



N° 1967

ASSEMBLÉE NATIONALE

CONSTITUTION DU 4 OCTOBRE 1958

SEIZIÈME LÉGISLATURE

Enregistré à la Présidence de l'Assemblée nationale le 5 décembre 2023.

PROPOSITION DE LOI

visant à garantir aux travailleurs saisonniers agricoles des conditions de travail et d'accueil dignes,

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

présentée par

M. André CHASSAIGNE, M. Marcellin NADEAU, Mme Soumya BOUROUAHA, M. Jean-Victor CASTOR, M. Steve CHAILLOUX, M. Pierre DHARRÉVILLE, Mme Elsa FAUCILLON, M. Sébastien JUMEL, Mme Emeline K/BIDI, M. Tematai LE GAYIC, Mme Karine LEBON, M. Jean-Paul LECOQ, M. Frédéric MAILLOT, M. Yannick MONNET, M. Stéphane PEU, Mme Mereana REID ARBELOT, M. Davy RIMANE, M. Fabien ROUSSEL, M. Nicolas SANSU, M. Jean-Marc TELLIER, M. Giovanni WILLIAM, M. Hubert WULFRANC,

députés et députées.

EXPOSÉ DES MOTIFS

MESDAMES, MESSIEURS,

Depuis les années 1970, l'agriculture française a connu de profondes mutations. L'évolution la plus marquante tient sans doute à l'érosion spectaculaire du nombre d'exploitations agricoles et d'agriculteurs. La France a ainsi perdu trois quarts de ses fermes en 50 ans. Elle ne comptait plus que 389 000 exploitations et 496 000 agriculteurs (chefs d'exploitation, co-exploitants et associés) lors du dernier recensement agricole de 2020.

Cette mutation de notre agriculture est le résultat des politiques de modernisation de l'après-guerre et de libéralisation des marchés agricoles. Elle s'est accompagnée ces dernières années d'une transformation profonde des structures économiques et des rapports sociaux de production.

Le travailleur saisonnier agricole, cet invisible des temps modernes

La spécialisation des systèmes de production, couplée à la concentration agraire et des moyens de production, a fait progresser la part relative du salariat agricole et de l'externalisation du travail agricole, au service d'exploitations de taille importante et de sociétés exploitant de façon directe ou indirecte les terres agricoles suivant le développement des exploitations sous forme sociétaire (EARL, GAEC,...).

Selon les dernières données du recensement agricole de 2020, « *les deux spécialisations qui utilisent la proportion la plus importante de la main-d'œuvre agricole sont la viticulture (19 % de la main-d'œuvre totale en ETP) et les grandes cultures (18 %)* », mais « *l'emploi saisonnier ou occasionnel est principalement mobilisé en viticulture (28 % des ETP), en maraîchage et horticulture (22 %) et dans la production de fruits et autres cultures permanentes (21 %)* ».

Dans leur ouvrage paru en juin 2023, intitulé « Une agriculture sans agriculteurs », François Purseigle et Bertrand Hervieu¹ relèvent avec précision que « *l'évolution la plus spectaculaire est la croissance du nombre des salariés d'entreprises externes auxquelles le travail est aujourd'hui sous-traité : entreprise de travaux agricoles (ETA), groupement d'employeurs ou encore coopératives d'utilisation de matériel*

^{(1)°} François Purseigle, Bertrand Hervieu, « Une agriculture sans agriculteurs », Presses de Sciences Po, 2023, p.15-18.

en commun (CUMA).[...] Le nombre des employés d'agence d'intérim s'est accru de 7 % et celui des salariés de groupement d'employeurs de 213 % ». Les auteurs ajoutent que « l'économiste Axel Magnan ⁽²⁾ a montré que pas moins de 731 000 actifs salariés (CDI, CDD, contrats saisonniers) embauchés directement par les exploitants agricoles et 185 700 par l'intermédiaire de sociétés spécialisées (salariés d'entreprises de travaux, d'intérim, de groupements d'employeurs et de CUMA, salariés détachés) réalisent désormais une part de plus en plus importante du travail au sein des exploitations agricoles françaises. Cela signifie que près de 21 % des salariés en contrats précaires mobilisés par les exploitations agricoles françaises ne sont pas employés directement par elles ».

Les données concernant le nombre de saisonniers agricoles, le nombre de contrats saisonniers agricoles signés et la part de l'emploi saisonnier agricole et de l'emploi saisonnier permanent dans l'ensemble du travail agricole restent particulièrement difficiles à appréhender. On estimait qu'en 2018, 1,2 million de contrats saisonniers agricoles étaient signés par an contre 315 000 salariés permanents, mais une part de seulement 11 % pour la main d'œuvre saisonnière ou occasionnelle (75 600 ETP) dans l'emploi total. **Ces incertitudes statistiques participent de la sous-estimation et de l'invisibilisation de cette catégorie de salariés.** François Purseigle et Bertrand Hervieu ⁽³⁾ reviennent sur ce constat en citant les économistes Catherine Laurent et Geneviève Nguyen ⁽⁴⁾ : « nous pensons que les statistiques agricoles et plus spécifiquement le recensement agricole français sous-estiment largement le travail réalisé par les prestataires de travail agricole. Un phénomène accentué par le fait que de nombreux intérimaires français embauchés par des entreprises affiliées au régime général, des saisonniers travaillant pour des agences internationales, des auto-entrepreneurs ou encore des stagiaires ne rentrent pas dans ce dénombrement. À mesure qu'il croît, ce groupe de salariés tend à se diversifier selon que l'on a affaire à des salariés permanents, des travailleurs agricoles saisonniers ou à des travailleurs directement salariés par des sociétés prestataires de services

(2) Axel Magnan, « Le Développement du salariat précaire dans l'agriculture française : une approche d'économie institutionnelle », thèse de doctorat en économie, Université Paris-Saclay, 2022, p.126-128.

(3) Op. cit.

