



Bruxelles, le 16.7.2020
C(2020) 4813 final

COMMUNICATION DE LA COMMISSION

**LIGNES DIRECTRICES CONCERNANT LES TRAVAILLEURS SAISONNIERS
DANS L'UE DANS LE CONTEXTE DE LA PANDÉMIE DE COVID-19**

LIGNES DIRECTRICES CONCERNANT LES TRAVAILLEURS SAISONNIERS DANS L'UE DANS LE CONTEXTE DE LA PANDÉMIE DE COVID-19

I. Introduction

Certains secteurs de l'économie européenne, en particulier les secteurs de l'agroalimentaire et du tourisme, dépendent du soutien de travailleurs saisonniers, provenant d'autres États membres ou de pays tiers, pendant des périodes spécifiques de l'année. Ces travailleurs conservent la plupart du temps leur lieu de résidence principal dans leur pays d'origine et se rendent temporairement dans un État membre pour y exercer une activité soumise au rythme des saisons.

Les travailleurs saisonniers transfrontières bénéficient d'un large éventail de droits, qui peuvent varier selon qu'ils sont citoyens de l'Union ou ressortissants de pays tiers. Toutefois, compte tenu de la nature temporaire de leurs activités et des circonstances particulières dans lesquelles ils les exercent, ils sont plus susceptibles d'être soumis à des conditions de travail et de vie précaires. La pandémie de COVID-19 a davantage mis en lumière ces conditions et, dans certains cas, les a aggravées. En outre, la pandémie a montré que ces situations difficiles peuvent parfois faciliter la propagation de maladies infectieuses et accroître le risque d'apparition de foyers de la COVID-19.

Il est donc nécessaire d'adopter de toute urgence des mesures appropriées. Les présentes lignes directrices complètent les «*Lignes directrices concernant l'exercice de la libre circulation des travailleurs pendant l'épidémie de COVID-19*», publiées le 30 mars 2020¹, et répondent à une demande formulée par le Parlement européen dans sa résolution du 19 juin 2020 sur la protection accordée aux travailleurs transfrontières et saisonniers². Les présentes lignes directrices concernent à la fois les travailleurs saisonniers ressortissants des États membres et les travailleurs saisonniers ressortissants de pays tiers dans l'UE et, sauf indication contraire, les mesures présentées ci-après se rapportent aux deux groupes.

II. Droits des travailleurs saisonniers en matière de travail dans un État membre de l'UE

Les droits des travailleurs saisonniers en matière d'accès au territoire de l'État membre concerné ou au marché du travail peuvent différer en fonction de la nationalité du travailleur (ressortissant d'un État membre ou d'un pays tiers). En outre, les travailleurs saisonniers peuvent être employés par le biais de différents intermédiaires.

Si la Commission, en tant que gardienne des traités, surveille la bonne application des règles de l'Union en ce qui concerne les travailleurs saisonniers, la responsabilité de l'application correcte des dispositions de droit national qui transposent les directives de l'UE incombe aux autorités nationales. Les États membres sont par conséquent invités à renforcer les inspections sur le terrain à cet égard, y compris avec le soutien de l'Autorité européenne du travail³, et à appliquer pleinement toutes les règles applicables.

¹ C/2020/2051, JO C 102I du 30.3.2020, p. 12.

² 2020/2664(RSP).

³ <https://www.ela.europa.eu/>

- ***Égalité de traitement des travailleurs de l'Union***

Conformément à la libre circulation des travailleurs consacrée à l'article 45 du TFUE et aux principes d'égalité de traitement et de non-discrimination, les citoyens de l'Union ont le droit de chercher un emploi, y compris un emploi saisonnier, dans un autre État membre, de bénéficier de la même assistance de la part des agences nationales pour l'emploi que les ressortissants de l'État membre d'accueil et d'exercer un emploi dans les mêmes conditions que ceux-ci. Une fois embauchés, ils sont soumis aux lois et aux conventions collectives pertinentes de l'État membre d'accueil et doivent être traités de la même manière que les ressortissants de ce pays en ce qui concerne leurs conditions de travail, y compris en matière de rémunération, de licenciement et de sécurité et de santé sur le lieu de travail. Ils ont également le droit de bénéficier des mêmes avantages sociaux et fiscaux que les ressortissants du pays concerné. S'ils se retrouvent en situation de chômage involontaire, ils conservent le statut de travailleur dans l'État membre d'accueil pendant six mois à condition qu'ils s'inscrivent auprès des services de l'emploi de cet État⁴.

