



Liberté • Égalité • Fraternité
RÉPUBLIQUE FRANÇAISE

Paris, le 26 JUL. 2010

Ministère de l'immigration, de l'intégration,
de l'identité nationale et du développement solidaire

Direction de l'immigration

Sous-direction du séjour et du travail

Ministère de l'alimentation, de l'agriculture
et de la pêche

Direction générale des politiques agricole,
agroalimentaire et des territoires

Sous-direction de l'organisation économique,
des industries agroalimentaires et de l'emploi

Le ministre de l'immigration, de l'intégration, de l'identité
nationale et du développement solidaire
Le ministre de l'alimentation, de l'agriculture et de la pêche

à

Madame et Messieurs les Préfets de région :

- Directions régionales de l'alimentation, de l'agriculture et de la forêt,
- Directions régionales du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle d'Ile-de-France et d'Antilles-Guyane,
- Directions régionales des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi (Unités territoriales),

Mesdames et Messieurs les Préfets de département :

- Direction départementale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle
- Directions départementales chargées de l'agriculture,
- Monsieur le Directeur général de Pôle emploi,
- Monsieur le Directeur général de l'Office français de l'immigration et de l'intégration (OFII),
- Monsieur le Directeur de la caisse centrale de la mutualité sociale agricole (MSA).

OBJET : Circulaire n° NOR IMIM1000118C relative aux travailleurs saisonniers agricoles pour la campagne 2010.

P. J. : 6 annexes

Résumé :

Introduction de travailleurs étrangers saisonniers agricoles

Mots clés :

Saisonniers agricoles étrangers – introduction – bilan

Textes de référence :

- article L.313-10 4° du code de l'entrée et du séjour des étrangers et du droit d'asile
- articles R. 5221-3, R. 5221-23 à R. 5221-25 du code du travail
- décret n° 2007-801 du 11 mai 2007 relatif aux autorisations de travail délivrées à des étrangers
- arrêté du 10 octobre 2007 fixant la liste des pièces à fournir à l'appui d'une demande d'autorisation de travail
- arrêté du 18 janvier 2008 relatif à la délivrance, sans opposition de la situation de l'emploi, des autorisations de travail aux étrangers non ressortissants d'un Etat membre de l'Union européenne, d'un autre Etat partie à l'Espace économique européen ou de la Confédération suisse
- arrêté du 18 janvier 2008 relatif à la délivrance, sans opposition de la situation de l'emploi, des autorisations de travail aux ressortissants des Etats de l'Union européenne soumis à des dispositions transitoires
- décret n° 2009-1377 du 10 novembre 2009 relatif à l'organisation et aux missions des directions régionales des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi
- décret n° 2009-1484 du 3 décembre 2009 relatif aux directions départementales interministérielles
- circulaire IMIM0900075C du 10 juillet 2009 relative aux travailleurs saisonniers étrangers dans le secteur agricole pour la campagne 2009

Annexes 1 à 6 :

1. durée des contrats de travail des travailleurs saisonniers agricoles
2. montant des remboursements forfaitaires dus par les employeurs à l'OFII
3. règles spécifiques aux ressortissants de certains Etats
4. organisation administrative et procédure d'instruction
5. prestation de services en agriculture
6. fiche de bilan de la campagne de saisonnage 2010

Depuis la parution de la circulaire n° NOR IMIMO900075C du 10 juillet 2009 relative aux travailleurs saisonniers étrangers dans le secteur agricole pour la campagne 2009, différents éléments modifiant les structures publiques sont intervenus.

Dans le contexte de la modernisation des politiques publiques, les décrets n° 2009-1377 du 10 novembre 2009 et n° 2009-1484 précités, ont intégré les directions régionales et départementales du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle (DRTEFP et DDTEFP) aux directions régionales des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi (DIRECCTE), ces dernières devant être effectivement mises en place en juillet prochain. Une DRTEFP subsistera seulement dans les départements d'outre-mer.

Le traitement des dossiers sera assuré, dans chaque département, par les services compétents, sous l'autorité du préfet responsable, aux termes des dispositions du code du travail, du traitement de l'immigration professionnelle.

Il faut rappeler par ailleurs que ce n'est que lorsque le recrutement de main-d'œuvre nécessaire à l'accomplissement des travaux saisonniers agricoles, sur le marché du travail local, national ou communautaire, se sera avéré impossible, qu'il pourra être fait appel à la main-d'œuvre étrangère.

ORIENTATIONS 2010

I – Le régime des autorisations de travail des saisonniers agricoles

La loi du 24 juillet 2006 relative à l'immigration et à l'intégration a introduit de nouvelles dispositions pour cette catégorie de travailleurs. Il est créé une carte de séjour temporaire portant la mention « travailleur saisonnier » (article L. 313-10 4° du code de l'entrée et du séjour des étrangers et du droit d'asile - CESEDA). Ce titre de séjour est destiné aux étrangers titulaires d'un contrat de travail saisonnier de plus de trois mois qui s'engagent à maintenir leur résidence habituelle hors de France. Dès lors, vous délivrerez, selon les règles de droit commun, un récépissé de première demande de titre de séjour aux étrangers qui sollicitent la délivrance de cette carte de séjour temporaire.

Accordée pour une durée maximale de trois ans et renouvelable, cette carte permet à son titulaire de séjourner en France pendant les périodes qu'elle fixe et d'effectuer des travaux saisonniers pour le compte d'un ou de plusieurs employeurs et pour une durée n'excédant pas, par salarié, six mois sur douze consécutifs (annexe 1), sous réserve des dispositions ci-après. Toutefois, l'article R. 5221-23 du code du travail précise "qu'un étranger peut occuper un ou plusieurs emplois saisonniers dont la durée cumulée ne peut excéder six mois par an". Dans ces conditions, afin de permettre une meilleure adaptation aux conditions de l'emploi des saisonniers agricoles, vous pourrez procéder au calcul des six mois de présence en France sur l'année civile en cours et non sur les douze mois glissants.

