

EA(09)7596:2

**L'APPLICATION DU PRINCIPE DE L'ÉGALITÉ DE
TRAITEMENT
AUX TRAVAILLEURS MIGRANTS DE L'AGRICULTURE
EUROPÉENNE**

**FORMALITÉS ET OBLIGATIONS ADMINISTRATIVES
DES EMPLOYEURS**

RAPPORT DU SÉMINAIRE DU GEOPA-COPA

ROME, 8-11 OCTOBRE 2009



Avec le soutien de la Commission Européenne – DG Emploi, Affaires sociales et Egalité
des chances

GEOPA-COPA, rue de Trèves 61, B 1040 BRUXELLES tél : (+32 2) 287 27 11
E-mail : agnes.luycx@copa-cogeca.eu

SOMMAIRE

SEANCE DU JEUDI 8 OCTOBRE 2009

Ouverture du séminaire par M. Bernard LEVACHER, président du GEOPA-COPA

Interventions :

M. Guiseppe Mauricio SILVERI, Directeur général de l'immigration au ministère de l'emploi d'Italie.

M. Arnd SPAHN, secrétaire de l'EFFAT.

M. François ZIEGLER, chargé de mission auprès du Dialogue social sectoriel à la DG Emploi, Affaires sociales et Egalité des chances.

Mme Claudia MERLINO, Confederazione Italiana degli Agricoltori (CIA).

Mme Tania PAGANO, Confederazione Generale dell'Agricoltura Italiana (CONFAGRICOLTURA)

SEANCE DU VENDREDI 9 OCTOBRE 2009

Interventions :

M. Romano MAGRINI, Confederazione Nazionale COLDIRETTI.

M. POLITI, président de la CIA et vice-président du COPA.

LES FORMALITÉS ADMINISTRATIVES LORS DE L'EMBAUCHE D'UN SALARIÉ

M. Arnold BRUM, rapporteur du séminaire, présente l'enquête réalisée par le GEOPA Débat général avec les participants et validation de l'enquête.

L'HÉBERGEMENT DES TRAVAILLEURS AGRICOLES SAISONNIERS

M. Arnold BRUM, rapporteur du séminaire, présente l'enquête réalisée par le GEOPA Débat général avec les participants et validation de l'enquête

SAMEDI 10 OCTOBRE 2009

VISITE D'UNE EXPLOITATION AGRICOLE

DECLARATION FINALE

Les organisations agricoles italiennes membres du COPA, Coldiretti, C.I.A. et Confagricoltura, ont organisé, du 8 au 11 octobre 2009 à Rome, un séminaire du GEOPA-COPA sur le thème des formalités administratives exigées des employeurs agricoles à l'occasion de l'embauche d'un salarié, en particulier en ce qui concerne l'embauche d'un travailleur saisonnier migrant ressortissant d'un Etat membre de l'Union Européenne ou d'un pays tiers.

Ce séminaire, qui a pu se tenir grâce au concours de la Commission Européenne, a réuni les représentants des organisations nationales d'employeurs agricoles de vingt et un Etats membres et de trois Etats candidats à l'adhésion.

SEANCE DU JEUDI 8 OCTOBRE

M. Bernard LEVACHER, président du GEOPA, ouvre le séminaire en remerciant les trois organisations italiennes de s'être proposés pour accueillir à ROME le groupe des employeurs du COPA. Il souhaite la bienvenue aux nombreux délégués qui sont venus participer à ce séminaire ce qui promet des débats riches et variés. Il regrette cependant que par manque de place les cabines des interprètes ont dû être installées dans une salle voisine ce qui rend encore plus complexe la tâche difficile qui les attend. Après avoir annoncé le programme du séminaire il donne successivement la parole aux orateurs en les remerciant d'avance d'avoir accepté d'intervenir sur le thème des travailleurs migrants et des formalités administratives.

M. Guiseppe Mauricio SILVERI, Directeur général de l'immigration au ministère italien de l'emploi expose les problèmes de l'immigration saisonnière extracommunautaire en Italie. Il souligne l'excellente collaboration entre ses services et les organisations agricoles pour recenser les besoins annuels du secteur agricole en main d'œuvre saisonnière.

Un décret détermine tous les ans le nombre de travailleurs extracommunautaires susceptibles d'être admis. Depuis plusieurs années, le décret fixe le nombre d'autorisations à 80.000. Ce nombre n'a pas varié bien que l'Italie accorde désormais la libre circulation aux travailleurs des nouveaux Etats membres y compris, pour certains secteurs professionnels dont l'agriculture, la Roumanie et la Bulgarie. Il y a actuellement environ 700.000 roumains en Italie, dont beaucoup travaillent en agriculture. Il faudra donc reconsidérer le nombre d'autorisation accordées aux extracommunautaires.

L'intégration des saisonniers extracommunautaires pose des problèmes. Ces salariés bénéficient de contrats de travail avec les mêmes droits que les travailleurs nationaux, mais leurs conditions de vie en Italie sont difficiles, notamment en ce qui concerne le logement. C'est en particulier le cas dans la région des Pouilles. Il est prévu de mettre à leur disposition des maisons d'accueil pour les loger à un prix modique.

La question de l'emploi illégal est préoccupante. Il y a des travailleurs entrés illégalement en Italie, mais aussi des travailleurs admis dans le cadre du quota et qui sont « siphonnés » par des fausses entreprises qui les font travailler au noir. Ces questions doivent être traitées au niveau européen.

L'Italie conclut des accords avec les pays non communautaires pour fixer des quotas de travailleurs saisonniers : pour l'Italie du nord, avec les pays de l'ex-Yougoslavie, pour l'Italie du sud, avec plusieurs pays tels que l'Egypte, le Bengladesh, le Pakistan. Ces accords organisent une collaboration pour contrôler les arrivées et les départs. L'organisation de « l'immigration circulaire » est également envisagée. L'idée est d'encourager les migrants à utiliser lors de leur retour au pays le savoir qu'ils ont acquis à l'étranger.

M. SILVERI conclut son exposé en insistant sur le fait qu'il n'y a pas que des mauvais employeurs. Si c'était le cas, il ne serait pas venu à ce séminaire ! L'administration doit elle aussi faire correctement son travail. Si elle accorde les autorisations trop tard, les salariés arrivent après la récolte et il ne faut pas s'étonner qu'ils vont travailler au noir.

M. Arnd SPAHN, secrétaire de l'EFFAT, remercie le GEOPA de l'avoir invité en qualité de partenaire social. Il rappelle que l'Europe est née ici, à ROME.

Il regrette qu'après tant d'années ont ait encore tellement de problèmes avec le travail noir. Certes il y a des lois, mais il y a la réalité économique concrète que la statistique ne recense pas. On ne sait pas combien il y a de travailleurs saisonniers légaux en Europe, et on en sait encore moins sur les illégaux. En Espagne par exemple, on loge des boat-people dans d'anciennes casernes et on ne s'en préoccupe plus : bien entendu ils vont travailler au noir, notamment en agriculture.