(4) Catherine Laurent et Geneviève Nguyen, « Innovation in Labour Organisation and Social Conditionality : Implications for Farm Advisory », EuroChoices, 21 (1), 2022, p.56-62.

agricoles. La spécialisation des productions ⁽⁵⁾ et l'émergence de nouvelles formes d'entreprises ayant massivement recours à la sous-traitance induisent une pluralisation des statuts salariés dans le secteur agricole. Cette évolution est particulièrement nette dans certaines filières, comme la viticulture, l'arboriculture ou le maraîchage, où l'activité productive repose pour une grande part, et de longue date, sur un travail salarié réalisé à la fois par des permanents et des saisonniers.

Indéniablement, la croissance de la part relative des salariés agricoles dans l'ensemble du travail agricole contribue à faire peser sur ces actifs une part très importante de la charge des travaux pénibles ou spécialisés, avec des contrats de travail précaires, à temps partiel et à durée déterminée.

De nouvelles conquêtes sociales s'imposent dans la France d'aujourd'hui

D'un point de vue social, depuis 1945, les luttes des ouvriers agricoles ont permis d'arracher des droits similaires à ceux des autres salariés, notamment avec la mise en place de la Mutualité Sociale Agricole (MSA) 10 ans après le régime général de Sécurité Sociale, l'alignement du SMAG avec le SMIC en 1968, l'application des 40 heures et le paiement des heures supplémentaires grâce à la loi du député communiste Balmigère du 18 octobre 1974 alors qu'ils étaient exclus jusque-là du bénéfice de la loi de 1936.

Ce combat des salariés agricoles pour leurs droits et la reconnaissance de leur travail se poursuit aujourd'hui alors que ces conquêtes sociales, et singulièrement ceux des saisonniers agricoles, sont remis en cause, ou que les dispositions du droit du travail ou les obligations sociales du code rural et de la pêche maritime ne leur sont parfois pas appliquées.

À ce titre, le colloque tenu avec le syndicat FNAF-CGT à l'Assemblée nationale le 1^{er} décembre 2022 à l'initiative d'André Chassaing a permis de mettre en lumière le quotidien des ouvriers agricoles avec des témoignages particulièrement édifiants sur les conditions d'exercice de leurs métiers.

« Les conditions les plus élémentaires n'étaient pas réunies. On n'avait pas de toilettes. On était trois hommes et trois femmes sans toilettes dans une parcelle sans arbres. Durant toute la journée de travail, nous devions attendre d'être rentrés chez nous. On devait manger par terre,

⁽⁵⁾ Béatrice Fréconon, Jean-Marie Marx et Nicolas Petit, « Nouvelles formes de travail en agriculture », rapport n°20090, CGAAER, ministère de l'Agriculture et de l'Alimentation, juillet 2021.

dans les allées ou sous une serre, quand il n'y avait pas de cultures, été comme hiver. On n'avait pas accès à l'eau potable. On prévoyait notre stock d'eau individuellement, mais avec les chaleurs de cet été, il arrivait que l'on soit à court d'eau. Moi, j'ai refusé de faire cela, mais j'ai des collègues qui ont bu l'eau du réseau agricole qui était prélevée dans une nappe alluviale en dessous du Rhône» précise une ouvrière dans le maraîchage.

Un jeune gardien de troupeau revient longuement sur les conditions d'hébergement et de travail des bergers : *« On n'est pas sortis du XIXème siècle, certains dorment vraiment sur des pierres. Qu'est-ce que l'on conçoit comme étant une cabane dans ce métier ? Ce sont deux murs maçonnés entre deux bouts de roche surmontés d'une tôle ondulée, avec un matelas pourri à l'intérieur et éventuellement de quoi se chauffer, mais il ne faut pas être regardant sur les éventuelles émanations de gaz carbonique. Cette situation que je décris n'est pas une situation singulière, c'est quelque chose qui est très généralisé dans le métier. Des cabanes sans électricité, sans accès à l'eau et sans système de chauffage, c'est le lot commun ». Il ajoute : « La pénibilité du travail est aussi une des particularités inhérentes au métier. Il y a les distances, les dénivelés parcourus, l'accessibilité des cabanes, la qualité du terrain, la météo et l'état sanitaire et corporel des animaux. Certains éleveurs nous envoient des bêtes qui ne sont pas en état. En plus de les faire manger, vous devez retaper des bêtes en montagne, souvent sans équipements ou parcs de contention, de tri et de soins. Il y a aussi la présence de prédateurs. Il y a un vide total sur la question des risques quand on doit sortir la nuit pour vérifier si un ours n'est pas en train de tuer une brebis ».*

Les différents et nombreux témoignages trouvent leur synthèse dans les propos d'une salariée de champignonnière : *« Nous ne sommes ni des esclaves, ni des serfs, nous avons des droits dans l'agriculture comme ailleurs et nous devons les faire respecter ! ».*

Sous-traitance, intérim et travail détaché : une multiplication des pratiques frauduleuses

La précarité dont est victime le personnel saisonnier agricole est une des premières causes du manque d'attractivité vers ces métiers que seule une amélioration des conditions de travail, de la qualité d'hébergement et une augmentation des rémunérations pourrait renforcer. A ce titre, outre le caractère intrinsèquement précaire des contrats saisonniers, on peut s'interroger sur les contre-effets pour les salariés agricoles des dispositifs simplifiés d'embauche (tel que le Tesa) et des dispositifs d'exonérations de

cotisations sociales patronales (TO-DE). En effet, ces dispositifs, censés préserver les emplois agricoles, semblent instaurer de fait une précarité généralisée de ces travailleurs par la succession de contrats très courts et de faibles rémunérations.