A titre d'exemple, un saisonnier, entré le 1^{er} mars 2010 et muni d'un titre valable à compter de cette date, pourra travailler jusqu'au 31 août 2010, puis revenir en France à compter du 1^{er} janvier 2011 jusqu'au 30 juin 2011. Je vous précise qu'il est par ailleurs loisible à l'employeur de recourir à un ou plusieurs autres travailleurs saisonniers pour la période complémentaire aux six premiers mois.

La finalité de ces dispositions législatives est d'encourager le retour des travailleurs saisonniers dans leur pays à l'issue de leur période de travail autorisée en France, tout en leur permettant de pouvoir revenir travailler en France l'année suivante, sous réserve d'obtenir un nouveau contrat de travail dûment visé par le service départemental responsable de la main d'œuvre étrangère et ce, pendant les trois ans couverts par la carte de séjour temporaire. Vous veillerez à opposer un refus toutes les fois que le titulaire de la carte triennale ne peut apporter la preuve de son retour dans son pays.

.../...

Compte tenu de la rédaction de l'article L.313-10 4° du CESEDA, il n'est donc plus possible de conclure, pour un même saisonnier, des contrats de travail saisonnier pour une durée supérieure à six mois avec des salariés étrangers non résidents habituels en France.

Le point de départ de la durée des six mois est le premier jour de la prise de fonction justifiée par le certificat de travail.

Lorsque les nécessités de l'exploitation, liées notamment aux conditions climatiques, le justifieront, le travail pourra soit commencer avant l'expiration de l'intervalle de six mois faisant suite à la précédente période de travail, soit se terminer au-delà de la période de six mois de travail, ce dépassement venant, dans ce second cas, en diminution de la durée de l'intervalle non travaillé qui suit. Il ne saurait être question de revenir, par l'exercice de ces facilités, aux dispositions antérieures. Elles seront donc accordées dans les limites cumulatives suivantes :

- elles ne pourront dépasser une semaine chacune ;
- elles ne pourront être accordées plus de deux années de suite pour un même travailleur.

Par ailleurs, il sera toléré un délai de route de cinq jours pour rejoindre le poste de travail. Lors du départ de France du saisonnier un même délai de cinq jours lui sera accordé à charge pour lui d'apporter par tout moyen, la preuve qu'il a effectivement quitté le territoire français, notamment en produisant la preuve de son passage à la délégation de l'OFII lors de son retour dans son pays ou en demandant à la police de l'air et des frontières ou tout autre service de contrôle officiel d'apposer un cachet sur son passeport. La période de six mois prise en compte sera donc, dans les limites ci-dessus, celle de son activité professionnelle effective en France.

Lorsque l'étranger présente un contrat de travail d'une durée égale ou inférieure à trois mois qui ne permet pas la délivrance d'une carte de séjour temporaire travailleur saisonnier, il est mis en possession d'une autorisation provisoire de travail, conformément à l'article R. 5221-3 13° du code du travail.

Le service responsable de la main d'œuvre étrangère, après délivrance de la première autorisation de travail ou de la prorogation d'autorisation de travail ou de la nouvelle autorisation de travail à un étranger déjà titulaire d'une carte de séjour "saisonnier", en transmet un exemplaire par procédure dématérialisée (email ou fax) au siège de l'OFII ou à la représentation de l'OFII à l'étranger si applicable.

Lorsque l'employeur dépose une demande d'autorisation de travail pour un étranger titulaire d'une carte de séjour "saisonnier", le service de main d'œuvre étrangère demande la transmission d'une copie recto-verso de la carte de séjour. Cette copie sera transmise à l'OFII en cas de validation de l'autorisation de travail.

II – Les règles applicables aux ressortissants bulgares et roumains

Conformément à la faculté offerte par l'Acte d'adhésion de la Bulgarie et de la Roumanie à l'Union européenne, la France a notifié à la Commission européenne, la prorogation de la période transitoire au-delà du 1^{er} janvier 2009 pour les ressortissants de ces deux pays.

Ceux-ci restent donc soumis à l'obligation de détenir une autorisation de travail préalablement à l'exercice d'une activité professionnelle sur le territoire français.

Toutefois, ces derniers bénéficient depuis leur adhésion au 1^{er} janvier 2007, du dispositif d'ouverture progressive et maîtrisée du marché du travail qui leur permet d'occuper un emploi sans que soit prise en considération la situation du marché national de l'emploi pour l'un des 150 métiers en tension dont la liste a été définie par l'arrêté du 18 janvier 2008.

.../...

Parmi ces métiers, figurent pour les seuls emplois saisonniers, les emplois suivants :

| Code ROME | Intitulé | Nouveau code ROME |
|-----------|---------------------------|-------------------|
| 41112 | Maraîcher-Horticulteur | A1414 |
| 41114 | Arboriculteur-viticulteur | A1405 |
| 41115 | Sylviculteur | A1205 |
| 41116 | Bûcheron | A1201 |
| 41117 | Aide agricole saisonnier | A1401 |

Conformément aux dispositions de l'article R. 5221-5 du code du travail, la procédure d'introduction est la règle pour les saisonniers agricoles.

Vous pourrez, le cas échéant, en fonction du contexte local, accepter, à titre exceptionnel, le recrutement de saisonniers agricoles, ressortissants de ces nouveaux Etats membres, déjà présents sur le territoire français.

Les ressortissants bulgares et roumains admis à exercer une activité salariée d'une durée supérieure à trois mois doivent solliciter par ailleurs une carte de séjour « Communauté européenne », dont la durée sera équivalente à celle du contrat de travail visé par le service responsable de la main d'œuvre étrangère. Ils sont mis en possession d'une autorisation provisoire de travail lorsque le contrat de travail visé est d'une durée égale ou inférieure à trois mois.

Enfin, la liberté de prestation de services ainsi que la liberté d'établissement sont garanties aux ressortissants de ces deux nouveaux Etats membres. (cf. annexe 5).

III - L'appréciation des besoins

Afin d'apprécier les besoins de main-d'œuvre saisonnière, les organisations professionnelles devront faire, le plus en amont possible des campagnes, une analyse globale des besoins à l'échelon départemental, par périodes et types d'activités mais aussi par volume à savoir le nombre d'emplois pourvus, en voie de l'être et les besoins non couverts.

