne sont pas ouverts aux travailleurs saisonniers ressortissants de pays tiers.</p> <p>La loi sur l'immigration confère aux travailleurs saisonniers le droit à la reconnaissance de leurs diplômes ainsi que le droit à l'éducation et à la formation professionnelle directement liées à l'activité professionnelle spécifique, à l'exception des bourses d'études, des prêts étudiants et autres allocations.</p>	<p><b>Autres difficultés pratiques pour garantir l'égalité de traitement</b></p> <p>Non. Le Code du travail définit le contrat de travail saisonnier comme un contrat à durée déterminée et, par conséquent, tous les droits et devoirs liés à ce type de contrat s'appliquent. En outre, le Code du travail garantit le principe de l'égalité de traitement pour les travailleurs saisonniers puisqu'il stipule que, sauf disposition contraire, les dispositions légales et contractuelles applicables aux salariés sous contrat à durée indéterminée sont également applicables aux salariés sous contrat à durée déterminée. Le Code du travail stipule l'égalité de traitement entre les salariés en matière d'emploi et de travail et interdit toute discrimination directe ou indirecte sur le lieu de travail fondée sur la religion, les croyances, l'orientation sexuelle, l'âge, le handicap, l'appartenance ou la non-appartenance, vraie ou supposée, à une nationalité, une race ou un groupe ethnique, ou fondée sur le sexe.</p>

Accès à l'éducation et à la formation professionnelle non liées à l'activité professionnelle spécifique		Autres difficultés pratiques pour garantir l'égalité de traitement	
Accès aux prestations familiales	Accès aux prestations de chômage	Accès aux avantages fiscaux	
<b>LV</b> Le système de sécurité sociale comprend des prestations (allocations familiales de l'État) conditionnées au titre de séjour. Les travailleurs saisonniers, contrairement aux résidents permanents, ne peuvent remplir ces conditions en raison du caractère temporaire de leur séjour.	Pour percevoir des prestations de chômage, toute personne doit être affiliée pendant une durée minimum (les cotisations d'assurance sociale obligatoires pour le chômage doivent être versées pendant au moins 12 des 16 derniers mois). Les travailleurs saisonniers originaires de pays tiers ne peuvent pas en bénéficier car la durée de leur emploi est de 6 mois au maximum.	Selon la Loi sur l'impôt sur le revenu des personnes physiques, les non-résidents ne sont pas soumis au minimum non imposable et n'ont pas droit aux déductions fiscales établies par la loi. Une exception est faite pour ceux qui résident dans un autre État membre de l'UE ou de l'EEE et qui ont perçu plus de 75 % de leur revenu global en Lettonie au cours de l'année fiscale.	Aucune difficulté signalée
<b>MT</b> Malte n'applique pas de traitement différentiel basé sur la nationalité mais sur la durée de séjour sur le territoire. L'éligibilité est effective après 3 mois de résidence. Autrement, dans le cas d'une personne venant d'un pays tiers qui s'installe à Malte, même si elle possède la nationalité maltaise ou européenne, le droit aux prestations ne prend effet qu'après une période de trois mois à compter de la date de son admission sur le territoire.	Le droit aux prestations de chômage est subordonné à l'affiliation préalable au régime maltais pendant au moins un an (50 semaines de cotisations au total, dont 20 semaines doivent être versées au cours des deux années précédant la date de demande de prestations). Le droit aux prestations est subordonné à l'inscription auprès des services publics de l'emploi (SPE), appelés « Jobsplus ». Si l'une ou l'autre de ces conditions n'est pas remplie, le droit aux prestations n'est pas ouvert.	Aucune restriction signalée	Aucune difficulté n'a pu être observée car aucune autorisation de travail saisonnier n'a été délivrée mais, si ça avait été le cas, les autorités estiment qu'aucune difficulté n'aurait été signalée.
<b>NL</b> Aucune restriction signalée	Aucune restriction signalée	Aucune restriction signalée	Aucune restriction signalée
<b>PL</b> Les travailleurs saisonniers admis conformément à la directive sur les travailleurs saisonniers ne peuvent bénéficier des prestations familiales et des aides d'État pour élever des enfants. Cela est dû au fait qu'ils sont en Pologne pour une très courte durée.	Les travailleurs saisonniers admis en vertu de la directive sur les travailleurs saisonniers ne peuvent pas s'inscrire comme chômeurs. Ils peuvent s'inscrire en tant que demandeurs d'emploi sans avoir droit aux prestations de chômage. Cela est dû au fait qu'ils sont en Pologne pour une très courte durée et que leur séjour est lié à un emploi spécifique.	Les travailleurs saisonniers sont soumis aux règles de fiscalité générales.	Aucune difficulté signalée
<b>PT</b> Aucune restriction signalée	Pour avoir droit aux allocations de chômage, le travailleur saisonnier doit avoir été salarié et avoir, à ce titre, comptabilisé au titre de la sécurité sociale au moins 360 jours au cours des 24 mois précédant immédiatement la date à laquelle il est devenu chômeur.	Aucune restriction signalée	Aucune difficulté signalée