Nous avons besoin d'une coopération internationale sur la question des migrations. Il faut des solutions européennes pour faire l'Europe sociale. L'EFFAT salue les orientations du GEOPA sur ces thèmes. Il faut intégrer ces étrangers, car ils participent au développement économique de l'Europe. L'évolution démographique de l'Europe rend cette intégration indispensable. Le développement de l'espace méditerranéen est un problème européen global, pas seulement un problème méditerranéen.

L'EFFAT attend donc les directives européennes qui sont prévues, notamment celle sur les saisonniers. Pour l'instant, le projet est inacceptable. Les saisonniers ne sont pas tous des salariés non qualifiés. Il faut exiger que les travailleurs migrants qui prennent leur retraite dans leur pays perçoivent les pensions correspondant au travail qu'ils ont accompli à l'étranger.

M. Bernard LEVACHER donne la parole à M. ZIEGLER, qui a pendant plusieurs années animé notre Comité de dialogue social et qui a bien voulu revenir devant nous aujourd'hui. Il lui rappelle qu'avec le Traité de Lisbonne, les partenaires sociaux européens seront de plus en plus fréquemment sollicités pour contribuer à l'élaboration des politiques sociales européennes. Or les services de la Commission viennent de nous informer que les moyens qui nous alloués seront réduits et que nous devons diminuer le nombre de nos réunions. Ceci n'est pas acceptable, et il demande à M. Ziegler de faire connaître notre mécontentement aux autorités de Bruxelles.

M. François ZIEGLER, chargé de mission auprès du dialogue social sectoriel de la DG Emploi-Affaires sociales-Egalité des chances remercie le GEOPA de l'avoir à nouveau invité à son séminaire. Les questions inscrites à l'ordre du jour de ce séminaire s'inscrivent dans le programme de la Commission Européenne. La politique de l'emploi et la politique des migrations de l'Union Européenne sont en effet devenues des préoccupations majeures et concernent tout particulièrement l'agriculture.

Une nouvelle Direction générale des migrations sera créée lorsque le Traité de Lisbonne sera ratifié. Cette direction regroupera des services qui sont actuellement dispersés entre la DG Emploi et la DG Justice et affaires intérieures.

L'histoire de l'Europe est une histoire de migrations. Sans remonter trop loin en arrière, il suffit de rappeler les importantes migrations au 19^{ème} siècle des italiens et des espagnols vers le Nord et des polonais vers l'Ouest. Aujourd'hui il y a d'autres flux migratoires. Les pays du Sud de l'Europe sont devenus terres d'immigration. L'Union Européenne doit gérer cette mobilité humaine.

La situation démographique de l'Europe est inquiétante. A partir de 2017, l'Europe perdra un million d'habitants par an et en 2060 il y aura 50 millions d'habitants en moins. Cette évolution aura deux conséquences :

- la diminution de la population active, donc de la capacité à produire des richesses ;
- la fragilisation de la solidarité sociale : il y avait 1 retraité pour 3 actifs en 2000, il y aura 1 retraité pour 1 actif en 2050.

L'accroissement de la demande de travail sera inévitable. Elle concernera toutes les catégories de travailleurs :

- les travailleurs hautement qualifiés manquent déjà dans plusieurs pays. A titre d'exemple, l'Allemagne fait venir de l'étranger des médecins et des infirmières, et dans quelques années elle manquera d'ingénieurs. De surcroît, de nombreux travailleurs qualifiés européens sont attirés par des pays extérieurs à l'Union : les Etats-Unis, le Canada, l'Australie, mais aussi la Suisse.

- les travailleurs peu qualifiés seront de plus en plus demandés par l'agriculture, la construction, la restauration, les services aux personnes.

Actuellement, de nombreux immigrés sont surqualifiés par rapport aux emplois qui leur sont proposés, ils sont victimes de discriminations et de chômage. Cependant, lorsque la crise économique sera surmontée, de nombreux pays de l'U.E. prendront conscience du déclin de leur démographie et du besoin d'en appeler à l'immigration.

La politique de l'Union Européenne est une politique globale qui est mise en œuvre depuis 2005. Elle comporte trois axes ci-après résumés.

1. Le partenariat avec les pays d'émigration. C'est le programme de Stockholm. Il s'agit de renforcer dans ces pays les capacités administratives et désigner sur place les interlocuteurs de l'Union Européenne en vue de gérer le flux de départ et organiser la « migration circulaire », c'est-à-dire préparer le retour des émigrés dans leur pays où ils doivent pouvoir mettre en œuvre les compétences qu'ils ont acquis à l'étranger.

2. La gestion de l'immigration légale. Quatre directives traitent déjà de ce sujet sur les résidents à long terme, sur le regroupement familial, sur les étudiants et sur les chercheurs originaires des pays tiers. Quatre autres textes sont prévus, dont l'un est déjà adopté :

- Une directive-cadre a été proposée par la Commission en octobre 2007 pour préciser les droits des immigrés, définir leur statut dans l'Union Européenne, déterminer les modalités de retour et de migration circulaire.

- La directive du 25 mai 2009 est relative à l'immigration des travailleurs hautement qualifiés, avec la création d'une « blue card » et des procédures d'introduction rapides.

- Le projet de directive sur les saisonniers, qui est encore en débat au niveau des services. Son objectif est d'éviter les mauvaises conditions de travail et d'éviter le travail noir, en exigeant la conclusion d'un contrat de travail et une égalité de traitement en ce qui concerne les salaires. La procédure d'introduction devra être rapide, la durée de séjour serait limitée à 6 mois, la migration circulaire serait facilitée.

- La directive de 1996 sur les travailleurs détachés devra être revisitée. Elle a été adoptée bien avant l'adhésion des nouveaux Etats membres et la situation a radicalement changé depuis. A l'époque il s'agissait de faciliter le détachement et il avait été admis que pour un détachement de maximum 8 jours le salarié détaché continuait d'être rémunéré selon les règles du pays d'origine. Avec l'arrivée de nouveaux Etats membres où les salaires sont encore très bas, on aboutit à la situation paradoxale où le saisonnier originaire d'un pays tiers est mieux rémunéré qu'un travailleur communautaire détaché. En France, cela a provoqué le « syndrome du plombier polonais ». Cette question est à l'ordre du jour.

3. Le combat contre le travail illégal. On estime que le nombre de travailleurs illégaux présents dans l'UE se situe entre 4,5 et 8 millions ! Une directive sur les sanctions applicables aux employeurs de travailleurs illégaux a été adoptée le 25 mai dernier, mais par ailleurs le Fonds social européen aide financièrement les Etats membres pour l'accueil et l'hébergement des immigrants illégaux. Il faudra dispatcher dans l'UE tous ces immigrants qui entrent par l'Espagne, l'Italie et la Grèce.