Aussi, pour faire face à ce manque de main d'œuvre, et parfois par recherche de facilité, il est désormais commun pour certaines grandes entreprises agricoles et viticoles, notamment dans le cadre des vendanges, de faire appel à des entreprises prestataires se chargeant de fournir la main d'œuvre et l'hébergement. Le rapport remis en juillet 2021 par le Conseil général de l'alimentation, de l'agriculture et des espaces ruraux⁽⁶⁾ (CGAAER) sur les « Nouvelles formes de travail en agriculture » soulignait que *« le travail détaché connaît [...] depuis 10 ans un développement rapide et continu »* tout en précisant que *« le recours massif au travail détaché, tel qu'il existe dans certaines filières (arboriculture, viticulture, maraîchage) ou certains secteurs géographiques (sud-est de la France, régions viticoles) semble ainsi contradictoire avec le respect stricte des conditions du cadre légal »*.

Ces nouvelles relations de sous-traitance, parfois à plusieurs niveaux, ont fait émerger des pratiques abusives et illégales particulièrement scandaleuses. Le même rapport relève ainsi une série de questions portant sur *« les contournements des obligations des employeurs sur les conditions d'hébergement »*, *« l'exposition des travailleurs détachés [...] à des conditions de travail et de vie dégradées, illégales, pouvant aller jusqu'à des situations contraires à la dignité humaine »*, et le fait *« qu'en matière de détachement, tout phénomène tendant à se massifier pointe un probable détournement du droit existant, qui se réfère à des situations temporaires et exceptionnelles »*.

En Champagne par exemple, on note une recrudescence d'appel à des travailleurs saisonniers étrangers pour les vendanges. La recherche de cette main d'œuvre étrangère se développe aussi pour les travaux de l'année, taille, relevage et liage.

Dans ce cadre, des contrôles sont effectués par les agents de la Mutualité Sociale Agricole, de l'Inspection du Travail et par la Gendarmerie nationale. Chaque année, des situations sordides sont découvertes.

⁽⁶⁾ Op. cit., p. 21-26.

C'est plus particulièrement le cas lors d'appel à des sociétés prestataires peu scrupuleuses, dont les pratiques tiennent plus de méthodes mafieuses que de celles d'agence d'intérim standard, recrutant des personnels extrêmement vulnérables, souvent sans titre de séjour. Ces agences font littéralement « leur marché » parmi les personnes sans papiers, notamment dans des centres d'hébergement de demandeurs d'asile, en leur promettant de meilleures conditions de vie. Les saisonniers déchantent rapidement et leur quotidien devient vite un calvaire. Ils sont confrontés à des hébergements insalubres, logés sur des paillasses dans des hangars. Les sanitaires sont dans des états déplorables, l'eau chaude souvent absente. Les repas fournis sont limités au minimum en leur octroyant quelquefois un simple sac de riz.

Les conditions de travail au sein de ces structures sont exécrables et se doublent parfois d'une menace permanente d'hommes de main encadrant les saisonniers. De plus, les sommes promises ne sont que très rarement versées et les heures supplémentaires jamais prises en compte.

Les victimes de ces pratiques ne font que très rarement valoir leurs droits, en raison de leur situation d'irrégularité et de grande vulnérabilité.

Certains exemples récents ont fait l'objet de procédures et de publications

En 2018, les gendarmes découvraient plus de 120 vendangeurs hébergés dans des lieux insalubres. Des enquêteurs du comité opérationnel départemental anti-fraude de la Marne trouvaient une vingtaine de travailleurs clandestins chez un prestataire viticole. Leurs conditions d'hébergement étaient indignes, leurs conditions de travail inhumaines et leur rémunération parfois nulle. Un procès a eu lieu avec des chefs d'accusation multiples : travail dissimulé aggravé et recours d'une personne exerçant un travail dissimulé aggravé, emploi d'étrangers sans titre, conditions d'hébergement indignes et traite d'êtres humains. Six personnes et trois entreprises étaient poursuivies. Cependant, aucune maison de champagne, en tant que telle, n'avait été mise en cause pénalement, au prétexte notamment de leur méconnaissance des conditions de travail et d'hébergement de leurs saisonniers.

En 2023, toujours dans le département de la Marne, des contrôles, diligentés par des agents de la MSA, des gendarmes ou des inspecteurs du travail ont mis à jour des situations similaires. Ainsi, plus de soixante travailleurs migrants originaires d'Afrique de l'Ouest, la plupart démunis de papiers, ont été découverts. Ils étaient épuisés et affamés, vivant dans des lieux insalubres et confrontés à des conditions de travail imposées aussi

par des hommes de main. Là encore, les donneurs d'ordre n'étaient pas identifiés, les maisons viticoles ayant fait le choix de confier leur vendange à des sociétés prestataires et se dédouanant de tout contrôle des conditions de travail ou d'hébergement des ouvriers travaillant sur leurs terres.

Ces exemples n'ont pas valeur d'exhaustivité. Même s'ils démontrent les dérives de certaines grandes maisons de Champagne, elles ne sont pas les seules à exploiter une telle main d'œuvre.

Ainsi, en Occitanie, la justice a condamné une entreprise d'intérim espagnole qui employait des travailleurs originaires, notamment d'Amérique latine. Ces travailleurs étaient sous-payés et pour la plupart logés dans des locaux insalubres. Cependant, cette fois encore, les donneurs d'ordre n'avaient été que peu sanctionnés, avec le plus souvent des peines assorties d'un sursis alors même qu'ils avaient été avertis par les services de l'État des pratiques illégales de l'entreprise.

L'inadéquation des peines prononcées au regard de la gravité des faits et de leur remise en cause du droit du travail participe sans doute à la banalisation de ces pratiques proches de l'esclavagisme. En tout état de cause, le contexte de concurrence exacerbée et de pression sur les prix ne saurait justifier de telles dérives.

Le secteur viticole n'est pas le seul à connaître de telles dérives

De nombreux recours à des entreprises de travail temporaire ont défrayé la chronique dans le secteur du maraichage et de l'arboriculture.