	Accès à l'éducation et à la formation professionnelle non liées à l'activité professionnelle spécifique	Accès aux avantages fiscaux	Autres difficultés pratiques pour garantir l'égalité de traitement
<b>SE</b>	<p>Accès aux prestations familiales</p> <p>Aucune restriction signalée</p>	<p>Accès aux prestations de chômage</p> <p>Aucune restriction signalée</p>	<p>Accès aux avantages fiscaux</p> <p>Aucune restriction signalée</p>
<b>SI</b>	<p>Accès aux prestations familiales</p> <p>Aucune restriction signalée</p>	<p>Accès aux prestations de chômage</p> <p>Aucune restriction signalée</p>	<p>Autres difficultés pratiques pour garantir l'égalité de traitement</p> <p>Aucune restriction signalée</p>
<b>SK</b>	<p>Accès aux prestations familiales</p> <p>La législation relative aux diverses prestations familiales ne s'applique qu'aux personnes (étrangers ou ressortissants slovaques) ayant, à minima, un droit de résidence temporaire sur le territoire de la République slovaque. Par conséquent, saisonniers employés pendant une période ne dépassant pas 90 jours ne peuvent pas en bénéficier.</p>	<p>Accès aux prestations de chômage</p> <p>Les prestations de chômage ne peuvent être versées à une personne que si elle est inscrite dans la base de données des demandeurs d'emploi et à condition qu'elle ait été assurée pendant au moins 730 jours au cours des quatre dernières années précédant son inscription dans la base de données des demandeurs d'emploi. Les travailleurs saisonniers ressortissants de pays tiers ne peuvent pas s'inscrire dans la base de données des demandeurs d'emploi, car seules les personnes ayant un titre de séjour de longue durée y ont droit. Leur accès est donc limité en raison du caractère temporaire de leur séjour, même s'ils paient des cotisations d'assurance chômage pendant leur emploi en Slovaquie.</p>	<p>Accès aux avantages fiscaux</p> <p>Aucune restriction signalée.</p> <p>Si le lieu de résidence habituel des membres de la famille du travailleur saisonnier se situe en dehors de la Slovaquie, le travailleur ne bénéficie d'avantages fiscaux que si un accord international visant à éviter la double imposition a été conclu avec son pays d'origine. Pour que le travailleur saisonnier soit considéré comme résident fiscal du pays, il doit avoir un contrat de travail de plus de 183 jours, ce qui exclut les travailleurs saisonniers car ils n'atteignent pas ce seuil.</p>
<b>UK</b>	<p>Accès aux prestations familiales</p> <p>Le Royaume-Uni n'applique pas la directive, toutefois, les titulaires d'un visa de travailleur saisonnier (niveau 5) ne sont pas autorisés à faire venir des membres de leur famille au Royaume-Uni, ce qui limite leur possibilité de demander des prestations familiales.</p>	<p>Accès aux prestations de chômage</p> <p>Le Royaume-Uni n'applique pas la directive, mais il a été signalé que les titulaires d'un visa de travailleur saisonnier (niveau 5) ne sont pas autorisés à accéder aux fonds publics.</p>	<p>Autres difficultés pratiques pour garantir l'égalité de traitement</p> <p>Les études portant sur la condition des migrants en Slovaquie indiquent que pour les travailleurs saisonniers et d'autres catégories de migrants rencontrent des difficultés liées à la maîtrise de la langue qui peuvent avoir des conséquences en termes d'égalité des droits lorsqu'ils doivent accomplir une tâche (par ex., déposer une demande). De même, par ex., le fait de ne pas comprendre les instructions publiées sur les sites internet des autorités publiques slovaques ou les normes juridiques peut placer les travailleurs saisonniers dans une position de vulnérabilité, ce qui peut avoir un impact sur l'égalité de traitement.</p> <p>Non applicable puisque le Royaume-Uni n'applique pas la directive.</p>

## ANNEXE 3:

### Aperçu des principaux acteurs impliqués dans la protection des droits des travailleurs saisonniers et de leur rôle par État membre et au Royaume-Uni