Mme Claudia MERLINO, représentante de la CIA, présente un rapport sur **le travail saisonnier en Italie.** Elle expose qu'on compte 1,7 million d'exploitations, dont 200.000 emplois des salariés. Le nombre d'exploitants diminue, et la surface moyenne augmente : elle est passée de 7,4 ha en 2005 à 7,6 ha en 2008. 49,5% des exploitations sont très petites, inférieures à 2 ha.

Statistiques de l'emploi salarié. Il y a 1,3 million de salariés en agriculture. Le nombre de salariés permanents est de 100.000, dont 19.000 extracommunautaires. Le nombre de permanents diminue et le nombre de saisonniers augmente : 927.000 contrats de travail saisonniers ont été

enregistrés en 2008 par l'institut de sécurité sociale, dont 97.000 saisonniers extracommunautaires. (Il est précisé que l'Italie autorise un quota de 80.000 saisonniers extracommunautaires, dont 70.000 pour l'agriculture et 10.000 pour le tourisme. De nombreux saisonniers étrangers effectuent deux ou trois contrats de travail successifs chez deux ou trois employeurs, ce qui explique la différence entre 97.000 contrats et 70.000 personnes physiques.)

Les saisonniers extracommunautaires sont d'origine diverse : Bangladesh, Maroc, Inde, Albanie, Pakistan, Malawi, Tunisie, Sri Lanka, Ex-Yougoslavie. 42% sont employés dans la récolte de fruits et les vendanges, 32% pour la cueillette des légumes et des tomates, 13 % dans l'élevage, les autres dans le tourisme vert et la vente des produits.

Problèmes posés par l'emploi des saisonniers migrants. L'emploi de travailleurs saisonniers provenant de ces divers pays pose à l'employeur de multiples problèmes :

- le manque de formation et l'ignorance de l'italien ;
- la difficulté de faire respecter les règles de sécurité par ces personnes qui sous-estiment les dangers ;
- la lenteur de la procédure d'introduction : 85 jours !
- la publication tardive du décret autorisant l'entrée des saisonniers. La loi prévoit la date du 30 novembre, mais il n'est généralement publié qu'en février ou mars. Ce retard ne facilite pas la programmation des activités saisonnières des exploitants agricoles.

Dans un avis commun du 23 juillet 2009, les organisations des employeurs et des salariés ont demandé une procédure simple de renouvellement des contrats les années suivantes et la possibilité de demander en cours de saison une prolongation de la durée initiale du contrat jusqu'à 9 mois. Les partenaires sociaux déclarent que faciliter les démarches administratives est un moyen de lutte contre le travail illégal.

Mme Tania PAGANO, représentante de la CONFAGRICOLTURA, présente la réglementation italienne relative à **l'emploi de saisonniers extracommunautaires**. La loi régleme toutes les questions concernant l'autorisation de séjour, l'admission au travail, les conditions d'emploi, le droit à la santé, les procédures d'expulsion, les sanctions pénales etc.

Le recrutement d'un saisonnier extracommunautaire. Deux possibilités :

a) Embauche d'un étranger déjà présent en Italie. Il est possible d'embaucher un travailleur qui a un permis de séjour et de travail en règle, mais qui a perdu son emploi suite à un licenciement, ou un demandeur d'asile qui a un permis de séjour, ou un étudiant. L'étudiant peut être embauché pour une durée de travail de 20 heures par semaine. Les formalités sont les suivantes pour l'employeur :

- Vérifier que le permis de séjour et de travail est valable ;
- Signer un contrat de séjour avec l'Etat aux termes duquel il s'engage à loger le travailleur et à payer les frais de retour dans son pays d'origine ;
- Déclarer le salarié logé à la police dans les 48 heures ;
- Effectuer toutes les déclarations normales lors de l'embauche d'un salarié à l'administration du Travail en précisant la convention collective applicable et le salaire convenu.

b) Introduction d'un saisonnier extracommunautaire résidant dans son pays d'origine :

- Demander à la préfecture l'autorisation d'introduction dans le cadre du quota qui a été attribué à la région. La demande peut être nominative ou anonyme. Le permis saisonnier est délivré pour une durée au minimum égale à 20 jours et au maximum de 9 mois ;
- Signer le contrat de séjour avec engagement de logement et paiement des frais de retour ;
 - Déclarer le salarié logé à la police ;
 - Effectuer les déclarations normales lors de l'embauche d'un salarié.

Les sanctions pénales. Diverses sanctions sont prévues en cas de violation des règles de l'immigration, de variation dans le contrat de travail tel qu'il a été déclaré avant l'embauche, de non-déclaration du logement. Par ailleurs, une loi récente sanctionne l'hébergement d'un immigré clandestin de 6 mois à 3 ans de prison.

Le principe de l'égalité de traitement s'applique au droit du travail et à la sécurité sociale.

a) La législation du travail et la convention collective s'appliquent normalement aux salariés étrangers y compris les saisonniers : salaire, temps de travail, congés etc. Il n'y a pas de règles spécifiques pour les salariés étrangers. Des aménagements du temps de travail sont cependant possibles dans certains cas au niveau de l'entreprise, par exemple des pauses pour les prières rituelles, ou la possibilité pour les travailleurs permanents de cumuler leurs droits à congé payé sur deux ans de manière à pouvoir rentrer dans leur pays.

b) Les cotisations sociales sont dues aux mêmes taux que pour les travailleurs italiens, et il n'y a pas de différence entre travailleur permanent et saisonnier. Le taux global est de 35,30% pour la part patronale et 8,84% pour la part due par le salarié. Le salarié est assuré contre les accidents du travail, bénéficie de l'assurance maladie, et accumule des droits à retraite qu'il peut liquider s'il prend sa retraite dans son pays d'origine dans le cadre de conventions bilatérales de sécurité sociale conclus par l'Italie avec divers pays. Les cotisations d'allocations familiales et d'assurance chômage sont naturellement dues et le travailleur immigré en bénéficie, à l'exclusion cependant des saisonniers dont la famille est évidemment restée au pays et qui doit rentrer dans son pays à l'issue de son contrat de travail et qui donc ne peut pas être chômeur en Italie ni bénéficiaire des allocations familiales.

En réponse aux questions de MM. Levacher, Botterman, Brum, Sarraute et Matas, Claudia Merlino et Tania Pagano fournissent des précisions supplémentaires :

Les sanctions pénales. En cas d'infraction, les amendes pénales sont très généralement prononcées par les tribunaux, mais il y a rarement des condamnations à la prison, sauf dans le cas des exploitations tenues par la mafia dans certaines régions. En ce qui concerne la nouvelle loi sur l'hébergement des clandestins, le gouvernement a annoncé qu'il sera très sévère.