Conformément à la directive 2014/54/UE⁵, les travailleurs de l'Union exerçant leur droit à la libre circulation disposent des droits suivants: le droit de bénéficier des services des organismes nationaux de l'État membre d'accueil chargés de promouvoir l'égalité de traitement et de soutenir les travailleurs de l'Union et les membres de leur famille; le droit d'aller en justice en cas de discrimination fondée sur la nationalité; le droit de bénéficier du soutien de syndicats et d'autres entités dans le cadre de toute procédure judiciaire et/ou administrative; et le droit à la protection contre les représailles.

- ***Conditions d'admission pour les travailleurs saisonniers ressortissants de pays tiers***

Les ressortissants de pays tiers qui résident dans un autre État membre que celui dans lequel ils seront employés comme travailleurs saisonniers ou ceux qui résident dans un pays tiers doivent généralement introduire une demande de visa, de permis de travail ou de permis de séjour pour pouvoir séjourner et travailler dans l'État membre concerné.

Les ressortissants de pays tiers se rendant dans l'UE en provenance de pays tiers pour y exercer un emploi en tant que travailleurs saisonniers relèvent de la directive sur les travailleurs saisonniers⁶, qui énonce les conditions régissant leur admission et leurs droits une fois dans l'UE. Depuis le 17 mars 2020, une restriction des déplacements non essentiels vers l'UE est appliquée par les États membres de l'UE (à l'exception de l'Irlande) et par les pays associés à l'espace Schengen. La recommandation du Conseil concernant la restriction temporaire des déplacements non essentiels vers l'UE et la possible levée de cette restriction, adoptée le 30 juin 2020⁷, précise qu'il y a lieu d'autoriser des déplacements essentiels pour les catégories spécifiques de voyageurs ayant une fonction ou des besoins essentiels figurant à son annexe II, ce qui inclut notamment les travailleurs saisonniers dans le secteur de l'agriculture. Selon cette

⁴Article 7, paragraphe 3, point c), de la directive 2004/38/CE.

⁵Directive 2014/54/UE du Parlement européen et du Conseil du 16 avril 2014 relative à des mesures facilitant l'exercice des droits conférés aux travailleurs dans le contexte de la libre circulation des travailleurs (JO L 128 du 30.4.2014, p. 8).

⁶Directive 2014/36/UE du Parlement européen et du Conseil du 26 février 2014 établissant les conditions d'entrée et de séjour des ressortissants de pays tiers aux fins d'un emploi en tant que travailleur saisonnier (JO L 94 du 28.3.2014, p. 375). La directive s'applique à tous les États membres, à l'exception du Danemark et de l'Irlande.

⁷Recommandation (UE) 2020/912 du Conseil du 30 juin 2020 concernant la restriction temporaire des déplacements non essentiels vers l'UE et la possible levée de cette restriction (JO L 208I du 1.7.2020, p. 1).

recommandation, les États membres peuvent cependant introduire des mesures de sécurité supplémentaires pour ces voyageurs, en particulier lorsqu'ils se déplacent au départ d'une région présentant un risque élevé.

- ***Travailleurs saisonniers détachés***

Les travailleurs saisonniers ressortissants des États membres, employés dans un État membre et envoyés par leur employeur dans un autre État membre pour y travailler, sont considérés comme des travailleurs détachés au sens de la directive 96/71/CE⁸. Les ressortissants de pays tiers qui travaillent et résident légalement dans un État membre peuvent être détachés par leur employeur dans un autre État membre et, dans une telle situation, ils sont considérés comme des travailleurs détachés⁹.

Conformément à la directive révisée sur le détachement de travailleurs¹⁰, les conditions principales de travail et d'emploi de l'État membre d'accueil qui découlent des lois ou des conventions collectives d'application générale leur sont applicables.

Les conditions de travail et d'emploi les plus importantes pour les travailleurs saisonniers détachés sont notamment celles concernant le versement de la rémunération (y compris tous les éléments constitutifs obligatoires), les conditions relatives à l'hébergement des travailleurs, ainsi que les mesures en matière de santé, de sécurité et d'hygiène au travail.