Deux entreprises espagnoles, Terra Fecundis et Laboral Terra, ont plus particulièrement alimenté la presse locale. Ces deux sociétés employaient de la main d'œuvre étrangère originaire d'Afrique et d'Amérique du Sud à destination des entreprises agricoles du Sud de la France. En 2016, Terra Fecundis avaient fourni près de 6 000 saisonniers.

Là encore, des conditions d'accueil parfaitement indignes avaient été découvertes. C'était notamment le cas d'un mas, situé à quelques kilomètres d'Arles qui avait fait l'objet d'un arrêté préfectoral imposant sa fermeture. Cet arrêté était motivé par un constat de literies dégradées, de matelas posés à même le sol, d'absence d'armoires individuelles, de rideaux, de sur-occupation et de présence d'insectes. Ces bâtiments ne bénéficiaient d'aucun raccordement à l'eau potable, ce qui obligeait les travailleurs à acheter des bouteilles d'eau. Même si certains travailleurs ont été déplacés, d'autres sont restés vivre dans ces conditions. En réponse à

une question de journalistes de « Reporterre », le préfet des Bouches-du-Rhône, émetteur de l'arrêté susmentionné, répondait en ces termes : « *À ma connaissance, tout n'a pas été fermé sur le site je crois* ».

D'autres hébergements collectifs, notamment dans la région de Saint-Martin-de-Crau et de Maillane ont été frappés d'arrêtés de fermeture, qui n'ont pas eu pour autant l'effet escompté. Les conditions de travail ne satisfaisaient pas non plus aux normes en vigueur. Certains travailleurs ont décrit des journées pouvant aller jusqu'à quatorze heures de travail, commencées à 6 h 30 du matin mais sans heure de fin, et des heures supplémentaires non payées. Pire, certaines femmes ont affirmé avoir été alignées puis choisies pour le travail du lendemain, en fonction de leur physique. Certaines ont d'ailleurs engagé des procédures pour harcèlement et chantage sexuel et ont porté plainte pour agressions et harcèlement sexuels, physiques et moraux.

Le constat terrible de décès au travail

Un exemple dramatique est celui d'Elio Maldonado, décédé à 33 ans, le 7 juillet 2011, dans un champ d'un domaine des Bouches-du-Rhône où il récoltait des melons. Il s'est écroulé après plus de dix heures de travail et le refus de lui procurer de l'eau. L'absence de réaction des responsables de l'exploitation agricole et des responsables de l'entreprise Terra Fecundis ont conduit à la mort de ce jeune équatorien. La justice a fait preuve d'une extrême clémence envers les personnes qui ont refusé de lui porter secours.

D'autres saisonniers ont connu une triste fin. Ainsi, le 11 octobre 2020, une femme de 32 ans est décédée sur le terrain d'un arboriculteur des Hautes-Alpes chez qui elle ramassait les pommes. Le 2 avril 2022, un ouvrier agricole succombait dans la chambre froide d'une grosse exploitation arboricole proche de Cavaillon.

Par ailleurs, cette année encore, cinq décès sont à déplorer durant les vendanges en Champagne : trois dans les vignes, un par chute d'une machine, un à la suite d'un malaise au travail. S'il est souvent complexe d'établir une corrélation entre la cause des décès et leur activité professionnelle, leur multiplication interpelle sur les conditions de travail et exige à tout le moins d'interroger les dérogations à la durée légale de travail. En effet, chaque année, des dérogations sont accordées afin que l'amplitude hebdomadaire déroge au droit commun, atteignant jusqu'à 60 heures. Alors qu'elles devraient uniquement être motivées par des circonstances exceptionnelles, elles sont quasi systématiquement accordées, alors même que les météorologues ont émis des avis de

vigilance pour fortes chaleurs, ce qui interroge sur la compatibilité de ces dérogations avec des conditions de travail dignes.

Majoritairement, ces accidents mortels, à l’instar de l’ensemble des accidents du travail, surviennent en raison de manquements en matière de sécurité, de prévention et de formation. Les inspecteurs du travail, intervenant *a posteriori*, relèvent fréquemment ces manquements. Négliger les règles de sécurité ou les reléguer à leur strict minimum a pour cynique conséquence d’accroître indéniablement le rendement mais au détriment de la santé, voire de la vie, des travailleurs.

L’exemple des conditions d’hébergement : des failles reconnues, d’abord liées à l’insuffisance des moyens de contrôle

Ces situations ont toutes été découvertes suite à des contrôles. **Pendant, faute d’effectifs suffisants des services concernés et d’inspections généralisées, il est à craindre qu’elles ne reflètent que la partie émergée de l’iceberg.**

La réalité des conditions d’hébergement des saisonniers, est, par exemple connue depuis longtemps. Déjà en 2005, un rapport d’étude commandité par la DATAR et la MSA ⁽⁷⁾ dressait un état des lieux de conditions d’hébergement et de logement indignes des saisonniers agricoles. Ceux-ci, majoritairement en situation de vulnérabilité ne connaissent pas ou ne peuvent faire valoir leurs droits. En effet, les deux premiers alinéas de l’article 6, ainsi que les articles 20-1 et 24-1 de la loi n° 89-462 du 6 juillet 1989 tendant à améliorer les rapports locatifs et portant modification de la loi n° 86-1290 du 23 décembre 1986 s’appliquent aux logements mis à disposition pour les travailleurs saisonniers et apportent des réponses concrètes. De la même façon, le livre VII du code rural et de la pêche maritime « *Dispositions sociales* » prévoit de façon très claire les obligations des employeurs en matière d’hébergement des salariés agricoles et des travailleurs saisonniers.

Des contrôles plus fréquents de l’inspection du travail en lien avec les donneurs d’ordre, voire systématiques lors de fourniture d’employés par des entreprises prestataires, permettraient indéniablement de mettre fin à ces pratiques. Les donneurs d’ordre, qui ont l’obligation de rompre le contrat en cas de constat d’hébergement indigne, auraient ainsi parfaitement connaissance des conditions d’accueil, hébergement et

(7) « Recherche-action sur le logement des saisonniers agricoles », rapport final, FORS Recherche sociale, Juin 2005.

restauration, et ne pourraient plus faire valoir une méconnaissance de ces conditions d'accueil.