Le projet de directive qui prévoit de limiter le contrat saisonnier à 6 mois est très inquiétant pour les employeurs italiens. M. Levacher précise sur ce point que le GEOPA interviendra auprès de la Commission. S'il n'est pas possible d'obtenir des autorisations de travail excédant 6 mois, il faudrait au minimum obtenir que les saisonniers étrangers puissent suivre une formation préalable à l'embauche pendant une période qui ne serait pas considérée comme du temps de travail.

L'emploi dans les régions. Il est précisé que 50% des saisonniers sont employés dans trois régions du Sud : les Pouilles, la Sicile et la Calabre.

Les exonérations de cotisations. Contrairement à d'autres pays, il n'y a pas en Italie de réduction de cotisations sociales pour l'emploi de saisonniers, mais bien entendu les employeurs le demandent.

La durée du travail est de 6,5 heures par jour sur 6 jours, soit 39 heures par semaine. Les heures au-delà de 39 sont des heures supplémentaires payées avec un salaire majoré, dans la limite de 48 heures par semaine. La convention collective nationale de l'agriculture a prévu une flexibilité : les heures au-delà de 39 heures sont payées au tarif normal si elles sont récupérées ultérieurement par un temps de repos. Cependant, pour les saisonniers, il est rarement possible de donner un repos compensateur avant la fin du contrat de travail, et en conséquence les heures supplémentaires doivent être payées.

Le coût du recrutement. Il n'y a pas de redevance à payer à l'Etat pour obtenir l'introduction d'un saisonnier extracommunautaire, seulement des frais de dossier de 14 €. En revanche, l'employeur s'engage à financer les frais de retour du saisonnier.

La visite médicale. L'employeur qui embauche un saisonnier peut demander qu'il passe une visite médicale au préalable. Cette visite n'est obligatoire que si le salarié est appelé à effectuer des travaux dangereux.

Les cotisations d'allocations familiales et d'assurance chômage que l'employeur doit payer alors que le saisonnier migrant ne peut pas en bénéficier sont versées à un fonds de solidarité qui finance avec cette ressource des actions d'intégration des étrangers.

L'agro-tourisme. Les activités d'agro-tourisme sont considérées comme des activités agricoles.

Le contrat à durée déterminée. La loi sur les contrats à durée déterminée ne s'applique pas à l'agriculture. Cette question est réglée par la convention collective nationale (voir l'exposé de M. MAGRINI).

Séance du vendredi 9 octobre

M. Romano MAGRINI, représentant de la COLDIRETTI, présente un rapport sur les **formalités administratives en cas d'embauche d'un salarié**. Il s'agit des formalités obligatoires avant le contrat de travail, pendant l'exécution du contrat, et à la fin du contrat.

La déclaration préalable. Avant le début du contrat, l'employeur doit effectuer par internet une déclaration au service public de l'emploi. Il doit indiquer l'identité du salarié, la nature du contrat convenu (à durée indéterminée ou déterminée), la nature de l'emploi proposé, la rémunération prévue, etc.

L'information du salarié. Une copie de cette déclaration est remise au salarié avant le début du travail.

La déclaration modificative. S'il survient une modification des éléments figurant sur la déclaration préalable, par exemple la modification des horaires de travail, la nature de l'emploi occupé, la promotion du salarié dans un emploi mieux payé, la transformation du contrat à durée déterminée en contrat à durée indéterminée, une déclaration modificative doit être transmise aux services de l'emploi dans les 5 jours avec remise d'une copie au salarié.

Le livre unique du travail. Après chaque mois de travail et avant le 16 du mois suivant, l'employeur doit faire des enregistrements dans le livre unique du travail qui est un document électronique. Pour chaque salarié, il faut indiquer les horaires de travail effectués, les jours de congé pris, les absences pour maladie ou autres causes, les composantes du salaire (majorations pour heures supplémentaires, indemnités, prestations en nature etc.), les cotisations déduites du salaire, etc. Une partie de ce formulaire constitue le bulletin de paie dont il faut remettre une copie au salarié.

La déclaration trimestrielle des salaires. Tous les trimestres l'employeur déclare les informations relatives aux salaires à la Sécurité sociale, qui calcule le montant des cotisations dues et adresse la facture à l'employeur.

La déclaration fiscale annuelle. Tous les ans avant le 26 février, l'employeur fait une déclaration en ligne des salaires versés à l'administration fiscale. Une copie est remise au salarié pour lui permettre de faire sa déclaration de revenus.

La fin du contrat. A la fin du contrat à durée indéterminée, diverses indemnités sont dues (indemnité compensatoire de congés payés, prorata de 13^{ème} mois, etc.). A la fin du contrat à durée déterminée, il y a une indemnité de fin de contrat. En revanche, le « troisième élément » n'est pas dû pour ce contrat car l'employeur paie par avance tous les mois avec le salaire un prorata des congés payé et un prorata de 13^{ème} mois.

Le contrat à durée déterminée. La convention collective nationale prévoit trois types de CDD :

- Le CDD de courte durée, pour travaux occasionnels ou saisonniers ou pour remplacer un salarié absent.
- Le contrat de travail intermittent pour l'exécution de plusieurs travaux saisonniers ou plusieurs cycles de production avec une garantie d'emploi d'au moins 100 jours dans l'année.
- Le CDD à temps complet prévoyant au moins 180 jours de travail sans interruption.

Le contrat de travail simplifié. Depuis 2008 un contrat de travail simplifié a été créé pour les très petites exploitations agricoles dont le chiffre d'affaires annuel est inférieur à 7.000 €. L'exploitant qui embauche un retraité ou une femme au foyer ou un étudiant de moins de 25 ans

n'a pas de déclaration préalable à faire. Il rémunère le salarié avec des bons (« voucher ») qu'il achète au bureau de poste. Chaque bon coûte 10 € correspondant à 7,50 € de salaire net, 1,30 € pour la sécurité sociale, 0,70 € pour l'assurance accidents du travail et 0,50 € pour les frais de gestion du dispositif. A la fin de la journée, l'employeur remet au salarié le nombre de bons correspondant au salaire qui lui est dû. Le salarié dépose les bons au bureau de poste et reçoit le salaire net de 7,50 € pour chaque bon.

M. POLITI, président de la CIA et vice président du COPA, rend hommage au travail accompli par le GEOPA dans le cadre du COPA. Dans la conjoncture de crise actuelle, il affirme qu'il est indispensable de donner aux exploitants agricoles des garanties à long terme. En ce qui concerne l'emploi de travailleurs salariés, il énumère trois principes :

- **Il faut respecter les droits des travailleurs**, mais cela ne justifie pas l'accumulation de formalités administratives. Les exploitants agricoles doivent consacrer un tiers de leur temps de travail à du travail administratif, c'est exagéré. Il faut des simplifications et éliminer les formalités inutiles.