Les travailleurs saisonniers employés par l'intermédiaire d'agences de travail intérimaire dans un État membre et mis à la disposition d'une entreprise utilisatrice dans un autre État membre (d'accueil) sont également considérés comme des travailleurs détachés. Sans préjudice des conditions principales de travail et d'emploi de l'État membre d'accueil qui leur sont applicables en leur qualité de travailleurs détachés, l'agence doit s'assurer que ces travailleurs bénéficient des mêmes conditions essentielles de travail et d'emploi¹¹ que celles qui s'appliqueraient si le travailleur était directement employé par l'entreprise utilisatrice.

En application de la directive 2014/67/UE¹², les États membres devraient également veiller à ce que des mécanismes efficaces existent permettant à un travailleur saisonnier détaché de porter plainte directement contre son employeur dans l'État membre où il est ou a été détaché et à ce que les syndicats ou autres parties tierces puissent, pour le compte ou à l'appui du travailleur détaché, engager une procédure judiciaire ou administrative. Conformément à ladite directive, les États membres devraient prendre des mesures pour garantir la protection effective des droits des travailleurs dans les chaînes de sous-traitance.

- ***Travail non déclaré***

⁸Directive 96/71/CE du Parlement européen et du Conseil du 16 décembre 1996 concernant le détachement de travailleurs effectué dans le cadre d'une prestation de services (JO L 18 du 21.1.1997, p. 1).

⁹Il n'en va pas de même pour les ressortissants de pays tiers qui résident et travaillent en dehors de l'UE pour un employeur établi dans un pays tiers. Dans ce dernier cas, les conditions d'admission pour les travailleurs saisonniers ressortissants de pays tiers, telles que décrites plus haut, s'appliquent.

¹⁰Directive (UE) 2018/957 du Parlement européen et du Conseil du 28 juin 2018 modifiant la directive 96/71/CE concernant le détachement de travailleurs effectué dans le cadre d'une prestation de services (JO L 173 du 9.7.2018, p. 16). Veuillez noter qu'elle s'applique à partir du 30 juillet 2020.

¹¹Conformément à l'article 5 de la directive 2008/104/CE du Parlement européen et du Conseil du 19 novembre 2008 relative au travail intérimaire (JO L 327 du 5.12.2008, p. 9).

¹²Directive 2014/67/UE du Parlement européen et du Conseil du 15 mai 2014 relative à l'exécution de la directive 96/71/CE (JO L 159 du 28.5.2014, p. 11).

Les États membres sont invités à prendre les mesures nécessaires pour lutter contre le travail non déclaré de travailleurs saisonniers et à avoir largement recours à la plateforme européenne de lutte contre le travail non déclaré. Les actions menées dans le cadre de la plateforme, telles que les partenariats tripartites et la coopération transfrontière, l'amélioration de l'analyse des risques et de l'exploration de données pour des inspections plus efficaces, associées à des mesures préventives, tel l'établissement d'une liste des sociétés conformes, peuvent contribuer de manière efficace à la lutte contre le travail non déclaré de travailleurs saisonniers.

III. Conditions de travail et de vie des travailleurs saisonniers

La crise de la COVID-19 a mis en lumière les conditions de travail et de vie souvent précaires des travailleurs saisonniers ainsi que les conditions de sécurité et de santé au travail les concernant. Plusieurs cas de violations des droits de travailleurs saisonniers ont été signalés au cours de la crise, aggravant les problèmes persistants rencontrés par les travailleurs saisonniers auxquels il faut remédier.

- Sécurité et santé au travail

Les travailleurs saisonniers bénéficient des mêmes droits et de la même protection en ce qui concerne leur sécurité et leur santé sur le lieu de travail que les autres travailleurs de l'État membre concerné. La directive 89/391/CEE («directive-cadre») prévoit un certain nombre d'obligations incombant aux employeurs, dont l'évaluation des risques professionnels pour la sécurité et la santé des travailleurs et, dans le cadre de leurs responsabilités, l'adoption des mesures nécessaires pour la protection de la sécurité et de la santé des travailleurs, y compris les activités de prévention des risques professionnels, d'information et de formation ainsi que la mise en place d'une organisation et de moyens nécessaires.