Les résultats de cette analyse seront adressés à Pôle Emploi qui les transmettra au service responsable de la main d'œuvre étrangère de chaque département.

Si le besoin exprimé est nettement supérieur à celui de l'année précédente et que celui-ci paraît justifié aux services de l'Etat concernés, une demande de dérogation doit être adressée sous le timbre du préfet, au ministère de l'immigration, de l'intégration, de l'identité nationale et du développement solidaire à l'attention du bureau de l'immigration professionnelle et au ministère de l'agriculture et de la pêche, à l'attention du bureau de l'emploi et du développement de l'activité.

Cette demande devra apporter les précisions utiles à la compréhension de l'évolution des introductions de travailleurs saisonniers étrangers dans le département sur les quatre dernières années au regard de la situation de l'emploi au plan général dans le département, comme de celle de l'emploi agricole en particulier. Les besoins spécifiques qui conduisent, en 2010, à solliciter une croissance des introductions seront explicités.

La direction de l'immigration, après avis du ministère de l'agriculture et de la pêche, fournira une réponse aux services préfectoraux dans un délai maximum de 15 jours.

IV - Les demandes individuelles

Les employeurs qui n'ont pu pourvoir leurs emplois malgré une recherche active de main-d'œuvre locale pourront déposer, auprès du service responsable de la main d'œuvre étrangère, une demande d'introduction de main-d'œuvre saisonnière étrangère.

.../...

Cette recherche pourra être attestée par l'agence locale de l'emploi (ALE) ou tout organisme de placement habilité choisi par eux, dès lors que la loi du 18 janvier 2005 de programmation pour la cohésion sociale a supprimé l'obligation pour les employeurs de déposer les offres d'emploi à l'ANPE devenue le Pôle emploi. Cet organisme pourra être notamment un guichet unique tel que mis en place dans le cadre de la note conjointe, adressée le 24 juin 2003, par les ministres chargés de l'immigration et de l'agriculture aux préfets ou tout autre organisme déclaré. Dans ce dernier cas, l'employeur doit justifier d'une diffusion suffisante et pertinente de l'offre et rendre compte, comme dans la procédure menée auprès du Pôle emploi, des mises en relation effectuées.

L'obligation de recherche préalable d'emploi par l'employeur ne s'applique pas aux emplois en tension visés par l'arrêté du 18 janvier 2008 précité pour les ressortissants bulgares et roumains.

Le niveau des introductions réalisées les années précédentes est un point de repère utile mais ne saurait constituer la seule référence opposable aux exploitants agricoles. En effet, ce sont essentiellement les besoins des employeurs et la capacité du marché local de l'emploi à proposer des candidats qui doivent être pris en compte pour vos décisions.

La participation de l'exploitant agricole aux différentes actions éventuellement mises en place par le service public de l'emploi pour recruter la main-d'œuvre locale et favoriser son intégration constituera un élément supplémentaire d'appréciation du bien-fondé de la demande d'introduction de saisonniers étrangers.

V - Les contrats anonymes pour le recrutement de saisonniers marocains

Les contrats d'introduction de saisonniers agricoles étaient jusqu'à présent nominatifs.

Toutefois, afin de lutter contre les manœuvres frauduleuses ayant vicié certains contrats de recrutement de travailleurs saisonniers marocains, et afin de favoriser le retour effectif au Maroc de ces salariés à l'issue de leur période de travail, un retour à la procédure des contrats anonymes a été expérimenté, en Haute-Corse, pour les saisonniers agricoles marocains primo-arrivants, dans le cadre du projet MEDA.

Le Maroc et la France ont entrepris une démarche partenariale pour combattre l'immigration irrégulière et limiter les risques de fraudes grâce à des contrats anonymes. Le savoir-faire de l'ANAPEC (Agence Nationale marocaine de Promotion de l'Emploi et des Compétences) permet en effet une sélection de travailleurs fondée sur des critères strictement professionnels tout en favorisant les candidatures présentant des garanties de retour au pays d'origine. L'intervention de l'agence marocaine supprime en outre le ticket d'entrée onéreux qui contribuait à entretenir l'immigration irrégulière. De son côté, l'employeur se voit proposer une main-d'œuvre qualifiée et susceptible d'être fidélisée, ce qui évitera des refus de délivrance de visas.

Les premiers bilans s'étant avérés positifs, cette disposition est renouvelée pour la saison 2010 en Haute-Corse. Il a également été décidé, pour les agriculteurs qui le souhaitent, d'étendre à l'ensemble des départements, cette possibilité de recourir aux contrats anonymes pour le recrutement de saisonniers marocains, dès lors que le recrutement de la main-d'œuvre locale en collaboration avec le service public pour l'emploi n'a pas abouti. Pour les employeurs ne le souhaitant pas, la procédure reste celle des contrats d'introduction nominatifs.

Dans ce cadre, les étapes de la procédure d'introduction de contractants anonymes sont les suivantes :

1/ L'employeur souhaite recruter un travailleur saisonnier. Il publie une offre et recherche un candidat déjà présent sur le marché du travail, en collaboration avec le service public pour l'emploi.

2/ Les démarches engagées ayant été infructueuses, la procédure d'introduction d'un travailleur étranger est enclenchée. Un projet de contrat de travail est établi par l'employeur (Cerfa n° 12426*02) décrivant les fonctions du travailleur saisonnier, les qualifications éventuellement attendues, la rémunération proposée, y compris les avantages en nature, le cas échéant, la convention collective de référence. L'ensemble des rubriques du formulaire est renseigné, à l'exception de celles concernant le salarié.

.../...

3/ Ce projet de contrat est transmis au service compétent de la préfecture, accompagné des autres pièces (notamment l'engagement de versement de la redevance à l'OFII) composant le dossier de demande d'introduction d'un travailleur saisonnier. La préfecture instruit la demande en appliquant les critères de droit commun : situation de l'emploi, respect par l'employeur de la réglementation, respect des minima conventionnels, décence du logement éventuellement proposé (contrôlée par l'inspection du travail). Seul le critère relatif à l'adéquation entre le poste et le candidat est provisoirement écarté, sa vérification intervenant ultérieurement.

4/ L'OFII transmet le dossier à l'ANAPEC qui organise la présélection de candidats répondant aux exigences du poste.