- **Il faut combattre le travail noir**, nous sommes d'accord avec l'objectif de « tolérance zéro ». Cependant, l'agriculture a besoin de travailleurs immigrés, et il est nécessaire de nous accorder des autorisations de travail pour ces salariés sans compliquer la procédure d'introduction.

- **Il faut harmoniser les coûts de production dans l'Union Européenne**. Les différences entre les niveaux de salaire et de charges sociales et fiscales sont des éléments de distorsion de concurrence entre les agriculteurs européens.

M. POLITI souhaite que toutes ces questions soient traitées au niveau du présidium du COPA.

M. Arnold BRUM, rapporteur du séminaire, a présenté les informations recueillies auprès des organisations nationales membres du GEOPA avant le séminaire sur les formalités administratives obligatoires à l'occasion de l'embauche d'un salarié et sur la réglementation des conditions d'hébergement des travailleurs saisonniers. Tous les participants au séminaire ont ensuite été invités à prendre tour à tour la parole pour compléter et valider ces informations. Cette documentation a permis d'établir le rapport de synthèse présenté ci-après.

LES FORMALITÉS ADMINISTRATIVES LORS DE L'EMBAUCHE D'UN SALARIÉ

Les formalités administratives qui sont obligatoires lors de l'embauche d'un salarié

- **sont contraignantes pour les employeurs,**
- **sont cependant justifiées,**
- **sont régies par les législations nationales des Etats membres.**

1. Les formalités qui sont obligatoires lors de l'embauche d'un salarié sont contraignantes pour les employeurs.

L'exploitant agricole qui embauche des salariés a pour préoccupation principale d'organiser le travail de ces salariés, et le plus souvent de participer lui-même aux travaux. Remplir des formulaires administratifs et tenir des dossiers à jour n'est pas ressenti par lui comme une priorité. C'est en particulier le cas, fréquent en agriculture, où l'employeur embauche plusieurs salariés saisonniers à la fois, le même jour et à la même heure.

2. L'obligation d'accomplir des formalités administratives lors de l'embauche est cependant justifiée.

Le salarié nouvellement embauché travaille d'abord et est payé ensuite. Il est donc normal que des formalités soient accomplies lors du commencement du travail. Ces formalités ont un double objet :

- d'une part, mettre à la disposition du salarié un certain nombre d'informations et de garanties,
- d'autre part, permettre les contrôles susceptibles d'être effectués par les autorités compétentes : inspection du travail, organismes de sécurité sociale, administration fiscale, etc. Elles sont à cet égard un élément indispensable dans le dispositif de lutte contre le travail dissimulé (travail noir).

3. Les formalités obligatoires sont régies par les différentes législations nationales des 27 Etats membres de l'Union Européenne.

Les normes internationales et européennes qui s'imposent aux Etats membres ne sont pas nombreuses.

La convention n°95 de l'OIT (1949) sur la protection du salaire préconise la remise d'un bulletin de paie aux salariés. L'article 14 dispose en effet que « *des dispositions efficaces seront prises en vue d'informer les travailleurs d'une manière appropriée et facilement compréhensible, (...) lors de chaque paiement de salaire, des éléments constituant leur salaire pour la période de paie considérée dans la mesure où ces éléments sont susceptibles de varier* ».

On notera cependant que cette convention n'a été ratifiée que par 17 des 27 Etats membres de l'Union Européenne. Les pays qui n'ont pas ratifié sont : l'Allemagne, le Luxembourg, l'Irlande, le Danemark, la Suède, la Finlande, la Lituanie, la Lettonie, l'Estonie. Le Royaume Uni, qui avait ratifié la convention en 1951, l'a dénoncée en 1983. (Les motifs qui justifient la non-ratification concernent vraisemblablement d'autres clauses de la convention que celle relative au bulletin de paie.)

La directive 91/533 du 14 octobre 1991 « relative à l'obligation de l'employeur d'informer le travailleur des conditions applicables au contrat ou à la relation de travail », dispose que l'employeur est tenu de porter à la connaissance du travailleur salarié les éléments essentiels du contrat ou de la relation de travail, et notamment, « *s'il s'agit d'un contrat ou d'une relation de*

travail temporaire, la durée prévisible du contrat ou de la relation de travail ». Cette information doit résulter de la remise au travailleur d'un contrat de travail écrit ou d'une lettre d'engagement ou d'un autre document écrit.

Cependant, cette directive indique :

- d'une part, que « *les Etats membres peuvent prévoir que la présente directive ne s'applique pas aux travailleurs ayant un contrat ou une relation de travail dont la durée totale n'excède pas un mois, ou dont la durée de travail hebdomadaire n'excède pas 8 heures, ou qui a un caractère occasionnel ou particulier, à condition, dans ce cas, que des raisons objectives justifient la non-application* » ;
- d'autre part, que la remise du contrat de travail ou de la lettre d'engagement doit être faite « *deux mois au plus tard après le début du travail* ».

Cette directive permet donc aux Etats membres de déroger à l'obligation de remettre au travailleur un contrat de travail écrit ou une lettre d'engagement lorsque la durée de l'emploi est inférieure à un mois, ce qui concerne de nombreux saisonniers agricoles. Pour les emplois d'une durée supérieure, l'employeur peut être autorisé à différer de deux mois la remise d'un contrat de travail.

Les législations nationales relatives aux formalités obligatoires sont très peu encadrées par des normes internationales ou communautaires. Dans ces conditions, il n'est pas surprenant de constater de très fortes divergences entre les Etats membres. Il est incontestable qu'il en résulte des distorsions de concurrence entre employeurs.

L'enquête du GEOPA

Pour préparer le séminaire, le GEOPA a effectué une enquête auprès des organisations nationales membres dans le but de réunir des informations relatives à quatre types de formalités exigées des employeurs :

- la déclaration de l'embauche
- le contrat de travail
- le registre du personnel
- le bulletin de paie.

Les réponses relatives à 21 Etats membres ont pu être réunies. Elles mettent en évidence des différences qu'il est pertinent d'analyser. Il s'agit cependant d'une enquête très sommaire qui permet seulement d'avoir une vue d'ensemble. En effet, nous n'avons pas demandé la communication systématique des lois et règlements qui précisent les obligations des employeurs : il eut fallu les traduire et les interpréter en fonction de la jurisprudence et des pratiques nationales !

Les formalités analysées relèvent de deux préoccupations qui se complètent :

- Les formalités relatives à la lutte contre le travail dissimulé : la déclaration de l'embauche et le registre du personnel
- Les formalités relatives à l'information des salariés : le contrat de travail et le bulletin de paie.