La directive-cadre est complétée par plus de vingt directives portant sur des aspects spécifiques de la sécurité et de la santé au travail¹³, qui s'appliquent à tous les travailleurs, y compris les travailleurs saisonniers, indépendamment de leur nationalité, de leur secteur, de leur activité ou de leur profession.

La Commission invite les États membres à mieux faire connaître les obligations en matière de sécurité et de santé au travail qui concernent les travailleurs saisonniers et à fournir aux employeurs des informations pratiques sur la manière de mettre en œuvre les exigences légales applicables qui ont une incidence pour les travailleurs saisonniers dans tous les secteurs. Les employeurs devraient en particulier procéder à une évaluation appropriée de tous les éventuels risques professionnels et mettre en place les mesures de prévention et de protection qui en découlent, dont la mise à disposition des équipements de protection nécessaires et l'adaptation des mesures à l'évolution de la situation.

La Commission invite les États membres à travailler en particulier sur les aspects suivants:

¹³Voir notamment: la directive 89/391/CEE concernant la mise en œuvre de mesures visant à promouvoir l'amélioration de la sécurité et de la santé des travailleurs au travail, la directive 89/654/CEE concernant les prescriptions minimales de sécurité et de santé pour les lieux de travail, la directive 2009/104/CE concernant les prescriptions minimales de sécurité et de santé pour l'utilisation par les travailleurs au travail d'équipements de travail, la directive 89/656/CEE concernant les prescriptions minimales de sécurité et de santé pour l'utilisation par les travailleurs au travail d'équipements de protection individuelle, la directive 90/269/CEE concernant les prescriptions minimales de sécurité et de santé relatives à la manutention manuelle de charges comportant des risques, notamment dorso-lombaires, pour les travailleurs, la directive 2000/54/CE concernant la protection des travailleurs contre les risques liés à l'exposition à des agents biologiques au travail, et la directive 94/33/CE relative à la protection des jeunes au travail.

- la surveillance étroite et la pleine application des règles applicables en vertu de la directive-cadre;
- la faible sensibilisation concernant les conditions de sécurité et de santé au travail et la faible perception des risques en raison de l'exercice d'un travail en discontinu, des barrières linguistiques et du manque de formation des travailleurs saisonniers, par rapport aux travailleurs qui exercent des emplois plus stables;
- l'inclusion des travailleurs saisonniers dans les mécanismes de consultation et de participation traitant des questions relatives à la sécurité et à la santé au travail.

Étant donné qu'une partie des travailleurs saisonniers travaillent dans des micro et petites entreprises, la Commission rappelle que le cadre stratégique de l'Union européenne en matière de santé et de sécurité au travail pour la période 2014-2020¹⁴ a souligné la nécessité pour les États membres de renforcer la capacité des micro et petites entreprises à mettre en place des mesures de prévention des risques efficaces et efficientes. Les États membres sont invités à fournir des orientations pratiques aux petites entreprises, y compris dans le cadre de contrôles, en ce qui concerne les mesures les plus efficaces à prendre pour limiter les risques pour la santé et la sécurité, en particulier ceux liés à la COVID-19, ainsi que des informations sur les mesures d'incitation ayant été mises en place. Ils pourraient également fournir un soutien spécifique aux petites entreprises dans les secteurs où le risque de propagation de la COVID-19 est plus élevé.

Les États membres devraient promouvoir les orientations pertinentes de l'Agence européenne pour la sécurité et la santé au travail (EU-OSHA)¹⁵, en particulier en ce qui concerne les mesures d'hygiène nécessaires, en rappelant aux employeurs la nécessité de mettre à disposition des installations appropriées où la distanciation physique peut être respectée, ainsi que des installations adéquates permettant de boire et de manger, ainsi que des toilettes et des douches.

La Commission invite également les États membres à intensifier leur coopération afin d'améliorer les conditions de travail des travailleurs saisonniers, notamment par l'intermédiaire du comité consultatif pour la sécurité et la santé sur le lieu du travail et du comité des hauts responsables de l'inspection du travail¹⁶. Les difficultés spécifiques auxquelles sont confrontés les groupes vulnérables, tels que les femmes, les jeunes travailleurs et les travailleurs âgés, ainsi que les travailleurs souffrant de pathologies particulières, devraient être prises en compte. La Commission encourage lesdits comités à envisager des interventions spécifiques visant à prévenir et à gérer les risques pour la santé dans une langue que comprennent les travailleurs saisonniers, et à examiner des mesures d'exécution ciblées.