	Acteurs publics	Rôle	Acteurs publics	Rôle	Autres acteurs
<b>AT</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ La police financière</li> <li>■ L'Inspection du travail</li> <li>■ Les Chambres de</li> <li>■ Les comités d'entreprise</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ La police financière contribue à la protection des droits des travailleurs saisonniers et des travailleurs saisonniers agricoles dans le cadre de la lutte contre le travail illégal.</li> <li>■ travailleurs, conseil pour l'application des mesures de santé et de sécurité au travail. Contrôle du respect des dispositions légales et des décisions des autorités (par exemple, heures de travail, temps de repos, relevés de congés).</li> <li>■ Chambres du travail, représentant légalement les salariés et promouvant leurs intérêts économiques, professionnels et culturels. L'adhésion est obligatoire pour tous les salariés en Autriche.</li> <li>■ Comité d'entreprise: à partir de cinq salariés (quelle que soit leur nationalité), le personnel peut créer un comité d'entreprise. Ce dernier peut procéder au contrôle et à la vérification du respect de la convention collective, des accords d'entreprise et des règlements en matière de santé et de sécurité au travail. Il peut également demander des informations relatives à l'établissement et à la rupture de la relation de travail.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ ONG, activistes et initiatives privées</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Les acteurs concernés ont fondé une initiative commune appelée Sezonieri<sup>202</sup>. Cette campagne d'éducation vise à ...</li> <li>■ La campagne vise à informer ces derniers de leurs droits et à garantir le respect du droit du travail.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Fédération syndicale autrichienne: des fédérations telles que le syndicat Vida dans le transport et le syndicat PROGE pour la production.</li> <li>■ travailleurs devant les tribunaux et les autorités publiques. UNDOK est une initiative conjointe entre les ONG et les syndicats et sert de point de contact aux travailleurs en situation irrégulière nécessitant une aide syndicale.</li> </ul>
<b>BE</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Les Services d'inspection sociale</li> </ul>		<ul style="list-style-type: none"> <li>■ ONG, par ex. Coordination et initiatives pour réfugiés et étrangers (CIRÉ)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Les institutions ou associations visant à défendre les intérêts des ressortissants de pays tiers peuvent représenter les travailleurs saisonniers devant les tribunaux belges.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Des syndicats tels que Horval, principal syndicat représentant les travailleurs des secteurs de l'agriculture, de l'horticulture et de l'hôtellerie en Belgique. Les syndicats peuvent représenter les travailleurs saisonniers devant les tribunaux belges.</li> </ul>
<b>BG</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ L'inspection générale du travail</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ L'agence exécutive dénommée « Inspection générale du travail » protège et contrôle également les droits et le traitement des travailleurs saisonniers.</li> </ul>			<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Les syndicats: Les organisations nationales représentatives des salariés sont la Confédération des syndicats indépendants de Bulgarie (CITUB) et la Confédération du travail « Podkrepa » qui protègent les droits des travailleurs saisonniers dans l'agriculture, par ex.</li> </ul>

202 PRO-GE – die Produktionsgewerkschaft, Nyéléni – Forum für Ernährungssouveränität, UNDOK – Verband zur gewerkschaftlichen Unterstützung undokumentiert Arbeitender, MEN-VIA – Unterstützung für männliche Betroffene von Menschenhandel, LEFÖ – Beratung, Bildung und Begleitung für Migrantinnen, Südwind Oberösterreich, ÖGB-Kompetenzforum Migration, Migrare, "weltumspannend arbeiten", groupe d'élaboration des politiques de l'ÖGB (Confédération autrichienne des syndicats) et militants indépendants.

	Acteurs publics	Rôle	Acteurs publics	Rôle	Autres acteurs
<b>CY</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Le Département du travail</li> <li>■ Le Département des relations de travail</li> <li>■ L'Inspection du travail</li> <li>■ L'assurance sociale</li> <li>■ Le Ministère de l'énergie, du commerce et de l'industrie</li> <li>■ Le Ministère de l'éducation, de la culture, de la jeunesse et des sports</li> <li>■ Le Service des impôts</li> <li>■ Le Département de l'état civil et des migrations</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Tous les acteurs contrôlent, évaluent et inspectent l'application de la législation nationale dans les domaines suivants: logement et conditions de santé et de sécurité sur le lieu de travail (Inspection du travail), conditions d'emploi, conditions de travail, droit d'adhérer à un syndicat, versement régulier des salaires, conseils pour les emplois saisonniers, formation professionnelle (Département du travail), l'assurance sociale, accès aux biens et services et fourniture de biens et services mis à la disposition du public (Ministère de l'énergie, du commerce et de l'industrie), éducation (Ministère de l'éducation, de la culture, de la jeunesse et des sports), avantages fiscaux (Service des impôts), sanctions contre les employeurs (Département de l'état civil et des migrations).</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ ONG</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Certaines ONG travaillent à la protection des droits des RPT en général. Certaines ONG peuvent également apporter un soutien aux victimes de la traite et d'exploitation de la main d'oeuvre.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Les syndicats fournissent assistance et des conseils aux travailleurs saisonniers et ont le droit de déposer une plainte au nom du travailleur auprès du Tribunal compétent en matière de conflits sociaux.</li> </ul>
<b>CZ</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Le Ministère de l'Intérieur</li> <li>■ L'Office national de l'Inspection du travail et les bureaux régionaux</li> <li>■ Les municipalités et acteurs publics locaux</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ L'Office national de l'Inspection du travail mène des activités de contrôle et de prévention.</li> <li>■ Les acteurs publics locaux tels que les Centres d'aide à l'intégration des étrangers et les municipalités fournissent des informations aux employeurs et aux travailleurs par le biais de séminaires, de conseils juridiques et sociaux, etc.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ ONG</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Les ONG proposent des supports d'information et des activités, notamment de conseil juridique et social.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Les syndicats fournissent des informations aux salariés.</li> </ul>
<b>DE</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ L'Office d'investigation financière pour l'emploi clandestin</li> <li>■ Les organismes d'assurance retraite</li> <li>■ Les tribunaux des affaires sociales</li> <li>■ Les autorités publiques chargées de la santé et de la sécurité au travail</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Au sein des douanes, l'Office d'investigation financière pour l'emploi clandestin est chargé de lutter contre l'emploi illégal en Allemagne. Il vérifie le respect des obligations en matière d'emploi. Pour vérifier les conditions d'emploi et détecter d'éventuelles violations par l'employeur ou le salarié, il effectue des contrôles aléatoires dans les entreprises et sert de point de contact pour les parties concernées.</li> <li>■ Les organismes d'assurance retraite vérifient également, dans le cadre d'audits, que les travailleurs saisonniers reçoivent effectivement le salaire minimum.</li> <li>■ Les plaintes déposées pour non-versement des salaires doivent être portées devant le tribunal du travail.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ ONG</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ La société civile prend des mesures pour protéger les droits des travailleurs saisonniers. Parmi celles-ci, l'« Initiative Faire Landarbeit », une association de syndicats et d'ONG qui traite des questions de travail saisonnier dans le secteur agricole. Lors de visites sur le terrain, l'association informe et conseille les travailleurs saisonniers du secteur agricole de leurs droits et les accompagne en cas de difficultés liées au droit du travail. Dans les rapports annuels, l'association signale les griefs et formule des recommandations d'action.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Syndicats: des centres de contact et de conseil dans plusieurs villes d'Allemagne proposent de représenter les intérêts des travailleurs et fournit des conseils juridiques.</li> </ul>