I. LES FORMALITÉS RELATIVES À LA LUTTE CONTRE LE TRAVAIL DISSIMULÉ

A. LA DECLARATION DE L'EMBAUCHE

Dans tous les Etats membres, les employeurs doivent, selon des modalités différentes, payer des cotisations de sécurité sociale et collaborer avec l'administration fiscale en vue du recouvrement de l'impôt sur le revenu. Des informations relatives aux salariés doivent donc partout être transmises par l'employeur à un ou plusieurs organismes ou administrations.

Pour l'étude comparative des contraintes qui s'imposent à l'employeur, il importe peu de savoir à quel organisme ou administration une déclaration doit être adressée. En revanche, il est intéressant de savoir :

- d'une part, si cette déclaration doit être effectuée avant le commencement du travail ou si elle peut être effectuée postérieurement, et dans ce cas dans quel délai,
- d'autre part, sous quelle forme cette déclaration doit être effectuée et notamment si elle peut être faite par internet.

Déclaration préalable ou postérieure à l'embauche.

La déclaration est préalable à l'embauche dans 10 Etats membres. Les salariés doivent être déclarés à une administration ou un organisme de sécurité sociale avant de pouvoir commencer à travailler. Il s'agit des pays suivants :

- Italie
- France
- Belgique
- Pays Bas
- Autriche
- Chypre
- Hongrie
- Lituanie
- Roumanie
- Slovaquie

Dans un onzième pays, l'Espagne, la déclaration est également préalable à l'embauche, mais l'organisation agricole a pu obtenir une tolérance de la part de l'administration : la déclaration peut encore être effectuée le premier jour de travail avant midi.

La déclaration est postérieure à l'embauche dans 10 Etats membres , et ceci dans un certain délai après le commencement du travail :

- Allemagne : « au début du travail »
- Portugal : le premier jour avant midi
- Lettonie : dans les 3 jours
- Pologne : dans les 7 jours
- Tchéquie : dans les 8 jours
- Danemark, Suède, Finlande, Royaume Uni, Irlande : au moment de la première paie ou lors de la déclaration fiscale mensuelle.

La question du caractère préalable ou non de la déclaration d'embauche est évidemment fondamentale dans le dispositif de lutte contre le travail dissimulé. Si un délai est autorisé, on ne

peut pas exclure la tentation du travail noir, souvent avec l'accord du salarié. En cas de contrôle, on pourra toujours prétendre que le salarié a été embauché le matin même Les délégués d'Allemagne font cependant observer que dans la pratique, les employeurs effectuent une déclaration préalable car en cas d'accident du travail d'un salarié non encore déclaré c'est l'employeur qui devrait prendre tous les frais à sa charge.

Les modalités de la déclaration

En règle générale, la déclaration est en principe faite par l'envoi d'un formulaire écrit à une administration ou un organisme de sécurité sociale. Ce formulaire mentionne l'identité de l'employeur et du salarié plus, le cas échéant, d'autres informations sur la durée et la nature de l'emploi, etc.

Dans les pays où la déclaration préalable est obligatoire, il est possible de le faire pas internet et d'ailleurs en Italie la déclaration par internet est la seule modalité autorisée. Par exception, en Lituanie, la déclaration préalable ne peut être effectuée que par écrit, ce qui pose certainement un problème compte tenu des délais postaux, mais la possibilité de déclarer par internet est prévue pour 2010.

La déclaration par internet est également possible dans d'autres pays : Allemagne, Portugal, Tchéquie, Lettonie.

Plusieurs pays mentionnent également la possibilité d'effectuer la déclaration par fax et par téléphone. Dans les pays où la déclaration de l'embauche se confond avec la déclaration des salaires à la sécurité sociale ou à l'administration fiscale, la déclaration ne peut se faire que par écrit.

B. LE REGISTRE DU PERSONNEL

Le registre du personnel est en principe un document sur lequel sont inscrits les noms de tous les salariés présents dans l'entreprise. Ce document est tenu par l'employeur à la disposition des agents chargés du contrôle.

Pour sept pays, les réponses au questionnaire indiquent que la tenue d'un registre du personnel n'est pas obligatoire. Il s'agit :

- d'une part, du Royaume Uni, du Danemark et de la Lettonie. Dans ces pays, la déclaration des salariés n'est pas préalable à l'embauche. Il y a donc peu de moyens de contrôle. Cependant, au Royaume Uni, l'employeur doit tenir un registre des horaires effectués par les salariés ;
- d'autre part, de la Belgique et de l'Autriche, pays où la déclaration préalable est obligatoire et dont on peut penser que le double de la déclaration préalable conservé par l'employeur remplace la tenue d'un registre (en Autriche la tenue d'un registre des horaires est obligatoire) ;
- enfin, en Espagne et à Chypre, le salarié est porteur d'un « livret ouvrier » que l'employeur doit signer lors de l'embauche. En Espagne, le livret est quotidiennement mis à jour et une copie en est adressée tous les mois à l'administration.

II. LES FORMALITÉS RELATIVES À L'INFORMATION DU TRAVAILLEUR

A. LE CONTRAT DE TRAVAIL

L'embauche d'un salarié s'exprime en termes juridiques par la conclusion d'un « contrat » entre le salarié qui accepte de travailler pour un employeur et l'employeur qui s'engage à lui verser un salaire. Ce contrat peut être écrit ou verbal. Cependant, dans certains pays, on ne parle pas de « contrat de travail », mais de « relation de travail » ...

La directive 91/533 est appliquée de manière assez contrastée dans les Etats membres. Il y a quatre cas de figure :

Le contrat écrit préalable : En Italie, France, Belgique, Pays Bas, Suède, Lituanie et Lettonie, un contrat de travail écrit doit être remis au salarié avant l'embauche. Pour l'Italie, la France et la Belgique, il est précisé qu'une copie de la déclaration préalable faite par internet peut faire office de contrat écrit. Cette copie contient en effet toutes les mentions habituelles d'un contrat de travail. On observe qu'en Lettonie le contrat doit être écrit préalablement à l'embauche alors que l'employeur dispose d'un délai de 3 jours pour effectuer la déclaration.

Le contrat ou l'attestation écrite postérieurs à l'embauche. En Espagne, le contrat doit être remis au salarié dans les 10 jours. Ce délai est d'un mois en Allemagne et au Danemark, et il est de deux mois au Royaume Uni. Un contrat ou une attestation doit être remis dans un délai non précisé en Irlande, Finlande, Tchéquie et Pologne.

Le livret ouvrier : en Espagne, à Chypre et en Hongrie, les salariés sont porteurs d'un « livret ouvrier » signé par l'employeur, ce qui se fait avant l'embauche et remplace un contrat proprement dit.