Le rapport du CGAER de juillet 2021, cité précédemment, formulait d'ailleurs la recommandation suivante : « *Pour maîtriser les abus liés à des situations frauduleuses, notamment de travail détaché, combiner, dans les régions concernées, actions de contrôle et de répression, et actions de prévention et de conseil auprès de la profession, dans le cadre d'un partenariat renforcé entre le MAA et le MT* ».

Des conditions difficiles qui se retrouvent aggravées encore Outre-mer

Les problématiques mentionnées sont également présentes dans les Outre-mer.

En Martinique par exemple, la situation des coupeurs de cannes pose notamment la question de l'application de la loi sur le séjour des étrangers aux travailleurs saisonniers de la canne qui proviennent généralement d'Haïti, de Sainte-Lucie, de la Dominique ou du Guyana. On estime en effet à un tiers le nombre des travailleurs saisonniers étrangers sur un total de 1 100 environ pendant la période de récolte. Et si tous les salariés disent avoir signé un contrat, rares sont ceux qui l'ont en leur possession. En effet, une fois arrivés en Martinique, les employeurs les récupèrent. Libellés en français, langue peu ou pas maîtrisée par les personnes directement concernées, ils ne sont jamais traduits dans leur langue maternelle alors que cette possibilité est prévue par le code du travail. Il n'y a souvent pas de date de début du contrat, seule la durée est indiquée. Le contrat de travail fait référence à une activité de 39 heures par semaine et, dans le même temps, à la tonne ou à la toise pour le paiement, sans qu'un minimum de salaire soit garanti. Pour l'administration, c'est la signature du contrat de travail qui permet la couverture sociale du salarié. Est-ce à dire qu'avant la délivrance de la fiche de paie, la retenue des charges sociales n'était pas suffisante pour l'ouverture des droits ? Le visa d'entrée en Martinique est délivré par l'ambassade de France. Le voyage est payé par les salariés, certains obtenant à la fin du contrat son remboursement pour moitié.

Le logement est gratuit, dans des habitations en général à proximité du lieu principal de travail. Les conditions d'hygiène et la sécurité sont variables, généralement une douche pour dix personnes et des W-C peu nombreux. Les bâtiments sont éloignés des cabines téléphoniques. Certaines améliorations ont été apportées récemment. L'administration connaît bien ces éléments mais elle subit le chantage des patrons qui menacent d'arrêter la coupe de la canne si elle est trop regardante.

L'équipement des travailleurs est variable d'un employeur à l'autre. Certains se voient remettre un coutelas au début de la récolte, d'autres ne reçoivent rien. Lors des travaux de nettoyage des terrains, non mentionnés dans les contrats, l'équipement est fourni de façon aléatoire. Le travail de la coupe se fait manuellement au coutelas. Il est payé à la toise qui équivaut à 2 mètres de rang de canne, mais selon le terrain, en un journée, il peut être possible de réaliser entre 150 et 300 toises, voire 500.

Alors qu'il est prévu que l'activité se déroule du lundi au samedi, les lieux et jours de travail ne sont connus que le jour même et certains jours ne sont pas travaillés. On peut se demander si l'employeur ne réduit pas volontairement le nombre de jours travaillés par semaine entraînant pour conséquences, soit une augmentation de l'intensité de leur travail, soit une acceptation de travailler les week-ends, sans paiement d'heures supplémentaires. Certains employeurs les incitent à travailler chez d'autres quand ils ne leur donnent pas du travail, ce qui est interdit.

La loi prévoit qu'un travailleur saisonnier qui ne trouve pas de travail pendant la période où il travaillait normalement a droit à l'assurance chômage. En réalité, comme il n'est pas réembauché en Martinique, il est exclu de ces dispositions même s'il a travaillé pendant plusieurs années. Certains perçoivent la médaille du travail après vingt ans de service sans que cela leur assure une reconduite de leur contrat l'année suivante.

Les congés payés sont versés à la fin du contrat. L'intégralité des sommes dues doit être versée à la fin de chaque contrat. Cependant, certains patrons disent qu'ils paieront le solde à la récolte prochaine, ce qu'ils ne font jamais.

Bien que cotisant, beaucoup de travailleurs ne peuvent bénéficier de droits sociaux puisqu'ils ne vivent pas en Martinique et qu'il n'existe pas de convention entre leur pays et la France. L'absence de convention entre la France et les pays pourvoyeurs de main d'œuvre fait que les familles de ces étrangers restées dans leurs pays ne bénéficient d'aucun droit aux allocations familiales ni d'aucune couverture sociale. Les travailleurs eux-mêmes sont mal informés de conditions d'octroi de leur propre carte de sécurité sociale. La méconnaissance des lois sociales, le besoin de travailler, donc d'être repris à chaque récolte, et la lenteur du dispositif judiciaire en matière de droit du travail font que ces travailleurs, spoliés, n'utilisent pas les moyens de recours qui sont à leur disposition.

Aussi, il apparaît indispensable d'établir des accords internationaux de coopération afin ces travailleurs saisonniers bénéficient de l'ensemble de

leurs droits, y compris à la retraite, alors même qu'ils effectuent un travail très pénible sur lequel sont prélevées des cotisations.

Une proposition de loi pour lutter contre les dérives qui touchent les saisonniers agricoles

Les auteurs de cette proposition de loi souhaitent avant tout donner de vrais outils pour empêcher les atteintes aux droits des saisonniers agricoles et protéger ces salariés comme les donneurs d'ordre des nombreuses dérives recensées ces dernières années. C'est en renforçant les garanties en matière d'accueil, de prévention, de conditions de travail et de rémunération que nous redonnerons à ces métiers de l'attractivité, plutôt que de laisser la porte ouverte à des pratiques relevant de l'abus de pouvoir, voire de la traite d'êtres humains.