	Acteurs publics	Rôle	Acteurs publics	Rôle	Autres acteurs
EE	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ L'Inspection du travail</li> <li>■ Le Conseil de l'assurance sociale</li> <li>■ Le Conseil de la police et des gardes-frontières</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Contrôle par l'État du respect des obligations légales en matière de santé et de sécurité au travail; conseil dans ces domaines; résolution des conflits du travail; conseils sur les contrats de travail, le temps de repos, les congés, les salaires, etc. par l'intermédiaire d'une ligne d'assistance téléphonique.</li> <li>■ Le Conseil des assurances sociales dispose d'une ligne d'assistance téléphonique pour la prévention de la traite des êtres humains et l'aide aux victimes. Il conseille les travailleurs étrangers.</li> <li>■ Les conseillers en matière de migration et de citoyenneté pour les personnes qui prévoient de s'installer en Estonie ou qui y vivent déjà. Dans le cadre des pouvoirs du Conseil de la police et des gardes-frontières, la responsabilité des employeurs est engagée si le constat est établi que des ressortissants de pays tiers résident illégalement en Estonie ou ne sont pas officiellement enregistrés comme travailleurs.</li> </ul>			
EL	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ L'Inspection du travail</li> </ul>		<ul style="list-style-type: none"> <li>■ ONG: Centres du travail pour les droits et la lutte contre le travail illégal</li> </ul>		<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Syndicats: par exemple, la Confédération générale des travailleurs grecs (GSEE)</li> </ul>
ES	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Le Ministère de l'inclusion, de la sécurité sociale et des migrations</li> <li>■ L'Inspection du travail</li> <li>■ La Police</li> <li>■ Gouvernement régional</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ L'Inspection du travail: inspection des lieux de travail, notamment en extérieur. Protection juridique des travailleurs, conseil pour l'application des mesures de santé et de sécurité au travail. Contrôle du respect des dispositions légales et des décisions des autorités (par exemple, heures de travail, temps de repos, relevés de congés).</li> <li>■ La police travaille en étroite collaboration avec l'Inspection du travail.</li> <li>■ Les autorités régionales mettent en œuvre des mesures intéressantes. Par exemple, les médiateurs du travail de la Junta de Andalucía accompagnent et conseillent les travailleurs étrangers déplacés pendant toute la durée de la saison agricole.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ ONG</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Chaque année, les ONG reçoivent un financement public pour organiser des séminaires et des ateliers d'information et de sensibilisation et pour contrôler le processus.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Les syndicats et les organisations patronales sont des acteurs clés. Il convient également de souligner que le Plan de responsabilité éthique, sociale et du travail (PRELSI) pour le secteur de la fraise élaboré par INTERFRESA (<a href="https://interfresa.com/prelsi/">https://interfresa.com/prelsi/</a>) a établi un protocole volontaire d'égalité et de prévention de toutes les formes de harcèlement ou de traitement inapproprié, et prévoit de former des cadres intermédiaires, de créer le poste de « conseiller à l'intégration », d'élaborer diverses actions d'orientation et de conseil aux travailleurs, d'améliorer les relations de travail et la coexistence tout au long de leur séjour. En outre, il existe un Code de bonnes pratiques approuvé par la Commission interministérielle sur les flux migratoires, mettant l'accent sur le contrôle des conditions de travail, et proposant un certain nombre d'évolutions, à savoir l'adoption d'un protocole d'action visant principalement à renforcer les fonctions de contrôle dans les sociétés ayant des travailleurs embauchés dans les pays d'origine.</li> </ul>