L'absence de document écrit pour les occasionnels. Au Portugal, la remise d'un contrat n'est pas obligatoire lorsque le salarié est embauché pour une période qui n'est pas supérieure à une semaine. En Autriche, cette dérogation vaut pour les salariés qui sont embauchés pour une période inférieure à 2 mois.

B. LE BULLETIN DE PAIE

La remise d'un bulletin de paie est obligatoire dans tous les Etats membres, sauf en Lettonie et à Chypre.

L'accomplissement, par l'employeur, de diverses formalités pour informer les salariés et les autorités chargées du contrôle de l'emploi constitue une contrainte qui est pourtant indispensable pour lutter contre le travail dissimulé. Il y a certes des moyens bien plus efficaces mais dont la mise en œuvre pose des problèmes politiques redoutables dont l'étude n'est pas à l'ordre du jour du séminaire du GEOPA. Il s'agit

- d'une part, de la diminution des charges sociales, notamment des charges sociales dues pour l'emploi de travailleurs occasionnels et saisonniers. Certains Etats membres ont fait, en ordre dispersé, des efforts dans ce sens.

- d'autre part, du régime fiscal des exploitations agricoles. Dans plusieurs Etats membres, l'impôt sur le revenu des exploitants agricoles est encore calculé sur des bases forfaitaires, ce qui ne constitue pas une incitation à la déclaration des salariés employés et du montant des salaires versés. En revanche, la tenue d'une comptabilité certifiée et le calcul de l'impôt sur le bénéfice réel élimine la tentation du travail noir !

On sait que les législations relatives à la protection sociale et à la fiscalité sont de la compétence exclusive des Etat membres.

FORMALITÉS ADMINISTRATIVES LORS DE L'EMBAUCHE D'UN SALARIÉ

Ce tableau résume les principales informations communiquées par les organisations membres du GEOPA en réponse au questionnaire. Il a été complété et validé par les participants pendant le séminaire à ROME.

La colonne « Déclaration de l'embauche » doit être interprétée comme suit :

PREALABLE = Le salarié doit être déclaré avant le premier jour de travail (ou par internet le 1^{er} jour avant le début du travail)

POSTERIEUR = Le salarié peut être déclaré après le début du travail, dans un certain délai
ADM. = Le salarié doit être déclaré à une administration (service public de l'emploi ou administration fiscale ou autre)

S.S. = Le salarié doit être déclaré à un organisme de sécurité sociale (et le cas échéant à une société d'assurance)

Ecrit = La déclaration se fait sur papier au moyen d'un formulaire écrit

INTERNET = La déclaration se fait par internet.

PAYS	DECLARATION DE L'EMBAUCHE	CONTRAT DE TRAVAIL ECRIT	REGISTRE DU PERSONNEL	BULLETIN DE PAIE
ITALIE	PREALABLE (ADM) INTERNET uniquement	OUI + Copie de la déclaration	OUI	OUI
FRANCE	PREALABLE (S.S.) INTERNET, Fax, Ecrit	OUI ou Copie de la déclaration	OUI	OUI
BELGIQUE	PREALABLE (1 ^{ère} heure de travail) (S.S.) INTERNET	OUI (sauf saisonniers) Déclaration quotidienne des saisonniers	NON	OUI
PAYS BAS	PREALABLE (S.S.) INTERNET, Fax, Ecrit	OUI avant l'embauche	OUI	OUI
LUXEMBOURG				
AUTRICHE	PREALABLE (S.S.) INTERNET, Fax, Ecrit	Attestation sauf pour occasionnels < 2 mois	NON Registre des horaires	OUI
ALLEMAGNE	POSTERIEUR mais en pratique PREALABLE (S.S.) INTERNET ou Ecrit	OUI ou attestation dans le délai d'un mois	OUI	OUI
ESPAGNE	PREALABLE tolérance matin du 1 ^{er} jour (S.S.) INTERNET, Fax	OUI si contrat > 28 jours	NON (enregistrement sur Livret ouvrier)	OUI
PORTUGAL	POSTERIEUR matin du 1 ^{er} jour (ADM) INTERNET,	OUI si le contrat > 1 semaine	OUI (1 ^{er} jour)	OUI

	Fax			
GRECE				
ROYAUME UNI (1)	POSTERIEUR (déclaration fiscale nominative annuelle)	OUI (dans le délai de 2 mois)	NON Registre des horaires	OUI
IRLANDE	POSTERIEUR	Document écrit	OUI	OUI
DANEMARK	POSTERIEUR (déclaration fiscale mensuelle)	OUI (dans le délai d'un mois)	NON	OUI
SUEDE	POSTERIEUR (lors de la première paie)	OUI (au début du travail)	OUI	OUI
FINLANDE	POSTERIEUR (lors de la première paie)	Document écrit (à la 1 ^{ère} paie)	OUI	OUI
CHYPRE	PREALABLE (ADM. et S.S.)	Livret avant l'embauche	NON	NON
MALTE				
HONGRIE	PREALABLE (ADM. et S.S.) INTERNET, Fax, Ecrit	Livret de travail saisonnier avec timbre quotidien cotisations	OUI	OUI
TCHEQUIE	POSTERIEUR dans les 48 h. (S.S.) INTERNET, Fax, Ecrit	OUI	OUI	OUI
SLOVAQUIE				
POLOGNE	POSTERIEUR (7 jours) (SS) Ecrit	OUI	OUI Registre quotidien	OUI
LITUANIE	PREALABLE (S.S.) Ecrit (INTERNET en 2010)	OUI avant l'embauche	OUI	OUI
LETTONIE	POSTERIEUR dans les 3 jours (ADM.) Ecrit ou INTERNET	OUI avant l'embauche	NON	NON
ESTONIE				
ROUMANIE	PREALABLE (ADM. SS) Ecrit ou INTERNET	OUI avant l'embauche	OUI	OUI
BULGARIE				
SLOVENIE	PREALABLE ADM. SS) Ecrit ou INTERNET	OUI (si contrat > à 1 mois)	OUI	OUI
(1) ROYAUME UNI : Préalablement à l'embauche, le salarié doit remettre à l'employeur un document établi par le précédent employeur mentionnant les impôts payés pendant l'année en cours.				

L'HÉBERGEMENT DES TRAVAILLEURS AGRICOLES SAISONNIERS

Les trois tableaux ci-après présentent les résultats de l'enquête relative à l'hébergement des travailleurs saisonniers agricoles. Ces résultats ont été complétés et validés pendant le séminaire.

I. L'obligation de loger les saisonniers

La question a été posée de savoir si les employeurs agricoles sont dans l'obligation de loger les travailleurs saisonniers dont le lieu de travail est éloigné de leur domicile.