Le texte s'articule donc autour de quatre piliers :

– le premier vise à renforcer les droits des saisonniers agricoles, en favorisant la reconnaissance de leurs métiers, en le rendant plus attractif, avec l'objectif de faciliter le recrutement directement par les donneurs d'ordre, passant ainsi outre les prestataires aux méthodes illégales (**Titre I**).

– le deuxième a pour ambition d'instaurer des contrôles systématiques lors d'embauche de saisonniers agricoles (**Titre II**).

– le troisième propose de responsabiliser, y compris civilement et pénalement, les donneurs d'ordre (**Titre III**).

– le quatrième pilier (**Titre IV**) prévoit un volet relatif aux travailleurs saisonniers dans les Outre-mer.

Renforcer les droits des saisonniers agricoles (Titre I)

Il est indéniable que le manque d'attractivité du métier de saisonniers agricoles génère des difficultés de recrutement. Ce sont majoritairement des métiers physiquement durs. Les travailleurs saisonniers sont trop souvent sous-payés par rapport au travail effectué. Ils bénéficient de peu d'avantages sociaux. La multiplicité des formes, statuts et contrats de travailleur agricole saisonnier renforce ces difficultés.

Face à la diversification et à la pluralité des formes que prend aujourd'hui le travail saisonnier agricole, qui contribuent à invisibiliser ces salariés et à dégrader leurs conditions d'emploi et de travail, **l'article 1er** de cette proposition de loi demande tout d'abord, qu'avant

le 1^{er} juillet 2024, un rapport d'information soit remis au Parlement sur les évolutions du travail saisonnier agricole. Afin d'améliorer leurs droits, il appartient à la représentation nationale de connaître avec précision les dynamiques à l'œuvre et les spécificités du salariat saisonnier agricole. Ce rapport devra d'abord s'attacher à présenter une analyse statistique précise et complète de l'ensemble des formes de travail saisonnier agricole, secteur agricole par secteur agricole, avec notamment une attention particulière au développement de la sous-traitance. Il présentera également une analyse de l'ensemble des contournements du droit du travail relevés ou sanctionnés ces dernières années par les différents services de contrôle (MSA, inspection du travail, gendarmerie nationale) et la justice, ainsi qu'une évaluation de l'ampleur de ces pratiques. Il présentera enfin des recommandations pour permettre à ces salariés de bénéficier d'une amélioration concrète de leurs droits et de leurs statuts, notamment pour répondre aux enjeux de la santé au travail en développant une culture de la prévention.

L'article 2 instaure une prime de précarité pour les contrats saisonniers, à l'instar des autres contrats à durée déterminée. En effet, actuellement, conformément aux dispositions de l'article L. 1243-10 du code du travail, les travailleurs saisonniers sont exclus du bénéfice de cette prime.

L'article 3 établit, quant à lui, une prime d'ancienneté sectorielle. En effet, les métiers saisonniers agricoles demandent une certaine dextérité et des savoir-faire qui sont acquis par l'expérience ou par la formation. La productivité du travail agricole comme l'expérience doivent être rétribuées et valorisées. Actuellement les travailleurs saisonniers ne bénéficient que d'une prime d'ancienneté liée aux périodes effectuées chez un même employeur. Cette prime a été introduite par l'adoption d'un amendement déposé par le député André Chassaigne lors de l'examen du projet de loi relatif au développement des territoires ruraux en 2004. Dans le prolongement de cette première avancée, nous proposons que la prime d'ancienneté soit désormais définie par le nombre d'années effectuées dans la branche, et non uniquement au sein d'une même entreprise, puisque la particularité du secteur de travail de saisonnier agricole se trouve notamment dans le cumul de nombreux employeurs tout au long de la carrière. Ainsi, l'ancienneté doit être calculée, non pas par sa présence dans une même entreprise comme c'est le cas actuellement au titre de l'article L. 1244-2 du code du travail, mais par sa présence dans la même branche. Le pourcentage et les conditions de mise en place de cette prime doivent être négociés entre les différents syndicats professionnels et de salariés.

L'article 4 impose à l'employeur de saisonniers agricoles la fourniture d'équipements de protection individuelle adaptés aux tâches et risques spécifiques, au même titre que l'ensemble des salariés temporaires.

L'article 5 vise à redonner un caractère exceptionnel à l'octroi de dérogations visant à autoriser les durées hebdomadaires de travail de 60 heures. Ces dérogations ne devraient être accordées que lors de circonstances exceptionnelles, conformément à l'article L. 1251-23 du code du travail. Or, dans les faits, elles sont pratiquement autorisées chaque année et pour des périodes de plusieurs mois consécutifs. Ainsi, la condition d'exceptionnalité, pourtant obligatoire, n'est absolument pas respectée. Cette automaticité de délivrance de dérogation, pour une durée de plusieurs mois, concourt à dégrader les conditions de travail des ouvriers agricoles concernés. Ces autorisations, dont la durée d'application peut dépasser la moitié d'une année, font, en outre, aujourd'hui, souvent fi des conditions climatiques et des alertes lancées par les services météorologiques. Aussi, lors d'épisodes de fortes chaleurs, les travailleurs saisonniers peuvent être contraints à effectuer 60 heures de travail dans des conditions non propices à un allongement de la durée de travail, voire qui nécessiterait un décalage de l'amplitude horaire ou une diminution de la durée du temps de travail. Cet article propose en conséquence de permettre les dérogations susmentionnées pour une durée de quinze jours maximum, pouvant être reconduite par toute demande motivée et apportant réellement la preuve du caractère de circonstance exceptionnelle.