5/ 1^{ère} option : l'employeur convoqué en préfecture ou dans tout autre local mis à la disposition des services du Ministre du travail (ex : chambre d'agriculture) opère le choix final lors d'une visioconférence organisée conjointement par l'ANAPEC et la préfecture.

2^{ème} option : l'employeur peut aussi se déplacer ou envoyer un représentant pour finaliser le recrutement des saisonniers agricoles à Casablanca.

6/ L'OFII complète le contrat de travail par les mentions relatives au travailleur. Elle vérifie l'adéquation entre les qualifications et aptitudes du candidat et le poste demandé.

7/ En l'absence de difficultés soulevées par cet examen, l'OFII instruit le dossier : enregistrement informatique, planification du contrôle médical, programmation de la convocation et du départ.

8/ L'OFII organise la visite médicale des travailleurs saisonniers et sollicite le visa auprès du consulat général de France à Casablanca. Par ailleurs, une opération de sensibilisation au départ des candidats retenus est conduite par l'OFII en liaison avec l'ANAPEC. Au moment de l'acheminement, l'OFII remet aux travailleurs les documents d'immigration, le billet d'avion et le livret du saisonnier. Les travailleurs saisonniers entrent ensuite en France.

9/ L'OFII organise le contrôle du retour des travailleurs saisonniers à Casablanca.

VI - Les étudiants étrangers

1) En principe, les contrats de travail de travailleur saisonnier sont souscrits selon la procédure d'introduction.

Les contrats saisonniers peuvent toutefois être conclus avec des étrangers résidant en France sous couvert d'une carte de séjour portant la mention « étudiant » ou d'un récépissé de demande de renouvellement de ce titre.

Depuis la loi du 24 juillet 2006, les conditions de travail des étudiants étrangers pendant la durée de leurs études en France ont été modifiées. Les autorisations provisoires de travail ont été supprimées et les étudiants étrangers peuvent, sur présentation de leur carte de séjour, travailler dans la limite de 60% de la durée légale du travail soit 964 heures.

Ce dispositif ne s'applique toutefois pas aux ressortissants algériens qui demeurent soumis à autorisation provisoire de travail (APT) et ne peuvent dépasser 50% de la durée légale du travail.

Afin de faciliter le traitement des demandes d'autorisation de travail présentées par des étudiants algériens, il sera accepté que ces demandes soient déposées auprès de la préfecture du lieu d'exécution des travaux agricoles, quel que soit le lieu de résidence de l'étudiant. Cet aménagement, outre la simplification qu'elle offre pour les étudiants, permet une meilleure appréciation des critères d'examen de la demande par le service qui dispose d'une connaissance concrète du marché du travail agricole local. Ce dispositif n'a toutefois aucun caractère contraignant.

Si des étudiants algériens déposent une demande d'autorisation de travail dans leur département de résidence, le dossier y est instruit. Par ailleurs, dès lors que ces étudiants ne sont autorisés à travailler que dans la limite d'un mi-temps annuel, il convient de veiller à ce que ce circuit administratif n'interdise pas de vérifier le respect de la quotité de travail autorisée. Il sera donc nécessaire, dans le cas où la préfecture du lieu d'embauche est saisie, de prendre l'attache du département de résidence de l'intéressé pour contrôler le nombre d'heures déjà effectuées par l'étudiant et s'assurer de la compatibilité avec le nombre d'heures de travail envisagées.

.../...

Il convient de noter que pour les étudiants algériens, l'autorisation de travail prend la forme d'une autorisation provisoire de travail d'une durée limitée à celle du contrat de travail saisonnier.

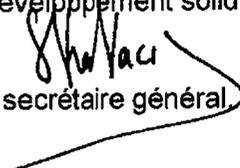
2) Tout employeur qui recrute un étranger titulaire de la carte de séjour temporaire mention « étudiant » doit faire une déclaration préalable d'emploi à la préfecture qui a délivré cette carte, deux jours avant la mise au travail de l'intéressé. Cette déclaration vaut demande de vérification de l'authenticité du titre de séjour qui lui est présenté par l'étudiant étranger.

*
* *
*

Vous trouverez en annexe des précisions sur la durée des contrats de saisonniers agricoles, le montant des remboursements forfaitaires dus par les employeurs à l'Office français de l'immigration et de l'intégration, les règles spécifiques aux ressortissants de certains Etats, l'organisation administrative et la procédure d'instruction, les règles applicables aux prestations de services agricoles et les informations à communiquer à la direction de l'immigration concernant le bilan de la campagne de saisonnage agricole 2010.

Il vous est demandé de veiller à l'application de la présente circulaire et de nous faire part des difficultés que vous pourrez rencontrer dans sa mise en œuvre.

Pour le Ministre de l'immigration,
de l'intégration, de l'identité nationale
et du développement solidaire


Le secrétaire général

Pour le Ministre de l'agriculture,
de l'alimentation et de la pêche,

Le directeur général des politiques agricoles,
agroalimentaire et des territoires,
par empêchement du directeur général des politiques agricoles
agroalimentaire et des territoires,
L'ingénieur en chef du génie rural, des eaux et des forêts
chargé du service de la stratégie agroalimentaire
et du développement durable
Éric GIRY

ANNEXE 1

DUREE DES CONTRATS DE TRAVAIL DES TRAVAILLEURS SAISONNIERS

Les règles applicables aux contrats de travail saisonniers sont les suivantes :

Seul un contrat de travail saisonnier d'une durée supérieure à trois mois peut donner lieu à la délivrance de la carte de séjour temporaire travailleur saisonnier. La durée totale du ou des contrats saisonniers dont peut bénéficier un travailleur étranger ne peut excéder six mois sur douze mois consécutifs. Aucune dérogation aux dispositions législatives n'est possible.

L'étranger peut conclure un ou plusieurs contrats de travail saisonniers avec le même employeur ou des employeurs différents, dans la limite de six mois de travail et de séjour autorisés en France. Les six mois de travail et de séjour ne sont pas nécessairement consécutifs. Un saisonnier peut travailler quatre mois chez un employeur, quitter la France et revenir travailler deux mois chez le même exploitant ou chez un autre.

