

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

2010/0210(COD) - 03/12/2013 - Rapport déposé de la commission, 1ère lecture/lecture unique

La commission des libertés civiles, de la justice et des affaires intérieures a adopté le rapport de Claude MORAES (S&D, UK) sur la proposition de directive du Parlement européen et du Conseil établissant les conditions d'entrée et de séjour des ressortissants de pays tiers aux fins d'un emploi saisonnier.

La commission de l'emploi et des affaires sociales, exerçant les prérogatives de commission associée conformément à [l'article 50 du règlement intérieur du Parlement](#), a également été consultée pour émettre un avis sur le présent rapport.

La commission parlementaire recommande que la position du Parlement européen adoptée en première lecture suivant la procédure législative ordinaire modifie la proposition de la Commission comme suit.

Objet : la proposition de directive devrait déterminer les conditions d'entrée et **de séjour** des ressortissants de pays tiers aux fins d'un emploi de travailleur saisonnier et définir les droits des travailleurs saisonniers.

Pour les séjours dont la durée ne dépasse pas 90 jours, les dispositions de la proposition s'appliqueraient sans préjudice de l'acquis de Schengen. Ce qui signifie que, pour les séjours ne dépassant pas 90 jours, les conditions d'admission de travailleurs saisonniers sur le territoire des États membres appliquant totalement l'acquis de Schengen seraient régies par ces instruments, **la proposition directive ne devant réglementer que les critères et conditions d'accès à un emploi**. Pour les États membres qui n'appliqueraient pas l'acquis de Schengen dans sa totalité, à l'exception du RoyaumeUni et de l'Irlande, **seul le code frontières Schengen serait d'application**.

Champ d'application : la proposition s'appliquerait aux ressortissants de pays tiers **qui résident en dehors du territoire des États membres** et qui introduisent une demande d'admission ou qui ont été admis, conformément aux dispositions de la présente directive, sur le territoire d'un État membre aux fins d'un emploi de 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 à la proposition. La proposition liste en particulier les ressortissants de pays tiers auxquels ne s'appliquerait pas la directive.

Lors de la transposition de la directive, les États membres devraient répertorier **les secteurs d'emploi qui comprennent des activités soumises au rythme des saisons**.

Informations destinées aux saisonniers : les États membres devraient prendre toutes les mesures nécessaires pour que soient communiquées aux demandeurs les informations sur les conditions d'entrée et de séjour, notamment les droits et obligations et les garanties de procédure prévus par la présente directive ainsi que tous les documents justificatifs exigés dans le cadre d'une demande d'autorisation de séjour et de travail sur le territoire d'un État membre en tant que travailleur saisonnier.

1) Conditions d'admission pour les séjours inférieurs à 90 jours : la proposition 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 ; ii) la preuve que le travailleur saisonnier dispose **d'un logement adéquat**.

Type de document délivré pour les séjours inférieurs à 90 jours : pour tous les séjours ne dépassant pas 90 jours (par période de 180 jours), les États membres devraient choisir de délivrer soit **un visa de courte durée** soit **un visa de courte durée accompagné d'un permis de travail** dans le cas où le ressortissant d'un pays tiers est soumis à l'obligation de visa conformément au règlement (CE) n° 539 /2001. Lorsque le ressortissant d'un pays tiers n'est pas soumis à l'obligation de visa, les États membres devraient délivrer simplement **un permis de travail** à ce ressortissant.

Sur la base des documents fournis, les États membres devraient exiger **que le travailleur saisonnier n'ait pas recours au système d'aide sociale de l'État membre concerné**. En outre, lors de l'examen d'une demande d'autorisation, les États membres qui n'appliquent pas l'acquis de Schengen dans sa totalité devraient vérifier si le ressortissant de pays tiers ne présente pas de risque d'immigration illégale.

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**.

Type de document délivré pour les séjours supérieurs à 90 jours : pour tous les séjours dépassant 90 jours, les États membres devraient choisir de délivrer l'une des autorisations suivantes:

- un visa de longue durée;
- un permis de travail saisonnier; ou
- un permis de travail saisonnier accompagné d'un visa de longue durée si un tel visa est requis par la législation nationale pour l'entrée sur le territoire.

Les ressortissants de pays tiers qui sont considérés comme une menace pour l'ordre public, la sécurité publique ou la santé publique **ne seraient pas admis** aux fins d'un emploi saisonnier.

Volumes d'admission : la proposition ne devrait pas affecter le droit des États membres de fixer les volumes d'admission des ressortissants de pays tiers entrant sur leur 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**.