La Commission demande aux États membres de renforcer les inspections sur le terrain qui sont nécessaires pour garantir la bonne application des normes en matière de santé et de sécurité au travail en ce qui concerne les travailleurs saisonniers.

La Commission encourage également les organisations d'employeurs et de travailleurs à explorer et à promouvoir des mécanismes visant à faire en sorte que les besoins spécifiques des travailleurs saisonniers soient correctement pris en compte et elle continuera à soutenir leurs efforts à cet égard.

¹⁴ COM(2014) 332 final.

¹⁵ <https://osha.europa.eu/fr/themes/covid-19-resources-workplace>.

¹⁶ Le comité des hauts responsables de l'inspection du travail est composé de représentants des services d'inspection du travail des États membres.

La Commission continuera à travailler avec l'EU-OSHA afin, d'une part, de recueillir des informations et de recenser les bonnes pratiques sur les aspects liés à la santé et à la sécurité au travail qui concernent les travailleurs saisonniers et, d'autre part, de les mettre à la disposition des parties intéressées aux niveaux national et de l'Union, y compris au moyen d'une campagne d'information spécifique destinée aux travailleurs saisonniers.

La Commission encourage les synergies entre un éventail plus large de politiques et la politique relative à la sécurité et à la santé au travail dans les secteurs de la production agroalimentaire, qui doivent relever des défis considérables en matière de sécurité et de santé au travail, en particulier en ce qui concerne les taux d'accidents du travail. Par exemple, la récente stratégie «De la ferme à la table»¹⁷ répond à la nécessité de garantir des systèmes alimentaires équitables, sains et respectueux de l'environnement. Il est indispensable de rendre les lieux de travail plus sains et plus sûrs, ce qui contribue en retour à renforcer la protection de la santé publique en général.

- *Hébergement et transports*

La crise de la COVID-19 a mis en évidence les conditions d'hébergement souvent médiocres des travailleurs saisonniers et les conditions dans lesquelles ils sont transportés vers leur lieu de travail. Alors que la directive sur les travailleurs saisonniers comprend des dispositions relatives au logement qui doivent être respectées pour que les travailleurs saisonniers ressortissants de pays tiers puissent obtenir un visa, un permis de travail ou un permis de séjour¹⁸, et que la directive révisée sur le détachement de travailleurs rend les règles du pays d'accueil sur les conditions d'hébergement, lorsqu'elles existent, applicables aux travailleurs saisonniers détachés, il n'existe aucun acte de l'Union garantissant les conditions d'hébergement des autres travailleurs saisonniers. La Commission invite donc les États membres à prendre toutes les mesures nécessaires pour garantir des conditions de travail et de vie décentes aux travailleurs saisonniers. Tous les travailleurs saisonniers devraient bénéficier, pendant leur séjour dans l'État membre d'accueil, d'un hébergement correspondant à un niveau adéquat selon la législation et la pratique nationales. Les États membres devraient veiller à ce que les employeurs fournissent ou organisent un hébergement à un prix qui ne soit pas excessif par rapport à sa qualité et à la rémunération nette des travailleurs saisonniers.

Les États membres devraient en outre encourager les employeurs à ne pas déduire automatiquement le loyer du salaire des travailleurs saisonniers. Lorsque le transport et la restauration sont prévus ou organisés par les employeurs, leurs coûts devraient également rester raisonnables et ne devraient pas être automatiquement déduits du salaire du travailleur saisonnier.

Les moyens d'hébergement et de transport des travailleurs saisonniers devraient respecter les règles de santé et de sécurité en vigueur dans l'État membre concerné, y compris les mesures de distanciation sociale et de santé et de sécurité applicables dans le cadre de la lutte contre la pandémie de COVID-19¹⁹.

En outre, la Commission encourage les États membres à fixer des exigences spécifiques pour les agences de travail intérimaire et de recrutement qui visent les travailleurs transfrontières et saisonniers dans l'UE, afin de faire en sorte que ces agences veillent à ce que les travailleurs soient correctement informés et qu'elles respectent les normes minimales de qualité permettant une protection adéquate dans les situations

¹⁷ COM(2020) 381 final.