Chaque contrat de travail saisonnier est visé préalablement par le service départemental responsable de la main d'œuvre étrangère, soit préalablement au départ de l'étranger du pays dans lequel il réside, avant le début de la période de six mois couverte par la carte de séjour temporaire, soit directement auprès du service responsable de la main d'œuvre étrangère lorsque l'étranger se trouve en France dans la période de six mois de séjour autorisée.

Il faut aussi rappeler que l'article R. 5221-3 du code du travail précise les documents valant autorisation de travail. Outre la carte de séjour temporaire portant la mention « travailleur saisonnier », figure aussi l'autorisation provisoire de travail. En conséquence, tout saisonnier agricole qui ne peut obtenir la carte portant la mention « travailleur saisonnier » devra être muni d'une autorisation provisoire de travail.

Il faut préciser que l'étranger titulaire de la CST "travailleur saisonnier" qui revient en France la deuxième année de validité de sa carte, doit avoir un contrat de travail (CERFA 12426*02) préalablement visé par le préfet (article R. 5221-25 du code du travail). En effet, compte tenu de la nature de la carte "saisonnier", son titulaire ne peut venir en France que pour travailler.

Il est rappelé que les introductions des salariés originaires du Maroc et de Tunisie ne peuvent être inférieures à une durée de quatre mois, sauf dérogation préfectorale exceptionnelle, et à la condition que les employeurs s'engagent à assurer la prise en charge des frais de retour dans le pays des salariés. A cet égard, votre attention est appelée sur le fait que les missions de l'OFII à l'étranger ont constaté que le taux de non-retour des saisonniers agricoles dans leur pays à l'issue de leur contrat était inversement proportionnel à la durée de celui-ci. Vous êtes en conséquence appelés à recourir avec la plus grande prudence à la possibilité de déroger à cette durée minimum.

L'article L. 1242-10 du code du travail prévoit que le contrat de travail à durée déterminée peut comporter une période d'essai. Il en définit également les modalités de calcul. En conséquence, rien ne s'oppose à ce qu'un employeur prévoit une période d'essai lorsqu'il recrute un saisonnier agricole. S'il est mis fin au contrat de travail pendant la période d'essai, le saisonnier peut rechercher un autre contrat qui sera soumis au visa de la préfecture. Il faudra aussi rappeler qu'en application de l'article L. 1243-1 de ce même code, « sauf accord des parties, le contrat à durée déterminée ne peut être rompu avant l'échéance du terme qu'en cas de faute grave ou de force majeure ».

Ces dispositions ne dispensent pas les services de contrôle et d'inspection de sanctionner les dérives constatées.

Textes de référence :

- Article L. 313-10-4° du code de l'entrée et du séjour des étrangers et du droit d'asile
- Article L. 1242-1 du code du travail
- Article L. 1242-2 3° du code du travail
- Article L. 1242-10 du code du travail
- Article L. 1243-1 du code du travail
- Articles R. 5221-23 à R. 5221-25 du code du travail

ANNEXE 2

TAXES DUES A L'OFFICE FRANÇAIS DE L'IMMIGRATION ET DE L'INTEGRATION

- L'article 155 de la loi de finances pour 2009 a procédé à une refonte des dispositions inhérentes aux taxes dues à l'OFII par les ressortissants étrangers qui obtiennent un titre de séjour et par les employeurs qui embauchent des étrangers entrant pour la première fois en France en qualité de salarié ou qui sont admis pour la première fois au séjour en cette qualité.

Ces modifications ont été explicitées par la circulaire n° NOR IMI/M/09/00061/C du 17 mars 2009 relative aux « taxes dues à l'Agence nationale de l'accueil des étrangers et des migrations lors de la délivrance et du renouvellement des titres de séjour et documents assimilés et lors de l'embauche d'un ressortissant étranger ».

Vous pourrez vous y référer le cas échéant.

Il paraît toutefois utile de rappeler que pour les **saisonniers**, si la délivrance de la première carte de séjour est exemptée de taxe, son renouvellement ou son duplicata est assujéti à une taxe de 70 euros.

En ce qui concerne la taxe relative aux emplois saisonniers, son montant est modulé selon la durée du contrat de travail y compris sa prolongation, à raison de 50 euros par mois d'activité complet ou incomplet.

La taxe doit être acquittée pour chaque embauche de salarié saisonnier étranger.

Une seule visite médicale est prévue pour la durée de la carte triennale

Enfin, selon les termes de l'article L. 5222-2 du code du travail : « il est interdit à tout employeur de se faire rembourser la redevance forfaitaire qu'il a versée à l'Office français de l'immigration et de l'intégration ou des frais de voyage qu'il a réglés pour la venue d'un travailleur étranger en France ainsi que d'opérer sur le salaire de celui-ci des retenues, sous quelque dénomination que ce soit à l'occasion de son embauche ».

Il vous est demandé une vigilance accrue lors des contrôles et ce d'autant plus que la loi n° 2010-237 du 9 mars 2010 de finances rectificatives pour 2010 (article 13) crée un régime d'exonération totale de cotisations pour l'emploi de travailleurs occasionnels ou de demandeurs d'emploi par des employeurs relevant du régime de protection sociale des professions agricoles.

ANNEXE 3

REGLES SPECIFIQUES AUX RESSORTISSANTS DE CERTAINS ETATS

1°) Précisions concernant les ressortissants des nouveaux Etats membres de l'Union européenne

► Il est précisé que seuls les ressortissants roumains et bulgares restent soumis à autorisation de travail pendant la période transitoire.

La période transitoire ne concerne en tout état de cause que l'introduction directe de ces ressortissants sur le marché national de l'emploi, c'est-à-dire des salariés embauchés par des employeurs établis en France. Les prestations de services et les détachements de salariés ressortissants des nouveaux Etats membres qui les accompagnent s'effectuent librement depuis le 1er janvier 2007 pour les entreprises établies dans l'un de ces 2 pays. Les saisonniers agricoles ressortissants d'un nouvel Etat membre qui sont salariés d'une entreprise prestataire de services établie dans un de ces pays, comme les saisonniers agricoles originaires de pays tiers travaillant régulièrement pour le compte d'une de ces entreprises, sont dispensés d'autorisations de travail lorsqu'ils sont détachés en France par une de ces entreprises. Celles-ci n'en sont pas moins soumises au respect de certaines obligations, détaillées en annexe 5.