	Acteurs publics	Rôle	Acteurs publics	Rôle	Autres acteurs
FI	<ul style="list-style-type: none"> <li>Les agences administratives régionales de l'État</li> <li>Les autorités régionales finlandaises</li> <li>La police et les pompiers</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Contrôle global de la sécurité et de la santé sur les lieux de travail. Les inspections sont effectuées de manière aléatoire ou sur dénonciation.</li> <li>Les régions finlandaises qui comptent le plus grand nombre d'emplois saisonniers sont la Finlande du Sud-Ouest, l'Ostrobotnie et la Laponie. En Finlande du Sud-Ouest et en Ostrobotnie, les exploitations agricoles et horticoles ainsi que des élevages d'animaux à fourrure utilisent une main-d'œuvre saisonnière. En Laponie, les secteurs du tourisme et de la restauration emploient chaque année des travailleurs saisonniers. Les visites d'inspection dans les exploitations agricoles sont souvent effectuées sur demande.</li> <li>La police et les pompiers procèdent à l'inspection des bâtiments, et s'assurent que les obligations en matière de santé et de sécurité sont respectées.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>ONG</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Victim Support Finland a contribué à apporter un soutien aux victimes de l'exploitation ou de la traite des êtres humains.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Les syndicats : Les demandes d'inspection peuvent être présentées par les syndicats, les proches des salariés, d'autres chefs d'entreprise ou le Service finlandais de l'immigration.</li> </ul>
FR	<ul style="list-style-type: none"> <li>L'Inspection du travail</li> <li>Les agents de la direction régionale des entreprises, de la consommation, du travail et de l'emploi (Direccte)</li> <li>L'OCLTI (Office central de lutte contre le travail illégal)</li> <li>Les forces de sécurité intérieure (police, etc.)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>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.</li> <li>Les agents de la Direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi 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, et que les employeurs respectent la loi.</li> <li>Les agents de l'Office central de lutte contre le travail illégal (OCLTI) constatent les situations d'exploitation du travail (pas seulement pour les travailleurs saisonniers)</li> <li>Les agents de la sécurité intérieure sont à même de pouvoir détecter une situation préjudiciable à un travailleur saisonnier. L'identification formelle d'une victime est de la compétence des services de police et de gendarmerie donnant ainsi accès à certains droits.</li> </ul>			<ul style="list-style-type: none"> <li>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.).</li> </ul>
HR	<ul style="list-style-type: none"> <li>L'Inspection du travail</li> <li>Les autorités chargées de l'immigration (Ministère de l'Intérieur)</li> <li>Le Ministère du travail et du système des retraites</li> <li>La police</li> <li>Les tribunaux</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>L'Inspection du travail contrôle la légalité du travail des étrangers.</li> <li>Les autorités de l'immigration délivrent les permis de travail et de séjour, contrôlent le respect des conditions d'admission.</li> <li>Le Ministère du travail et des retraites fournit des conseils en matière de droit du travail et de l'emploi</li> <li>La police contrôle la légalité du séjour des étrangers, et l'Inspection du travail contrôle la légalité du travail des étrangers. Les deux services peuvent mener des actions conjointes.</li> <li>Les travailleurs saisonniers qui estiment que certains de leurs droits garantis par la Loi sur les étrangers ont été violés peuvent, afin de protéger et de faire valoir ces droits, engager les procédures pertinentes contre l'employeur devant le tribunal compétent, les autorités gouvernementales ou les personnes morales ayant des pouvoirs publics en République de Croatie, conformément à la législation de la République de Croatie</li> </ul>			

	Acteurs publics	Rôle	Acteurs publics	Rôle	Autres acteurs
<b>HU</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ L'Inspection du travail</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Vérification du respect des dispositions du Code du travail ainsi que des conventions collectives (sur les salaires, les heures de travail, les périodes de repos, les heures supplémentaires et les congés payés, etc.). Les inspecteurs du travail contrôlent également le respect de la réglementation en matière de sécurité et de santé au travail.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ ONG</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ En raison du nombre limité de travailleurs saisonniers, aucun acteur privé spécifique n'est mentionné. Cependant, plusieurs ONG travaillent en faveur de la protection des droits des travailleurs en général.</li> </ul>	
<b>IE</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ La Commission des relations sur le lieu de travail (WRC)</li> <li>■ An Garda Síochána</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Le WRC est chargé de veiller au respect du droit du travail en Irlande et effectue des inspections in situ, en ciblant chaque secteur d'emploi.</li> <li>■ Des enquêtes conjointes sont menées par le WRC et les autorités fiscales, le Ministère de l'emploi et de la protection sociale et la police irlandaise (Gardaí).</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ ONG</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ En raison du nombre limité de travailleurs saisonniers hors EEE, aucun acteur privé spécifique n'est mentionné. Cependant, des ONG telles que Migrant Rights Centre Ireland (MRCI) travaillent en faveur de la protection des droits des travailleurs migrants en général.</li> </ul>	
<b>IT</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ L'Inspection du travail</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ L'Inspection du travail mène des inspections. Elle relève du Ministère du travail et des politiques sociales, qui est responsable du suivi périodique des objectifs et de la bonne gestion des ressources financières, et est placée sous le contrôle de la Cour des comptes. L'Inspection exerce et coordonne la supervision dans le domaine du travail, des cotisations, des assurances obligatoires et de la législation sociale, y compris le contrôle de la protection de la santé et de la sécurité sur le lieu de travail sur le territoire national. En outre, l'Inspection est responsable de l'évaluation de la reconnaissance des droits aux prestations sociales en cas d'accident du travail et de maladie professionnelle.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ ONG</li> </ul>		<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Les syndicats ont pour fonction principale de négocier avec les organisations patronales des conventions collectives sur le renouvellement et, d'une manière générale, de représenter les travailleurs pour la défense de leurs intérêts sur le lieu de travail.</li> </ul>