¹⁸ Article 20 de la directive 2014/36/UE.

¹⁹ Voir les Lignes directrices sur le rétablissement progressif des services de transport et de la connectivité – COVID-19 (JO C 169 du 15.5.2020, p. 17).

transfrontières. Ces exigences pourraient prendre la forme de codes de conduite ou même d'une législation applicables à ces entreprises. Il est important que ces agences informent les travailleurs avant leur départ, quelle que soit la durée de leur contrat, de leurs conditions de travail, de leurs droits en matière de sécurité sociale, des conditions de transport et d'hébergement, ainsi que des mesures de santé et de sécurité au travail applicables et des autres mesures pertinentes, dans leur propre langue ou dans une langue qu'ils comprennent.

IV. Aspects de sécurité sociale liés aux travailleurs saisonniers

Le règlement (CE) n° 883/2004 détermine la législation en matière de sécurité sociale qui s'applique aux travailleurs saisonniers. Selon ce règlement, les travailleurs de l'UE exerçant leur droit à la libre circulation sont soumis au régime de sécurité sociale d'un seul État membre à la fois. L'objectif est d'éviter une double couverture ou des lacunes en matière de couverture pour ces travailleurs. Les travailleurs et leur employeur n'ont pas la possibilité de choisir l'État membre dans lequel ils sont assurés²⁰: la législation applicable découle objectivement des dispositions du règlement, sur la base de la situation personnelle et professionnelle du travailleur. Les règles assurent la stabilité en évitant des changements constants de la législation applicable et limitent la charge administrative pour les travailleurs, les indépendants, les employeurs et les autorités publiques²¹.

En conséquence de leur affiliation au système de sécurité sociale de l'État membre compétent, les travailleurs saisonniers devraient avoir accès à une protection sociale du même niveau que celle des autres personnes assurées dans cet État membre. Cette affiliation comporte normalement à la fois des obligations, telles que le paiement des cotisations de sécurité sociale, et des droits et des prestations immédiatement accessibles, tels que les soins de santé, les prestations familiales et les prestations de chômage. En outre, le système de sécurité sociale auquel la personne est affiliée pendant au moins un an fournit également des pensions de retraite futures lorsque les conditions nationales d'attribution des retraites sont remplies²².

Comme tous les travailleurs exerçant leur droit à la libre circulation, les travailleurs saisonniers qui relèvent du système de sécurité sociale d'un État membre différent de celui où l'activité est exercée doivent être en possession d'un document portable (DP) A1²³. Ce certificat porte sur la législation en matière de sécurité sociale qui s'applique au travailleur et confirme que celui-ci n'est pas tenu de payer de cotisations dans un autre État membre.

Les ressortissants de pays tiers qui résident en dehors de l'Union et sont admis sur le territoire d'un État membre pour y exercer un emploi en tant que travailleurs saisonniers ont le droit de bénéficier également

²⁰ Affaire C-345/09, *van Delft e.a.*, ECLI:EU:C:2010:610.

²¹ Conformément à l'article 11, paragraphe 3, point a), du règlement n° 883/2004, la législation en matière de sécurité sociale applicable est, en règle générale, celle de l'État membre dans lequel la personne exerce son activité. Néanmoins, les articles 12 et 13 prévoient des exceptions à cette règle générale lorsque, dans des cas spécifiques, en raison de la nature de la profession du travailleur, il apparaît injustifiable ou impossible d'appliquer un tel principe. Ces situations comprennent les cas dans lesquels le travailleur est envoyé par l'employeur pour exercer une activité de nature saisonnière pour le compte de celui-ci, ou les cas dans lesquels les travailleurs saisonniers exercent une activité dans deux ou plusieurs États membres.

²² <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=854&langId=fr>

²³ https://europa.eu/youreurope/citizens/work/social-security-forms/contact_points_pd_a1.pdf.

d'un traitement identique à celui des ressortissants de l'État membre d'accueil en ce qui concerne les branches de la sécurité sociale, telles que visées à l'article 3 du règlement (CE) n° 883/2004; toutefois, certaines restrictions peuvent s'appliquer.²⁴

La Commission rappelle que l'employeur doit accomplir les obligations prévues par la législation applicable à ses travailleurs, comme si son siège social était situé dans l'État membre compétent²⁵. Tout manquement à cette obligation doit être signalé aux autorités publiques compétentes de l'État membre où la violation a lieu, afin que les enquêtes nécessaires soient menées.