2°) Saisonniers agricoles originaires du Maroc et de Tunisie

Des accords bilatéraux de main d'œuvre organisent l'introduction des ressortissants du Maroc et de la Tunisie.

Le statut des saisonniers agricoles tunisiens est régi par les dispositions de la convention de main d'œuvre entre la France et la Tunisie du 9 août 1963 applicable depuis le décret n° 63-1055 du 15 octobre 1963. Il est à noter que l'accord de gestion concertée conclu entre la France et la Tunisie du 28 avril 2008 ne concerne que les emplois salariés et n'est pas applicable à la situation des saisonniers.

Pour les saisonniers marocains, il est possible d'utiliser la procédure des contrats anonymes telle que décrite au point IV de la circulaire.

Les dossiers de demandes d'autorisation de travail pour l'emploi de ces ressortissants peuvent être adressés au siège de l'OFII à Paris ou envoyés directement aux missions à l'étranger, aux adresses suivantes :

Mission du Maroc
BP 13002
20001 Casablanca Principal
tél. : 00 212 22 61 87 74 fax : 00 212 22 61 87 75

Mission de Tunisie
BP 460
1000 Tunis RP
tél. : 00 216 71 79 11 93 fax : 00 216 71 79 45 09

ANNEXE 4

ORGANISATION ADMINISTRATIVE ET PROCEDURE D'INSTRUCTION

1°) au sein des DDTEFP (Ile de France, DOM) et des préfetures

Afin de faciliter l'instruction des demandes, il est recommandé aux services responsables de la main d'œuvre étrangère, de désigner, dans la mesure du possible, un agent particulièrement chargé de l'instruction des dossiers d'introduction de saisonniers agricoles étrangers.

Cet agent sera l'interlocuteur privilégié des autres services de l'Etat intervenant dans la procédure et chargé du suivi des conditions de déroulement de la campagne.

Pour l'instruction des demandes, vous serez attentifs à ce que l'offre soit diffusée en temps utile et à ce que les conditions d'emploi et de rémunération qui figurent sur l'offre déposée soient identiques à celles indiquées sur le contrat de travail du salarié étranger.

Les efforts de stabilisation du nombre d'introductions dans les départements ne doivent pas conduire à défavoriser les jeunes agriculteurs qui s'installent. Leurs demandes seront donc examinées avec bienveillance. Les demandes émanant des mêmes agriculteurs, sous couvert de personnes morales différentes, et portant sur les mêmes exploitations, devront être en revanche dûment justifiées au regard des surfaces exploitées.

L'accord du service de main d'œuvre étrangère reste par ailleurs subordonné au respect par l'employeur de la réglementation du travail et de ses obligations sociales et fiscales. Des investigations périodiques de l'inspection du travail auprès de la MSA permettront de vérifier le respect de ces obligations. Celui-ci devra par ailleurs être à jour de ses redevances à l'OFII.

2°) au sein de l'administration centrale

Est mise en place une cellule de deux fonctionnaires de l'administration centrale :

M. Jean-Daniel MONTET-JOURDRAN, chef du bureau de l'immigration professionnelle, pour le ministère de l'immigration, de l'intégration, de l'identité nationale et du développement solidaire
101, rue de Grenelle - 75323 Paris cedex 07
tél : 01.72.71.67.17
mél : jean-daniel.montet-jourdran@iminidco.gouv.fr

M. Patrick SIMON, chef du bureau de l'emploi et du développement de l'activité, pour le ministère de l'agriculture, de l'alimentation et de la pêche
19 avenue du Maine - 75732 Paris cedex 15
tél : 01.49.55.44.21
fax : 01.49.55.80.25
mél : patrick.simon@agriculture.gouv.fr

Chargée de la coordination et de l'appui aux services déconcentrés ainsi que du suivi des conditions de déroulement de la campagne, cette cellule jouera un rôle actif d'interface avec les services départementaux et de veille sur les conditions de déroulement de la campagne.

Il est par ailleurs rappelé que les recours hiérarchiques formés contre les décisions préfectorales de rejet des demandes d'introduction de saisonniers agricoles doivent être envoyés au bureau de l'immigration professionnelle à la direction de l'immigration.

Un rapport sur la campagne écoulée sera adressé par chaque service responsable de la main d'œuvre étrangère par messagerie électronique au bureau de l'immigration professionnelle avant le 15 janvier de l'année suivante. Il fera notamment le point sur les actions menées en matière de politique locale de régulation du recours aux saisonniers étrangers.

ANNEXE 5

PRESTATION DE SERVICES EN AGRICULTURE

Vous souhaitez recourir à une entreprise prestataire de services pour la réalisation de travaux agricoles

Assurez-vous que l'entreprise avec laquelle vous allez contracter réalisera un véritable contrat de sous-traitance en toute autonomie, c'est-à-dire accomplira une tâche spécifique, bien définie avec son encadrement, ses propres moyens et n'emploiera que des salariés étrangers dûment autorisés à travailler en France.

A défaut, vous risquez de voir votre responsabilité pénale et/ou civile engagée.

Il vous appartient par ailleurs de vérifier la situation de votre prestataire de services préalablement à son intervention. La loi vous invite à vous faire remettre par celui-ci certains documents, que le prestataire soit un entrepreneur indépendant ou une personne morale employant des salariés (voir le détail des vérifications dans le tableau ci-après).

I) VERIFICATIONS CONCERNANT L'ENTREPRISE PRESTATAIRE DE SERVICES

Ces vérifications se font préalablement à l'intervention du prestataire, et ensuite six mois plus tard si la prestation n'est pas terminée.

Si vous avez recours à un prestataire établi à l'étranger et notamment à une entreprise de travail temporaire établie à l'étranger, vous devez vous faire remettre également les documents énumérés au tableau ci-joint, rédigés ou traduits en français et selon les mêmes modalités que pour les prestataires établis en France .