L'employeur a l'obligation de loger tous les travailleurs saisonniers éloignés de leur domicile	ESPAGNE
L'employeur a seulement l'obligation de loger les travailleurs extracommunautaires (y compris les ressortissants des nouveaux Etats membres qui ne bénéficient pas encore de la libre circulation)	ITALIE FRANCE BELGIQUE PAYS BAS ALLEMAGNE POLOGNE
Il n'y a aucune obligation de loger les travailleurs saisonniers (mais dans la plupart des cas, pour pouvoir recruter et fidéliser les travailleurs saisonniers, les employeurs proposent un logement)	AUTRICHE PORTUGAL ROYAUME UNI (1) DANEMARK SUÈDE FINLANDE TCHÉQUIE HONGRIE LITUANIE

(1) ROYAUME UNI : Les « gangmasters » doivent loger les saisonniers qu'ils mettent à la disposition des exploitants agricoles.

II. Les conditions de logement

Ce tableau résume les informations suivantes :

Colonne REGLEMENTATION :

- « **spécifique** » = les logements doivent être conformes à une réglementation fixant des normes particulières relatives au logement de travailleurs agricoles susceptibles d'être contrôlés par l'inspection du travail.
- « **générale** » = les logements doivent seulement être conformes à la réglementation générale relatives aux permis de construire.

Colonnes COLLECTIF – MOBILE – TENTE :

Les réponses « **oui** » et « **non** » indiquent si la réglementation autorise ou interdit les logements collectifs, les logements en caravane et mobile-home et les logements sous tente.

(Lorsqu'il est autorisé, l'hébergement des salariés sous tente est assorti de conditions relatives à la période de l'année et aux conditions sanitaires.)

PAYS	REGLEMENTATION	COLLECTIF	MOBILE	TENTE
ITALIE	générale	oui	non	non
FRANCE	spécifique	oui	oui	oui
BELGIQUE	spécifique	oui	non	non
PAYS BAS	générale	oui	oui	oui
ALLEMAGNE	spécifique	oui	non	non
AUTRICHE	spécifique	oui	oui	non
ESPAGNE	spécifique	oui	non	non
PORTUGAL	générale	oui	oui	oui
ROYAUME UNI	générale	oui	oui	non
IRLANDE				
DANEMARK	générale	oui	oui	oui
SUEDE	générale			
FINLANDE	spécifique	oui	oui	oui
TCHEQUIE	générale	oui	non	non
HONGRIE				
POLOGNE	?	oui	oui	oui
LITUANIE	générale	oui	oui	non
LETTONIE				

III. La rémunération du saisonnier logé

Ce tableau fournit les informations suivantes :

- **Colonne « Déduction de la prestation en nature »** : L'employeur est-il autorisé de déduire du montant du salaire (calculé conformément à la réglementation ou la convention collective) une somme correspondant à la valeur du logement fourni ?
- **Colonne « Addition de l'avantage en nature »** : L'employeur qui verse le salaire normal et qui fournit en plus le logement est-il dans l'obligation d'ajouter la valeur de ce logement au montant du salaire pour le calcul des cotisations sociales et des impôts ?
- **Colonne « Evaluation »** : Le montant correspondant à la valeur du logement est-il fixé par un texte réglementaire ou par la convention collective ?
- **Colonne « Subvention »** : L'employeur qui construit ou aménage des logements pour les travailleurs saisonniers est-il dans certaines conditions (variables selon les pays) susceptible de bénéficier d'une subvention ou d'un avantage fiscal ?

PAYS	DEDUCTION	ADDITION	EVALUATION	SUBVENTION
ITALIE	oui	oui	oui	oui (2)
FRANCE	oui	oui	oui	oui
BELGIQUE	oui	oui et non (1)	oui	non
PAYS BAS	oui	non	oui	non
ALLEMAGNE	oui	oui	oui	non
AUTRICHE	oui	oui	oui	non
ESPAGNE	oui	non	oui	oui
PORTUGAL	oui	non	oui	non
ROYAUME UNI	oui	non	oui	non
IRLANDE				
DANEMARK	non	oui	oui	non
SUEDE	oui	oui	non	oui
FINLANDE	oui	oui	oui	oui
TCHEQUIE	non	non	non	non
HONGRIE				
POLOGNE	non	non	non	non
LITUANIE	oui	non	oui	non
LETTONIE				

(1) BELGIQUE : L'avantage en nature doit être ajouté au salaire pour le calcul de l'impôt sur le revenu du salarié, mais il n'est pas ajouté pour le calcul des cotisations sociales.

(2) ITALIE : Une éventuelle subvention est considérée comme une aide à l'exploitation qui est prise en considération pour l'application de la Directive « de minimis ».

**SÉMINAIRE DU GEOPA-COPA
DES 8-11 OCTOBRE 2009 À ROME**

DÉCLARATION FINALE

A l'initiative des organisations agricoles italiennes, Coldiretti, C.I.A. et Confragricoltura, les délégués des organisations représentatives des employeurs de l'agriculture de 24 Etats membres de l'Union Européenne se sont réunis à Rome du 8 au 11 octobre 2009.

Les débats ont principalement porté sur trois aspects relatifs aux conditions d'emploi des travailleurs saisonniers en agriculture :

- L'admission des travailleurs saisonniers extracommunautaires,
- La libre circulation des travailleurs saisonniers communautaires,
- Les formalités administratives obligatoires lors de l'embauche d'un saisonnier.

Les organisations membres du GEOPA-COPA ont à ce propos adopté les conclusions suivantes.

1. L'admission des travailleurs saisonniers extracommunautaires.

Une directive en vue de réglementer les conditions d'entrée et de séjour des travailleurs saisonniers extracommunautaires est en cours de préparation dans les services de la Commission Européenne.

Le GEOPA-COPA déclare que sous le prétexte du nécessaire contrôle des flux migratoires, cette directive ne doit pas conduire à une définition restrictive de la notion de travail saisonnier ni à la limitation de la durée des contrats saisonniers incompatible avec les cycles de travail en agriculture.

2. La libre circulation des travailleurs saisonniers communautaires.

Plusieurs Etats membres font obstacle à la libre circulation des travailleurs ressortissants des pays récemment entrés dans l'Union Européenne.

Le GEOPA-COPA affirme que ces obstacles doivent être levés sans délai. Une période transitoire pour la mise en œuvre de la libre circulation des travailleurs n'est pas justifiée alors que la libre circulation des marchandises, des capitaux et des services est en vigueur depuis le premier jour de l'adhésion.

3. Les formalités administratives obligatoires lors de l'embauche d'un saisonnier.

Pour lutter contre le travail dissimulé (travail noir), les Etats membres obligent les employeurs à accomplir des formalités administratives souvent complexes et différentes d'un pays à l'autre sans aucune harmonisation européenne.

Le GEOPA-COPA souhaite que les Etats membres soient invités à simplifier les procédures en évitant les contraintes administratives qui ne sont pas indispensables pour atteindre l'objectif recherché.