V. Informations destinées aux travailleurs saisonniers

Le manque de clarté ou d'informations sur les droits et obligations des travailleurs saisonniers et de leurs employeurs a une conséquence directe sur leur protection. La Commission invite donc les États membres à lancer de vastes campagnes d'information, à l'attention des employeurs et des travailleurs saisonniers, sur les règles applicables et les droits des travailleurs saisonniers. Elle encourage également la coopération entre les États membres sur ce sujet, ainsi que la coopération entre les autorités et les différentes parties intéressées dans un même État membre.

La directive 91/533²⁶ énonce les informations essentielles que les travailleurs, y compris les travailleurs saisonniers, doivent recevoir par écrit de leur employeur dans les deux mois qui suivent le début de la relation de travail. Cela concerne notamment la description du travail à effectuer, la date de début et, si elle est fixée, de fin de la relation de travail, la durée du congé payé, le niveau et la composition de la rémunération, la durée de travail journalière ou hebdomadaire normale et les éventuelles conventions collectives applicables. Toutefois, les États membres peuvent exclure de ces exigences minimales certaines catégories de travailleurs (par exemple lorsque la durée totale de l'emploi est inférieure ou égale à un mois). La Commission invite les États membres à exiger des employeurs qu'ils fournissent ces informations aux travailleurs saisonniers, dans une langue qu'ils comprennent, quelle que soit la durée de leur emploi.

²⁴En raison de la nature temporaire du séjour des travailleurs saisonniers, les États membres devraient pouvoir exclure les prestations familiales, les prestations de chômage ainsi que les avantages fiscaux du système d'égalité de traitement entre ces travailleurs saisonniers non originaires de l'UE et leurs propres ressortissants. En ce qui concerne les ressortissants de pays tiers, il est rappelé qu'en vertu du règlement (UE) n° 1231/2010, ils jouissent des mêmes droits que les travailleurs saisonniers de l'UE. Voir l'article 23 de la directive 2014/36/UE du Parlement européen et du Conseil du 26 février 2014 établissant les conditions d'entrée et de séjour des ressortissants de pays tiers aux fins d'un emploi en tant que travailleur saisonnier (JO L 94 du 28.3.2014, p. 375).

²⁵Article 21 du règlement (CE) n° 987/2009 du Parlement européen et du Conseil du 16 septembre 2009 fixant les modalités d'application du règlement (CE) n° 883/2004 portant sur la coordination des systèmes de sécurité sociale (JO L 284 du 30.10.2009, p. 1).

²⁶Directive 91/533/CEE du Conseil 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 (JO L 288 du 18.10.1991, p. 32).

À partir du mois d'août 2022, cette directive sera remplacée par la directive (UE) 2019/1152 relative à des conditions de travail transparentes et prévisibles dans l'Union européenne (JO L 186 du 11.7.2019, p. 105). Celle-ci introduit des règles plus protectrices (par exemple, des délais plus courts pour transmettre les informations) et n'autorise pas l'exclusion des travailleurs ayant des contrats de courte durée de son champ d'application.

En outre, les travailleurs saisonniers ressortissants de pays tiers qui relèvent de la directive sur les travailleurs saisonniers devraient recevoir, avec leur visa ou leur permis, des informations écrites concernant leurs droits et obligations, y compris les procédures de recours²⁷.

Pour réduire les risques d'infection, les employeurs devraient également garantir aux travailleurs saisonniers un accès facile, aussi bien sur le plan de la forme que de la langue, aux informations relatives aux risques professionnels et aux exigences de sécurité, ainsi qu'à toutes les instructions et procédures en matière de santé et de sécurité.

La Commission invite les États membres à veiller à ce que les employeurs de travailleurs saisonniers connaissent, comprennent et remplissent leurs obligations légales.

Conformément à la directive 2014/67/UE, tous les États membres ont mis en place un site internet national officiel unique sur le détachement de travailleurs, qui contient des informations sur les droits des travailleurs et les obligations des employeurs²⁸.