Instaurer des contrôles systématiques lors de l'embauche d'un saisonnier agricole (Titre II)

L'absence systématique de contrôle amène à des situations telles que dénoncées dans cet exposé des motifs. Certes, ce sont des contrôles aléatoires ou ciblés qui ont conduit à découvrir ces situations. Pour autant, force est de constater que ces contrôles ne sont pas assez fréquents et que l'automaticité de ces contrôles aurait très certainement permis d'éviter de telles situations. De plus, comme lors de toute embauche, l'employeur doit s'assurer de la capacité médicale de l'employé pour le travail demandé. Cette obligation aurait pu avoir des effets préventifs bénéfiques pour les personnes décédées de mort naturelle lors des dernières vendanges. De plus, outre un contrôle approfondi des déclarations nominatives des employés, une visite médicale d'aptitude à l'embauche saisonnière permettrait également de vérifier les capacités physiques.

L'article 6 prévoit ainsi d'imposer une visite médicale préalable à toute embauche d'un nouveau saisonnier par une entreprise européenne de

travail temporaire (EETT) ou société prestataire. L'article R. 4624-10 du code du travail précise que tout travailleur bénéficie d'une visite d'information et de prévention dans les trois mois à compter de la prise effective du poste de travail. Les saisonniers n'effectuant pas trois mois de travail consécutifs ne bénéficient donc jamais de visite médicale. Pourtant, cette visite serait en mesure de détecter des incompatibilités médicales entre l'état de santé du saisonnier et les exigences des métiers qui seront exercés et ainsi éviter des situations dramatiques.

L'article 7 instaure un contrôle automatique des autorités, agents mandatés par la MSA et l'inspection du travail ou par la gendarmerie, dans la première semaine suivant l'embauche de saisonniers agricoles. Ce contrôle permettra de vérifier les conformités des contrats de travail et la situation des salariés saisonniers. De plus, les conditions d'accueil seront également contrôlées : hébergement et nourriture correspondants aux normes de décence et obligations légales et réglementaires. Ainsi, le logement doit respecter des normes de salubrité et d'occupation, ne doit pas présenter de risques pouvant porter atteinte à la sécurité ou à la santé du locataire et doit être doté d'une surface habitable et d'équipements conformes à un usage d'habitation.

Il impose également à l'exploitant de vérifier, antérieurement à la visite des autorités, la régularité des conditions de travail, du statut des saisonniers et de leurs conditions d'accueil.

L'article 8 met en place une information obligatoire de la part de l'employeur en direction des saisonniers. Ce document doit être traduit dans la langue de chaque saisonnier. Cette notice d'information est complémentaire du contrat de travail remis au travailleur. Elle énumère les droits et devoirs des salariés saisonniers et des employeurs. En étroite collaboration avec les partenaires sociaux et les organismes de prévention, elle énumère les risques d'accidents du travail que peut provoquer l'activité pratiquée et émet des prescriptions pour développer une culture de la prévention en application du 4^e Plan santé au travail 2021-2025 (PST 4). Elle indique également les numéros d'urgence, ainsi que les numéros de la caisse locale de la MSA, de la Gendarmerie nationale ou de l'inspection du travail. L'absence constatée de ce document entraîne une sanction à l'encontre de l'employeur.

Responsabiliser civilement et pénalement les donneurs d'ordre (Titre III)

L'article 9 vise à responsabiliser les exploitants donneurs d'ordre. Actuellement, la seule obligation qui leur incombe est celle dite de

« vigilance » lors d'appel à des sociétés prestataires. Cette obligation n'est effective que lorsque le montant hors taxe de la prestation est d'au moins 5 000 €. Cette obligation s'inscrit lors de la signature du contrat et tous les six mois. Si l'entreprise prestataire est établie hors de France, l'exploitant doit demander un document de TVA intracommunautaire et des éléments précis sur la société prestataire, tel que le formulaire A1. De plus, si le donneur d'ordre fait appel à des salariés détachés, il doit demander la preuve de déclaration préalable de détachement et vérifier l'existence de la désignation d'un représentant en France. Si l'exploitant a connaissance de conditions de travail non conformes avec celles en vigueur et de conditions d'accueil, d'hébergement et/ou de nourriture également non conformes, il a l'obligation de rompre sans délai le contrat avec la société prestataire.

Les rares fois où l'exploitant a été condamné étaient des situations où il a fait fi des avertissements des autorités et a continué à maintenir les saisonniers en activité au mépris de ces avertissements. Cependant, les peines prononcées ont été majoritairement assorties de sursis. Cette situation n'est tout simplement plus acceptable, au regard des conditions inhumaines vécues par leurs saisonniers et de leurs conditions de travail parfois dictées par des hommes de main.

Actuellement, les règles perdent toute efficacité devant la facilité avec laquelle certains donneurs d'ordre se dédouanent de leurs responsabilités et se soustraient de toute réparation de préjudices en sachant qu'ils ne seront jamais sévèrement condamnés ni pénalement, ni civilement.

Cet article vise à réparer cette anomalie et responsabiliser civilement et pénalement les donneurs d'ordre concernés qui ne pourront plus prétexter de cette méconnaissance du droit, notamment au regard de l'application du devoir d'information prévu à l'article 7 du présent texte.

L'article 10 vise à mobiliser les organismes de formation professionnelle des agriculteurs et des salariés des organisations professionnelles sur la prévention du mal-être au travail et sur le respect des conditions et droits des travailleurs agricoles. Il s'appuie sur la proposition n° 29 du rapport au Premier ministre d'Olivier Damaisin du 1^{er} décembre 2020, portant sur « l'identification et l'accompagnement des agriculteurs en difficulté et prévention du suicide », qui prévoyait de mobiliser les crédits du fonds pour la formation des entrepreneurs du vivant (VIVEA) pour renforcer la formation des agriculteurs sur les thèmes qui contribuent à prévenir les situations de mal-être et de suicide. Il prévoit ainsi que des formations spécifiques au droit du travail, au respect des droits des saisonniers agricoles et à la prévention du mal-être au travail

soient systématiquement proposées aux exploitants donneurs d'ordre dans le cadre du droit à la formation professionnelle continue prévue à l'article L. 718-2-1 du code rural et de la pêche maritime.