Ces documents doivent notamment attester que l'objet social de cette entreprise lui permet de se livrer à ces prestations sur le territoire français. Cette entreprise doit également exercer principalement son activité dans le pays où elle est établie.

Une fois ces vérifications administratives effectuées, il vous appartient de vous assurer des conditions de réalisation de la prestation.

II) REALISATION DE LA PRESTATION DE SERVICES

L'entreprise sous-traitante doit :

- exercer l'autorité directe sur sa main-d'œuvre qu'elle encadre de façon autonome, sans votre intervention ;
- accomplir une tâche spécifique et bien définie, avec obligation de résultat, ce qui implique un apport technique (matériel, savoir faire) et non une simple fourniture de main-d'œuvre ;
- recevoir en paiement de la prestation une rémunération forfaitaire fixée au départ en fonction de l'importance des travaux, et non des heures de travail effectuées par les salariés ;

En tant que bénéficiaire de la prestation, vous pouvez être reconnu solidairement responsable avec ou au côté du prestataire, lorsque celui-ci ne respecte pas les règles d'exercice de son activité, notamment en matière sociale ou fiscale.

S'il apparaît que l'entreprise ne réalise pas une véritable prestation mais qu'en réalité, elle vous fournit uniquement du personnel, en complément de votre effectif, pour l'accomplissement de vos travaux, vous pourriez être alors considéré comme le véritable employeur de cette main d'œuvre intervenant sur votre exploitation.

Les infractions (1) à la législation du travail telles que le travail dissimulé, l'emploi des étrangers, le marchandage ou le prêt de personnel à but lucratif peuvent en conséquence être relevées à votre encontre. Votre responsabilité peut être engagée sur le plan pénal mais également civil.

Aussi, pour bien fixer les obligations de chacune des parties, la rédaction d'un contrat écrit et détaillé décrivant la prestation de services apparaît appropriée.

Vous pouvez, pour plus de détails, vous reporter à la circulaire DGT 2008/17 du 5 octobre 2008 relative au détachement transnational de travailleurs en France dans le cadre d'une prestation de services ainsi qu'au document élaboré par le ministère de l'agriculture et de la pêche conjointement avec le ministère chargé de l'immigration et le ministère chargé du travail sur le recours à la prestation de services (mars 2008).

*(1) travail dissimulé : 3 ans d'emprisonnement et 45 000 € d'amende
Prêt de main d'œuvre et marchandage : 2 ans d'emprisonnement et/ou 30 000 € d'amende
Emploi irréguliers d'étranger sans titre de travail : emprisonnement de 5 ans et amende de 15 000 € par étranger
Contribution spéciale au profit de l'OFII qui s'élève à 3 210 € au 1^{er} juillet 2007 au taux plein.*

.../...

POURQUOI CES PRECAUTIONS ?

**En tant qu'exploitant agricole,
votre responsabilité peut être engagée.**

En tant que bénéficiaire de la prestation, vous pouvez être reconnu solidairement responsable avec ou au côté du prestataire, lorsque celui-ci ne respecte pas les règles d'exercice de son activité, notamment en matière sociale ou fiscale.

S'il apparaît que l'entreprise ne réalise pas une véritable prestation mais qu'en réalité, elle vous fournit uniquement du personnel, en complément de votre effectif, pour l'accomplissement de vos travaux, vous pourriez être alors considéré comme le véritable employeur de cette main d'œuvre intervenant sur votre exploitation.

Les infractions (1) à la législation du travail telles que le travail dissimulé, l'emploi des étrangers, le marchandage ou le prêt de personnel à but lucratif peuvent en conséquence être relevées à votre encontre. Votre responsabilité peut être engagée sur le plan pénal mais également civil.

Aussi, pour bien fixer les obligations de chacune des parties, la rédaction d'un contrat écrit et détaillé décrivant la prestation de services apparaît appropriée.

Vous pouvez, pour plus de détails, vous reporter à la circulaire DGT 2008/17 du 5 octobre 2008 relative au détachement transnational de travailleurs en France dans le cadre d'une prestation de services ainsi qu'au document élaboré par le ministère de l'agriculture et de la pêche conjointement avec le ministère chargé de l'immigration et le ministère chargé du travail sur le recours à la prestation de services(mars 2008).

(1) *travail dissimulé : 3 ans d'emprisonnement et 45 000 € d'amende*

Prêt de main d'œuvre et marchandage : 2 ans d'emprisonnement et/ou 30 000 € d'amende

Emploi irréguliers d'étranger sans titre de travail : emprisonnement de 5 ans et amende de 15 000 € par étranger

Contribution spéciale au profit de l'OFII qui s'élève à 3 210 € au 1^{er} juillet 2007 au taux plein.