Enfin, le portail EURES²⁹ offre des informations pratiques, juridiques et administratives sur les conditions de vie et de travail dans tous les États membres qui sont pertinentes pour les travailleurs saisonniers, tandis que le portail sur l'immigration³⁰ fournit des informations supplémentaires qui concernent en particulier les travailleurs saisonniers ressortissants de pays tiers. La Commission travaille en étroite collaboration avec ses homologues EURES dans les États membres pour mettre en place des actions ciblant les travailleurs saisonniers et elle continuera de soutenir les efforts des États membres et des parties intéressées concernées qui visent à faire en sorte que les travailleurs saisonniers et les employeurs utilisent largement le portail EURES.

VI. Autres actions

La Commission mènera **une étude** pour recueillir des données sur le travail saisonnier intra-UE et recenser les principaux problèmes rencontrés, y compris pendant la pandémie de COVID-19, notamment en ce qui concerne la sous-traitance.

La Commission organisera une **rencontre avec les partenaires sociaux européens** sur le thème des travailleurs saisonniers. En outre, la Commission invite les États membres à encourager les partenaires sociaux nationaux à s'attaquer aux problèmes auxquels sont confrontés les travailleurs saisonniers dans les États membres d'accueil.

La Commission poursuivra sa réflexion sur les actions particulières liées à la santé et à la sécurité au travail des travailleurs, y compris des travailleurs saisonniers, dans le contexte du **prochain cadre stratégique de l'UE en matière de santé et de sécurité au travail**.

La Commission continuera également de travailler avec **l'Autorité européenne du travail** en tant que forum permanent d'échange entre les autorités nationales et dans le cadre d'activités d'information. La Commission invite l'Autorité européenne du travail à **coordonner une campagne de sensibilisation**

²⁷ Article 11 de la directive 2014/36/UE.

²⁸ Veuillez consulter la rubrique «Sites web nationaux sur le détachement» https://europa.eu/youreurope/citizens/work/work-abroad/posted-workers/index_fr.htm.

²⁹ <https://ec.europa.eu/eures/public/fr/homepage>.

³⁰ https://ec.europa.eu/immigration/node_fr.

destinée aux secteurs plus exposés au travail saisonnier et à travailler en étroite collaboration avec ses homologues EURES dans les États membres pour mettre en place des activités spécifiques les concernant. Elle invite l'Autorité européenne du travail à créer un forum de coopération et d'échange entre les administrations nationales et à examiner et soutenir l'amélioration des informations fournies aux travailleurs saisonniers par les sites web officiels nationaux.

La Commission continuera à aider les États membres à lutter contre le travail non déclaré lié au travail saisonnier par l'intermédiaire de la **plateforme européenne de lutte contre le travail non déclaré**, notamment en ce qui concerne l'importance de sensibiliser davantage les travailleurs et les employeurs à leurs droits et obligations.

La Commission encouragera l'**EU-OSHA à travailler en étroite collaboration avec le comité des hauts responsables de l'inspection du travail** pour réaliser une enquête sur les professions à haut risque, y compris celles liées aux travailleurs saisonniers.

La Commission continuera à travailler en étroite collaboration avec les États membres au sein de la **commission administrative pour la coordination des systèmes de sécurité sociale** afin d'étudier la possibilité d'élaborer des orientations appropriées en ce qui concerne les travailleurs saisonniers. La Commission envisagera également de faire réaliser une étude d'analyse comparative par le réseau d'experts juridiques sur la libre circulation et la coordination de la sécurité sociale (MoveS)³¹.

La Commission invite les États membres à envisager de renforcer la **coopération entre les administrations**, notamment par l'intermédiaire des organismes prévus par la directive 2014/54/UE. La Commission est prête à soutenir cette coopération en organisant des réunions pour permettre l'échange de bonnes pratiques et l'établissement de mécanismes plus stables.

En ce qui concerne plus spécifiquement les travailleurs saisonniers ressortissants de pays tiers, la Commission procède actuellement à l'**évaluation de la transposition de la directive 2014/36/UE par les États membres** en vue de soumettre le rapport relatif à sa mise en œuvre au Parlement et au Conseil en 2021. Ce rapport examinera toutes les dispositions de la directive, y compris en ce qui concerne l'égalité de traitement, les conditions de travail, la santé et la sécurité et la fourniture de statistiques fiables, et évaluera si la directive protège de manière adéquate les travailleurs saisonniers ressortissants de pays tiers.

³¹ <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=1098&langId=fr>.