	Acteurs publics	Rôle	Acteurs publics	Rôle	Autres acteurs
LT	<ul style="list-style-type: none"> <li>Le Service de l'emploi et ses unités territoriales</li> <li>L'inspection nationale du travail</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Responsable de la délivrance des permis de travail. À cette fin, le Service de l'emploi vérifie si l'employeur se conforme aux obligations légales, si un poste vacant peut être pourvu localement, évalue si un étranger est employé conformément aux obligations en vigueur et délivre un permis de travail saisonnier.</li> <li>Cette institution contrôle si le logement attribué à un étranger répond aux normes établies. L'Inspection nationale du travail vérifie si l'employeur respecte les obligations en matière de procédure d'embauche des étrangers et s'il garantit au ressortissant étranger des conditions de travail conformes aux obligations légales. Le Service de l'emploi informe l'Inspection nationale du travail de chaque permis de travail saisonnier délivré.</li> </ul>			
LU	<ul style="list-style-type: none"> <li>L'Inspection du travail et des mines (ITM)</li> <li>Les chambres professionnelles</li> <li>Les représentants du personnel</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>L'Inspection du travail est le principal organisme public chargé de veiller au respect du droit du travail et à la protection des salariés. Elle contrôle l'application de la législation relative aux conditions de travail et à la protection des salariés, fournit des informations juridiques et techniques aux employeurs et aux salariés sur la mise en œuvre des dispositions légales. Elle effectue des inspections in situ.</li> <li>Tous les salariés ou retraités doivent adhérer à une chambre professionnelle qui représente leur catégorie professionnelle. Ces dernières donnent leur avis sur les propositions de loi.</li> <li>Tout employeur du secteur privé est tenu de désigner des représentants du personnel à partir de 15 salariés d'une même société liés par un contrat de travail, quels que soient la nature de leurs activités, le statut juridique et le secteur d'activité.</li> <li>Les représentants du personnel jouent plusieurs rôles au sein de l'entreprise, en premier lieu, celui de protéger et de défendre les intérêts des salariés en ce qui concerne les conditions de travail, la sécurité de l'emploi et le statut de l'emploi.</li> </ul>			<ul style="list-style-type: none"> <li>Les syndicats : les deux syndicats généraux représentant les travailleurs de différents secteurs économiques sont la Confédération Syndicale Indépendante du Luxembourg (Onofhängege Gewerkschaftsbond Lëtzebuerg - OGBL) et la Confédération syndicale chrétienne du Luxembourg (Lëtzebuerger Chrëschtliche Gewerkschaftsbond - LCGB). L'OGBL et la LCGB fournissent toutes deux des informations sur les droits et les obligations des travailleurs. La mission des syndicats est de défendre les intérêts des salariés vis-à-vis des employeurs et de la classe politique.</li> </ul>
LV	<ul style="list-style-type: none"> <li>L'inspection nationale du travail</li> <li>Les gardes-frontières nationaux</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Ces deux institutions d'État sont les principaux acteurs en matière de protection des droits des travailleurs saisonniers.</li> </ul>			
MT	<ul style="list-style-type: none"> <li>Le Département des relations sociales et de travail</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Le Département des relations sociales et de travail contrôle les conditions d'emploi de tous les salariés travaillant à Malte (y compris les travailleurs saisonniers) et l'application de la Loi sur les relations sociales et de travail et des textes réglementaires associés.</li> </ul>			<ul style="list-style-type: none"> <li>Les syndicats et les organisations patronales immatriculés.</li> </ul>
NL	<ul style="list-style-type: none"> <li>N/A. étant donné que les ressortissants de l'UE/EEE couvrent les besoins en main d'œuvre saisonnière</li> </ul>				
PL	<ul style="list-style-type: none"> <li>L'inspection nationale du travail</li> <li>Le Service des gardes-frontières</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Au sein des autorités publiques, l'Inspection nationale du travail joue un rôle essentiel car elle contrôle la légalité de l'emploi et des conditions de travail et le Service des gardes-frontières également car il contrôle la légalité de l'admission, du séjour et de l'emploi.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>ONG</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Parmi les autres institutions, les ONG spécialisées jouent le rôle le plus important.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Les syndicats : le rôle des syndicats, dans l'agriculture en particulier, est limité en Pologne en raison du faible niveau de syndicalisation.</li> </ul>