| DOCUMENTS A SE FAIRE REMETTRE TOUS LES SIX MOIS PAR LE DONNEUR D'ORDRE PROFESSIONNEL OU PARTICULIER | | Service à contacter le cas échéant |
|---|--|---|
| I - Par un prestataire de services domicilié ou établi en France (articles D.8222-5 et D.8254-2, D.8254-4, D.8254-5 du code du travail) | | |
| L'un de ces cinq documents dans tous les cas | <ul style="list-style-type: none"> a) Attestation de fourniture de déclarations sociales datant de moins de six mois, émanant de l'organisme de recouvrement des cotisations sociales b) Avis d'imposition afférent à la taxe professionnelle (exercice précédent) c) Attestation de régularité de sa situation au regard des articles 52, 53, 54 et 259 du code des marchés publics d) Attestation de garantie financière pour les entreprises du travail temporaire e) Récépissé du dépôt de déclaration auprès d'un centre de formalités des entreprises pour les entreprises de moins d'un an, à défaut de présentation des documents a) b) ou c) | <p>CMSA</p> <p>ITEPSA</p> |
| Et l'un de ces quatre documents en cas d'immatriculation obligatoire du prestataire au registre du commerce ou au répertoire des métiers | <ul style="list-style-type: none"> f) Extrait de l'inscription au RCS g) Carte d'identification justifiant de l'inscription au répertoire des métiers h) Devis, document publicitaire ou correspondance professionnelle portant le nom, l'adresse et le n° d'immatriculation au RCS ou répertoire des métiers i) Récépissé du dépôt de déclaration auprès d'un CFE pour les entreprises de moins d'un an | |
| Si l'entreprise emploie des salariés | <ul style="list-style-type: none"> j) Attestation sur l'honneur - certifiant que le travail sera réalisé avec des salariés employés régulièrement au regard des obligations de l'employeur (remise d'un bulletin de paie, tenue d'un registre unique du personnel) k) Liste nominative des salariés étrangers, avec leur date d'embauche, leur nationalité ainsi que le type et le numéro d'ordre de l'autorisation de travail. l) Copie des déclarations uniques d'embauche des salariés | <p>ITEPSA</p> <p>CMSA</p> |
| II - Par un prestataire de services domicilié ou établi à l'étranger (articles D.8222-6, D.8222-7, D.8222-8 et D.8254-3, D.8254-4 du code du travail) | | |
| Soit les documents mentionnés aux a et b, ci-contre, soit l'un des documents mentionnés aux c ou d ci-dessus pour les prestataires de services domiciliés en France | <ul style="list-style-type: none"> a) Document mentionnant l'identité et l'adresse du représentant du prestataire auprès de l'administration fiscale française, b) Document attestant la régularité de la situation sociale du prestataire au regard du règlement (CEE) n°1408-71 du 14 juin 1971 ou d'une convention internationale de sécurité sociale, ou, à défaut, attestation de fourniture de déclaration sociale établie par l'organisme français de protection sociale chargé du recouvrement des cotisations (attestation datant de moins de six mois). | <p>CCMSA</p> <p>ITEPSA</p> |
| Si l'immatriculation à un registre professionnel est obligatoire dans le pays d'origine, l'un des documents ci-contre | <ul style="list-style-type: none"> c) Document certifiant l'inscription d) Documents équivalents à ceux mentionnés au h) ci-dessus pour les prestataires domiciliés en France e) Attestation de demande d'immatriculation au registre professionnel établi depuis moins de 3 mois par l'autorité habilitée à recevoir l'inscription, pour les entreprises en cours de création | |

| | | |
|---|--|--|
| Si l'entreprise emploie des salariés | f) Attestation mentionnée au j) ci-dessus g) Liste nominative mentionnée au k) ci-dessus. h) Lorsque le cocontractant emploie des salariés pour effectuer une prestation de services d'une durée supérieure à un mois, une attestation sur l'honneur certifiant la remise à ces salariés de bulletins de paie comportant les mentions prévues à l'article R. 143-2 | |
|---|--|--|

L'ensemble des documents et attestations doit être rédigé en français ou accompagné d'une traduction par un traducteur agréé auprès des tribunaux

Mobilisation du marché local du travail

- Quelles sont les initiatives qui ont été prises pour mobiliser le marché local du travail et faciliter le recrutement sur ce marché ?
- Dans quelles conditions les partenaires sociaux ont-ils été associés à cette démarche ?
- Quel bilan faites-vous de ces initiatives ? Quelles sont les conditions d'une amélioration des résultats de ces initiatives ?

Procédure d'introduction de la main d'œuvre étrangère

- Quels sont les constats dressés par les différents acteurs, administrations et employeurs, sur la campagne écoulée ?
- La procédure décrite dans la circulaire (analyse des besoins par les organisations syndicales) a-t-elle été suivie ? a-t-elle donné satisfaction ?
- Quelles sont les principaux motifs de refus de délivrance des autorisations de travail ?
- Quel est le délai d'instruction du dossier ?

Contrôle des conditions de travail et de logement des travailleurs étrangers

- Nombre de constats et suites données :
- Commentaires sur les constats et les évolutions des conditions de travail et de logement ;
- L'accord cadre national sur le logement des saisonniers agricoles est-il connu des agriculteurs ?
- Cet accord a-t-il donné lieu à des projets dans votre département ?
- Si oui, combien ?
- Par qui ont-ils été mis en œuvre ? (Conseil général, Chambre d'agriculture....)

Saisonniers marocains et tunisiens

- Des contrats de moins de quatre mois ont-ils été conclus ? Des contrats anonymes ont-ils été conclus ?
- Disposez-vous d'informations sur la vérification du respect du retour du saisonnier au Maroc ? Le cas échéant, quelle utilisation en est faite par votre service ? Quelles difficultés rencontrez-vous ? Quelles suggestions avez-vous pour vérifier ce retour ?

Divers

A retourner avant le 15 janvier 2011

DESTINATAIRE :

MINISTERE DE L'IMMIGRATION, DE L'INTEGRATION, DE L'IDENTITE NATIONALE ET DU DEVELOPPEMENT SOLIDAIRE

**DIRECTION DE L'IMMIGRATION
SOUS-DIRECTION DU SEJOUR ET DU TRAVAIL
BUREAU DE L'IMMIGRATION PROFESSIONNELLE
101, RUE DE GRENELLE
75323 PARIS Cedex 07**

ANNEXE 6

FICHE DE BILAN DE LA CAMPAGNE DE SAISONNAGE AGRICOLE 2010

REPUBLIQUE FRANÇAISE

PREFECTURE
DIRECTION DEPARTEMENTALE DU TRAVAIL, DE L'EMPLOI
ET DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE DE

Evolution des introductions de saisonniers étrangers

| Demandes initiales | Demandes acceptées | Dérogation demandée (oui – non) | Saisonniers venus effectivement | Contrats supplémentaires visés en 2010 par rapport à 2009 | Nombre d'employeurs |
|--------------------|--------------------|---------------------------------|---------------------------------|---|---------------------|
| | | | | | |

Répartition par secteur d'activité

- viticulture :
- arboriculture, fruits et primeurs :
- légumes et maraîchage :
- fruits rouges :
- autres :

Répartition par nationalité

- Bulgares :
- Roumains :
- Marocains :
- Tunisiens :
- autres (préciser) :

Y a-t-il eu des évolutions dans la répartition des nationalités des saisonniers agricoles en 2010 par rapport à 2009 ?

Répartition selon le statut administratif

- Algériens :
- Autres étrangers résidant en France (préciser) :
- Nombre de cartes « saisonnier » délivrées : renouvelées :
- Nombre d'autorisations provisoires de travail :