

Emploi saisonnier: conditions d'entrée et de séjour des ressortissants de pays tiers

2010/0210(COD) - 26/02/2014 - Acte final

OBJECTIF : établir les conditions d'entrée et de séjour des ressortissants de pays tiers aux fins d'un emploi saisonnier.

ACTE LÉGISLATIF : Directive 2014/36/UE du Parlement européen et du Conseil établissant les conditions d'entrée et de séjour des ressortissants de pays tiers aux fins d'un emploi en tant que travailleur saisonnier.

CONTENU : la directive détermine **les conditions d'entrée et de séjour des ressortissants de pays tiers aux fins d'un emploi de travailleur saisonnier** et définit les droits des travailleurs saisonniers.

La directive n'affecterait pas le droit d'un État membre de fixer les volumes d'admission de ressortissants de pays tiers entrant sur son territoire aux fins d'un travail saisonnier. Sur cette base, une demande d'autorisation aux fins d'un travail saisonnier pourrait être soit jugée irrecevable, soit rejetée.

Les principaux éléments de la directive peuvent se résumer comme suit :

Champ d'application : la directive s'applique aux ressortissants de pays tiers qui résident en dehors du territoire des États membres et qui demandent à être admis ou qui ont été admis, en vertu de la directive, sur le territoire d'un État membre aux fins d'un emploi en tant que travailleur saisonnier. La directive ne s'appliquerait pas aux ressortissants de pays tiers qui, à la date de l'introduction de leur demande, résident sur le territoire des États membres, sauf exception visés au texte de la directive.

Séjours ne dépassant pas 90 jours : dans le cas des États membres appliquant l'acquis de Schengen dans sa totalité, le règlement (CE) n° 810/2009 sur le code des visas, le règlement (CE) n° 562/2006 sur le «code frontières Schengen» et le règlement (CE) n° 539/2001 du Conseil sur les visas seraient applicables dans leur intégralité. En conséquence, pour les séjours ne dépassant pas 90 jours, les conditions d'admission de travailleurs saisonniers sur le territoire des États membres appliquant l'acquis de Schengen dans sa totalité seraient régies par ces instruments, la présente directive ne devant réglementer **que les critères et les exigences en matière d'accès à un emploi**. Pour les États membres n'appliquant pas l'acquis de Schengen dans sa totalité, à l'exception du Royaume-Uni et de l'Irlande, seul le code frontières Schengen s'appliquerait. Pour ces personnes, la directive définit les critères et exigences en matière d'admission aux fins d'un emploi en tant que travailleur saisonnier ainsi que les motifs de refus et de retrait ou de non-prolongation/non-renouvellement.

Séjours dépassant 90 jours : pour les travailleurs admis pour un séjour dépassant 90 jours, le texte définit aussi bien **les conditions d'admission et de séjour** sur le territoire que **les critères et les exigences en matière d'accès à un emploi** dans les États membres.

Conditions d'admission :

1) Conditions d'admission pour les séjours inférieurs à 90 jours : la directive fixe les critères et exigences en matière d'admission aux fins d'un emploi de travailleur saisonnier pour des séjours **ne dépassant pas 90 jours**. Elle liste en particulier **les documents** à l'appui d'une demande d'admission dont : i) un contrat de travail valable ou une offre d'emploi ferme qui précise le lieu de travail, le type de travail, la durée d'emploi, la rémunération et le nombre d'heures de travail ; ii) la preuve que le travailleur

saisonnier a souscrit à une assurance-maladie ; iii) la preuve que le travailleur saisonnier dispose d'un logement adéquat.

2) Conditions d'admission pour les séjours supérieurs à 90 jours : pour ces ressortissants, les documents exigés seraient les mêmes que pour les saisonniers présents pour une période inférieure à 90 jours, en exigeant d'eux qu'ils prouvent **qu'ils possèdent des ressources suffisantes pour subvenir à leurs besoins sans recourir aux systèmes nationaux d'aide sociale.**

Motifs de refus : la directive liste les motifs en vertu desquels une admission serait rejetée, en particulier : i) si l'employeur a été sanctionné conformément à la législation nationale pour travail non déclaré et/ou pour emploi illégal, ou lorsque l'activité de l'employeur fait ou a fait l'objet d'une procédure de mise en liquidation ; ii) si l'employeur a été sanctionné conformément aux règles établies dans la directive ; iii) s'il est jugé que la préférence communautaire doit s'appliquer ; iv) si l'employeur a manqué à ses obligations légales en matière de sécurité sociale ou de fiscalité ou encore s'il a licencié du personnel à temps plein dans les 12 mois précédant la demande d'autorisation, pour créer une vacance d'emploi saisonnier, etc.

Des dispositions équivalentes ont été prévues pour le **retrait d'une autorisation d'admission à un emploi saisonnier.** Les États membres pourraient en outre retirer une autorisation aux fins d'un travail saisonnier si le ressortissant de pays tiers demande à bénéficier d'une protection internationale.