	Acteurs publics	Rôle	Acteurs publics	Rôle	Autres acteurs
PT	<ul style="list-style-type: none"> <li>Le Service portugais de l'immigration et des frontières (SEF)</li> <li>L'Autorité de contrôle des conditions de travail (ACT)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Il s'agit de deux institutions publiques, la première au sein du Ministère de l'Intérieur et la seconde au sein du Ministère du travail, de la solidarité et de la sécurité sociale. Ces institutions sont légalement tenues de collaborer pour enquêter et contrôler les conditions réelles dans lesquelles les travailleurs saisonniers se trouvent et, si nécessaire, de procéder à leur information et à leur protection (en cas d'exploitation du travail).</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>ONG</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Les associations privées de migrants clairement liées à la protection et au soutien des migrants peuvent intervenir, notamment en apportant un soutien spécifique aux migrants et aux travailleurs saisonniers qui en ont besoin. Il est également important de noter que ces ONG sont, en général, cofinancées par l'UE par le biais du Fonds d'asile, de migration et d'intégration (FAMI).</li> </ul>	
SE	<ul style="list-style-type: none"> <li>L'Agence suédoise des migrations</li> <li>L'Autorité suédoise de l'environnement de travail</li> <li>L'autorité fiscale</li> <li>L'autorité de police</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>L'agence gouvernementale responsable de la délivrance des permis de travail pour les travailleurs saisonniers fournit des informations détaillées sur son site internet destinées aux salariés et aux employeurs. Il existe également une foire aux questions (FAQ) destinée aux cueilleurs de baies et aux travailleurs saisonniers (Directive). Toutes les informations relatives aux cueilleurs de baies sont disponibles en anglais, en suédois et en thaï. Les informations sur le travail saisonnier sont disponibles en anglais et en suédois. L'Autorité suédoise de l'environnement de travail est une agence gouvernementale chargée de veiller à ce que les entreprises et les organisations respectent les lois sur le cadre professionnel et les horaires de travail. Par exemple, l'Agence de l'environnement de travail effectue des inspections sur les lieux de travail et diffuse des informations sur la loi sur l'environnement de travail [Arbetsmiljölagen]. Elle dispose d'une série de supports d'information destinés spécifiquement aux employeurs du « secteur de l'écologie », qui est sans doute le secteur qui emploie le plus grand nombre de travailleurs saisonniers.</li> <li>L'Autorité fiscale perçoit les impôts sur les activités commerciales et les cotisations sociales qui sont prélevées sur toute rémunération liée à un travail. Étant donné que les employeurs paient des cotisations sociales pour le compte de leurs salariés, l'Autorité fiscale sert de mécanisme de contrôle des obligations des employeurs dans ce contexte.</li> <li>Le 1er juillet 2018, l'autorité de police s'est vu conférer des pouvoirs accrus pour effectuer des inspections sur le lieu de travail sous la forme de contrôles inopinés (contrôles ponctuels). Ces contrôles peuvent être effectués dans des secteurs d'activité où il existe un risque de travail/séjour illégal de ressortissants de pays tiers, notamment des secteurs où des travailleurs saisonniers peuvent potentiellement être employés.</li> </ul>			<ul style="list-style-type: none"> <li>Les syndicats : Les partenaires sociaux, notamment certains syndicats, suivent de près les conditions d'emploi et de travail des travailleurs saisonniers, et en particulier des cueilleurs de baies. Le syndicat suédois des travailleurs municipaux organise les travailleurs saisonniers et s'efforce de protéger leurs droits vis-à-vis des employeurs. Ce syndicat diffuse également des informations destinées aux cueilleurs de baies afin de les sensibiliser à leurs droits et à leurs conditions d'emploi. De même, le syndicat suédois des travailleurs de la sylviculture, du bois et des arts graphiques suit de près les conditions de travail et d'emploi des ressortissants de pays tiers dans le secteur de la sylviculture.</li> </ul>