PROPOSITION DE LOI

TITRE 1^{ER}

RENFORCER LES DROITS DES SAISONNIERS AGRICOLES

Article 1^{er}

Avant le 1^{er} juillet 2024, le Gouvernement remet au Parlement un rapport sur les évolutions du travail saisonnier agricole et l'amélioration des droits des travailleurs saisonniers agricoles. Ce rapport présente un état des lieux précis des spécificités du salariat saisonnier agricole et des dynamiques à l'œuvre, avec, notamment, une analyse statistique et juridique détaillée de l'ensemble des formes de travail saisonnier agricole, secteur agricole par secteur agricole, branche professionnelle par branche professionnelle, de l'évolution de la sous-traitance, ainsi qu'une analyse de l'ensemble des contournements du droit du travail relevés ou sanctionnés ces dernières années par les services de contrôle et la justice. Il présente également des recommandations pour permettre à ces salariés de bénéficier d'une amélioration de leurs statuts, de leurs droits et de leur mise en application. Il présente les actions portant sur les enjeux actuels de la santé et sécurité au travail tels que le développement d'une culture de prévention, la priorisation de certains risques au travail, la promotion de la qualité de vie et des conditions de travail et l'adaptation aux conditions climatiques. Il recense aussi les différentes nationalités de travailleurs saisonniers issus de pays dépourvus de conventionnement avec la France. Ce rapport présente également un volet spécifiquement dédié aux territoires ultramarins.

Article 2

Au 1^o de l'article L. 1243-10 du code du travail, les mots : « du 3^o de l'article L. 1242-2 ou » sont supprimés.

Article 3

Au dernier alinéa de l'article L. 1244-2 du code du travail, le mot : « entreprise » est remplacé par le mot : « branche ».

Article 4

Au dernier alinéa de l'article L. 1251-23 du code du travail, après le mot : « temporaires », sont insérés les mots : « y compris les travailleurs saisonniers ».

Article 5

À la première phrase de l'article L. 3121-21 du code du travail, les mots : « et pour la durée de celles-ci » sont remplacés par les mots : « dûment prouvées et pour une durée maximale de quinze jours, pouvant être reconduite suite à une nouvelle demande de dérogation ».

TITRE II

INSTAURER DES CONTRÔLES SYSTÉMATIQUES LORS DE L'EMBAUCHE DE TRAVAILLEUR SAISONNIER AGRICOLE

Article 6

Avant la dernière phrase du deuxième alinéa du I de l'article L. 4624-1 du code du travail, il est inséré une phrase ainsi rédigée : « Toutefois, pour les travailleurs saisonniers agricoles embauchés par une entreprise européenne de travail temporaire ou société prestataire, ce délai est ramené à une semaine à compter de la prise effective du poste de travail. ».

Article 7

Après la première phrase du premier alinéa de l'article L. 724-7 du code rural et de la pêche maritime, sont insérées deux phrases ainsi rédigées : « Lors d'appel à des sociétés prestataires fournissant de la main d'œuvre agricole pour des travaux saisonniers, des contrôles systématiques ont lieu dans la première semaine à compter de la prise effective du poste de travail. Outre la liste des contrôles susmentionnés, les agents s'attachent également à la recherche d'infractions aux interdictions du travail dissimulé prévues à l'article L. 8221-1 du code du travail et au respect des dispositions définies dans les deux premiers alinéas de l'article 6 de la loi n° 89-462 du 6 juillet 1989 tendant à améliorer les rapports locatifs et portant modification de la loi n° 86-1290 du 23 décembre 1986 ».

Article 8

Le premier alinéa de l'article L. 1221-5-1 du code du travail est complété par quatre phrases ainsi rédigées : « Une notice informant des conditions d'hébergement telles que définies par les deux premiers alinéas de l'article 6 et les articles 20-1 et 24-1 de la loi n° 89-462 du 6 juillet 1989 tendant à améliorer les rapports locatifs et portant modification de la loi n° 86-1290 du 23 décembre 1986 est annexée aux contrats des travailleurs agricoles saisonniers. Elle alerte sur les risques d'accident engendrés par l'activité pratiquée et prescrit des mesures de prévention. Elle mentionne, outre les numéros d'urgence, le numéro de la caisse locale de la mutualité sociale agricole. Lorsque le travailleur saisonnier est étranger, une traduction de cette notice lui est remise, sans qu'il ait l'obligation d'en faire la demande. »

TITRE III

RENFORCER LA RESPONSABILITÉ DES DONNEURS D'ORDRE EN AGRICULTURE

Article 9

Au premier alinéa de l'article L. 8222-2 du code du travail, après la référence : « L. 8222-1, », sont insérés les mots : « toute entreprise faisant appel à une société prestataire dans le cadre de la fourniture de main d'œuvre dans le cadre de travailleurs saisonniers agricoles méconnaissant elle-même les dispositions de l'article L. 8222-1 ».

Article 10

- ① Après l'article L. 718-2-1 du code rural et de la pêche maritime, il est inséré un article L. 718-2-1-1 ainsi rédigé :
- ② « *Art. L. 718-2-1-1.* – Les exploitants agricoles bénéficient de sessions de formation relatives au droit du travail, au respect des droits des saisonniers agricoles et à la prévention du mal-être au travail. Cette offre de formation est systématiquement proposée dans le cadre du droit à la formation professionnelle continue prévue à l'article L. 718-2-1, et de la mobilisation du fonds pour la formation des entrepreneurs du vivant, dit fonds VIVEA ».

TITRE IV

GAGE

Article 11

- ① I. – La charge pour l'État est compensée, à due concurrence, par la création d'une taxe additionnelle à l'accise sur les tabacs prévue au chapitre IV du titre I^{er} du livre III du code des impositions sur les biens et services.
- ② II. – La charge pour les organismes de sécurité sociale est compensée, à due concurrence, par la majoration de l'accise sur les tabacs prévue au chapitre IV du titre I^{er} du livre III du code des impositions sur les biens et services.