Durée du séjour : les États membres devraient fixer une période maximale de séjour des travailleurs saisonniers **qui ne pourrait être inférieure à 5 mois et supérieure à 9 mois par période de 12 mois.** Au terme de cette période, les ressortissants de pays tiers concernés devraient quitter le territoire de l'État membre, sauf si l'État membre concerné lui a délivré un permis de séjour au titre de son droit national ou du droit de l'Union à des fins autres qu'un travail saisonnier.

Des dispositions ont également été prévues pour autoriser les saisonniers à **prolonger une fois leur séjour à condition de ne pas dépasser la période maximale** précisée si-avant, par exemple lorsque les saisonniers prolongent leur contrat avec le même employeur et à condition que les règles de base d'un emploi saisonnier soient toujours respectées.

Les États membres pourraient refuser la prolongation du séjour ou le renouvellement de l'autorisation aux fins d'un travail saisonnier si l'emploi vacant en question peut être occupé par des ressortissants européens ou par des ressortissants de pays tiers en séjour régulier.

Prolongation du séjour : dans les cas où un travailleur saisonnier a été admis pour un séjour ne dépassant pas 90 jours et où un État membre a décidé de prolonger le séjour au-delà de cette durée, le visa de court séjour devrait être remplacé soit par un visa de long séjour, soit par un permis de travail saisonnier. Les États membres auraient la possibilité d'octroyer aux travailleurs saisonniers une seule prolongation de leur séjour lorsque ceux-ci prolongent leur contrat avec le même employeur ou des employeurs différents, à condition que les conditions d'octroi soient toujours réunies (notamment que les saisonniers n'entrent pas dans le champ de motifs de rejet). Les États membres pourraient décider d'autoriser des travailleurs saisonniers à prolonger leur séjour plusieurs fois, à condition que la période maximale visée à la directive ne soit pas dépassée.

Facilitation de la nouvelle entrée: les États membres devraient faciliter la nouvelle entrée des ressortissants de pays tiers qui ont été admis dans les États membres en tant que travailleurs saisonniers au moins une fois au cours des 5 années précédentes et ont pleinement respecté, lors de chacun de leurs séjours, les conditions applicables aux travailleurs saisonniers au titre de la directive. La facilitation pourrait inclure l'une ou plusieurs des mesures telles que: i) l'octroi d'une exemption à l'exigence de fournir un ou plusieurs des documents; ii) la délivrance de plusieurs permis de travail saisonnier dans le cadre d'un seul acte administratif; iii) une procédure accélérée conduisant à une décision sur la demande de permis de travail saisonnier ou de visa de long séjour; iv) l'examen prioritaire de demandes d'

admission en tant que travailleur saisonnier, et notamment la prise en compte d'admissions antérieures, lors de décisions sur des demandes dans le contexte d'un épuisement des volumes d'admission.

Égalité de traitement : les travailleurs saisonniers ont droit à l'égalité de traitement avec les ressortissants de l'État membre d'accueil au moins pour ce qui est des modalités d'emploi, notamment l'âge minimal d'emploi et les conditions de travail, y compris en matière de salaire, de licenciement, d'horaires de travail, de congés et de vacances, ainsi que de santé et de sécurité au travail; y compris le droit de faire grève, de recevoir des arriérés en cas de retard dans le paiement du salaire et d'accès aux branches de la sécurité sociale, des droits à pension et de la protection en cas d'accidents du travail ainsi qu'en matière de formation.

Logement : les États membres devraient exiger la preuve que les travailleurs saisonniers disposent d'un logement leur assurant des conditions de vie décentes conformément au droit national et/ou aux pratiques nationales, pour la durée de son séjour. L'autorité compétente devrait être informée de tout changement de logement du travailleur saisonnier.

Lorsque le logement est mis à disposition par l'employeur ou par son intermédiaire:

- le travailleur saisonnier peut être tenu de payer un loyer qui ne peut pas être excessif par rapport à sa rémunération nette et par rapport à la qualité du logement;
- le loyer n'est pas déduit automatiquement du salaire du travailleur saisonnier;
- l'employeur fournit au travailleur saisonnier un contrat de location ou un document équivalent précisant clairement les conditions de location du logement;
- l'employeur doit prendre les mesures nécessaires pour que le logement soit conforme aux normes générales en vigueur dans l'État membre concerné en matière de santé et de sécurité.

Mécanismes de contrôle: afin de garantir la bonne application de la directive et, en particulier, des dispositions en matière de droits, de conditions de travail et de logement, les États membres devraient veiller à ce que des mécanismes appropriés de contrôle des employeurs soient mis en place et que, le cas échéant, des inspections efficaces et adéquates soient réalisées sur leurs territoires respectifs. Le choix des employeurs à inspecter devrait essentiellement être fondé sur une **analyse de risques** effectuée par les autorités compétentes des États membres en tenant compte de facteurs tels que le secteur dans lequel une société est active et tout antécédent relatif à une infraction. Pour faciliter l'application de la directive, les États membres devraient mettre en place des mécanismes efficaces permettant aux travailleurs saisonniers de demander réparation en justice et de porter plainte directement ou par l'intermédiaire de tiers concernés, tels que des organisations syndicales ou d'autres associations.

ENTRÉE EN VIGUEUR : 29.03.2014.

TRANSPOSITION : 30.09.2016.