	Acteurs publics	Rôle	Acteurs publics	Rôle	Autres acteurs
SI	<ul style="list-style-type: none"> <li>Le Conseil économique et social</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Toutes les questions relatives aux droits des travailleurs relèvent du Conseil économique et social de la République de Slovénie (CES). La composition tripartite du CES implique la représentation des trois partenaires, à savoir les représentants des travailleurs, des employeurs et de l'État. Chacun des partenaires nomme des représentants au CES. Chaque partenaire a un maximum de 8 membres. Chaque membre peut avoir un suppléant. Les représentants des travailleurs sont nommés par les fédérations nationales et les confédérations syndicales, chaque fédération ou confédération représentant au moins un membre, et les représentants des employeurs par les organisations et chambres patronales présentes sur le territoire national. La composition des représentants de chaque partenaire doit garantir les intérêts de chaque partenaire impliqué dans le groupe tripartite.</li> </ul>			
SK	<ul style="list-style-type: none"> <li>L'Inspection du travail</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Si un étranger effectuant un travail sur le territoire de la République slovaque estime que ses droits ou ses intérêts légalement protégés ont été enfreints par le non-respect des conditions d'emploi sur le territoire de la République slovaque, il peut déposer une plainte, soit directement, soit par l'intermédiaire des représentants des salariés, auprès de l'autorité compétente de l'Inspection du travail ou saisir les tribunaux et demander une protection juridique. Dans le cadre de leurs activités de contrôle, les inspections du travail fournissent aux salariés contrôlés des informations sur les recours dont ils disposent pour réclamer la protection de leurs droits.</li> </ul>			
UK	<ul style="list-style-type: none"> <li>L'autorité chargée de la lutte contre les bandes organisées et l'exploitation de la main d'œuvre (GLAA)</li> <li>Le réseau de conformité du Ministère de l'Intérieur</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>L'autorité chargée de la lutte contre les bandes organisées et l'exploitation de la main d'œuvre (GLAA) est un organisme public non ministériel qui travaille en partenariat pour protéger les travailleurs vulnérables et exploités. L'agriculture, l'horticulture, la conchyliculture, ainsi que tous les secteurs de transformation et de conditionnement associés, nécessitent une licence octroyée par la GLAA.</li> <li>Les droits des travailleurs sont contrôlés par le réseau de conformité du Ministère de l'Intérieur qui rend visite aux sponsors des travailleurs pour vérifier qu'ils respectent leurs obligations ou, dans le cas des demandeurs, qu'ils sont susceptibles de le faire.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Les opérateurs de programmes d'emploi Concordia et Pro-Force</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Ils sont chargés de veiller à ce que les détenteurs d'un visa de travailleur saisonnier de niveau 5 travaillent dans des conditions de sécurité conformes aux obligations en vigueur, qu'ils bénéficient de l'égalité de traitement de la part de l'employeur et d'un logement adéquat, et que des procédures sont en place pour permettre aux migrants de signaler tout problème éventuel à l'opérateur du programme et pour permettre aux travailleurs migrants de changer d'employeur lorsque cela est possible.</li> </ul>	



**La traduction de ce rapport de synthèse a été réalisée par le Point de contact français du REM.**



## Pour suivre les activités du REM

Site Internet du REM: [www.ec.europa.eu/emn](http://www.ec.europa.eu/emn)

Page LinkedIn du REM: [www.linkedin.com/company/european-migration-network/](http://www.linkedin.com/company/european-migration-network/)

Page Twitter du REM: [www.twitter.com/EMNMigration](http://www.twitter.com/EMNMigration)

## Les Points de contact nationaux du REM

Allemagne: [www.emn-germany.de](http://www.emn-germany.de)

Autriche: [www.emn.at](http://www.emn.at)

Belgique: [www.emnbelgium.be](http://www.emnbelgium.be)

Bulgarie: [www.emn-bg.com](http://www.emn-bg.com)

Croatie: [www.emn.hr](http://www.emn.hr)

Chypre: [www.moi.gov.cy](http://www.moi.gov.cy)

Danemark: [https://ec.europa.eu/home-affairs/what-we-do/networks/european\\_migration\\_network/authorities/denmark\\_en](https://ec.europa.eu/home-affairs/what-we-do/networks/european_migration_network/authorities/denmark_en)

Espagne: <http://extranjeros.empleo.gob.es/en/redeuropeamigracion>

Estonie: [www.emn.ee](http://www.emn.ee)

Finlande: [www.emn.fi](http://www.emn.fi)

France: <https://www.immigration.interieur.gouv.fr/Europe-et-International/Le-reseau-europeen-des-migrations-REM3/Le-reseau-europeen-des-migrations-REM2>

Grèce: [www.emn.immigration.gov.gr/el/](http://www.emn.immigration.gov.gr/el/)

Hongrie: [www.emnhungary.hu](http://www.emnhungary.hu)

Irlande: [www.emn.ie](http://www.emn.ie)

Italie: [www.emnitalyncp.it](http://www.emnitalyncp.it)

Lettonie: [www.emn.lv](http://www.emn.lv)

Lituanie: [www.emn.lt](http://www.emn.lt)

Luxembourg: [www.emnluxembourg.lu](http://www.emnluxembourg.lu)

Malte: <https://homeaffairs.gov.mt/en/mhas-information/emn/pages/european-migration-network.aspx>

Pays-Bas: [www.emnnetherlands.nl](http://www.emnnetherlands.nl)

Pologne: [www.emn.gov.pl](http://www.emn.gov.pl)

Portugal: [https://ec.europa.eu/home-affairs/what-we-do/networks/european\\_migration\\_network/authorities/portugal\\_en](https://ec.europa.eu/home-affairs/what-we-do/networks/european_migration_network/authorities/portugal_en)

République slovaque: [www.emn.sk](http://www.emn.sk)

République tchèque: [www.emncz.eu](http://www.emncz.eu)

Roumanie: [www.mai.gov.ro](http://www.mai.gov.ro)

Slovénie: [www.emm.si](http://www.emm.si)

Suède: [www.emnsweden.se](http://www.emnsweden.se)

Norvège: [www.emnnorway.no](http://www.emnnorway.no)