Motifs de refus : la proposition 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 ; iii) s'il est jugé que la préférence communautaire doit s'appliquer ; iv) 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 précédents la demande d'autorisation, pour créer une vacance d'emploi saisonnier, etc.

Toute décision de rejet d'une demande devrait tenir compte des circonstances propres à chaque cas, y compris l'intérêt du travailleur saisonnier, et devrait respecter le principe de proportionnalité.

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.

Obligation de coopération : les États membres pourraient exiger que l'employeur communique toutes les informations utiles nécessaires à l'octroi, à la prolongation ou au renouvellement de l'autorisation aux fins d'un travail saisonnier.

3) Procédure et autorisations aux fins d'un travail saisonnier : des dispositions techniques ont été ajoutées pour renforcer les procédures d'octroi des autorisations. Les autorisations aux fins d'un travail saisonnier seraient différenciées selon que le séjour dépasse ou non les 90 jours. Il reviendrait aux États membres de décider si une demande doit être présentée par le ressortissant de pays tiers et/ou par l'employeur (ou éventuellement les deux parties). **Le permis de travail qui serait délivré aux personnes concernées devrait clairement mentionner** qu'il s'agit d'un emploi saisonnier.

Demandes de permis de travail saisonnier : les États membres devraient désigner les autorités compétentes chargées de recevoir la demande de permis de travail saisonnier, de statuer sur cette demande et de délivrer le permis. La demande de permis de travail saisonnier devrait être introduite dans le cadre d'une **procédure de demande unique**.

Durée du séjour : les États membres devraient fixer **une période maximale de séjour des travailleurs saisonniers comprise entre 5 et 9 mois par période de 12 mois**. Au terme de cette période, le ressortissant de pays tiers devrait quitter l'État membre, sauf si l'État membre concerné lui a délivré un permis de séjour en vertu de sa législation nationale 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 ci-dessus.

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.

Facilitation de la réadmission : les dispositions ont été revues pour faciliter la réadmission des ressortissants de pays tiers admis en tant que travailleurs saisonniers **au moins une fois au cours des 5 années précédentes** et ont pleinement respecté les procédures lors de chacun de leurs séjours.

Sanctions contre les employeurs : des dispositions nouvelles ont été introduites afin de prévoir des **sanctions contre les employeurs qui ont manqué aux obligations qui leur incombent en vertu de la directive**. Ces sanctions devaient être effectives, proportionnées et dissuasives. L'employeur devrait notamment verser **une indemnité au travailleur saisonnier** conformément aux procédures prévues par la législation nationale.

Lorsque l'employeur est un sous-traitant qui a enfreint les dispositions de la directive, le contractant principal et tout sous-traitant intermédiaire, pourraient également être sanctionnés.

Droits et frais : les États membres pourraient exiger le paiement de droits aux fins du traitement des demandes. Le niveau de ces droits ne devrait toutefois pas être disproportionné ou excessif. Les États membres pourraient exiger des employeurs qu'ils assument i) les frais de voyage du travailleur saisonnier depuis son lieu d'origine jusqu'au lieu de travail dans l'État membre concerné, ainsi que son voyage de retour ; ii) les cotisations d'assurance-maladie.

Logement et hébergement : les travailleurs saisonniers devraient tous disposer d'un logement leur assurant des conditions de vie décentes, les autorités compétentes étant informées de tout changement de logement.

Lorsqu'un logement est mis à disposition par l'employeur ou par l'intermédiaire de celui-ci :

- **le loyer ne devrait pas être excessif** par rapport à la rémunération nette du travailleur ou par rapport à la qualité du logement ;
- le loyer versé par le travailleur saisonnier ne devrait pas être automatiquement déduit de son salaire ;
- l'employeur devrait fournir au travailleur saisonnier un contrat de location ou un document équivalent précisant les conditions de location du logement ;
- l'employeur devrait prendre les mesures nécessaires pour que le logement soit décent.

4) Égalité de traitement : les dispositions relatives à **l'égalité de traitement** ont été renforcées, de sorte à garantir l'égalité de traitement avec les ressortissants de l'État d'accueil en matière (entre autre), de conditions de travail, de salaire, de licenciement, d'horaires de travail, de droit de grève, d'exigibilité de paiements des arriérés de salaires impayés...de formation, de reconnaissance des diplômes, etc. Les États membres pourraient toutefois prévoir **des limites à l'égalité de traitement**, particulièrement en matière d'accès à certaines prestations sociales.

Contrôle, évaluation et inspection : des mesures nouvelles ont été prévues pour prévoir des mesures de contrôle, d'évaluation et, au besoin, **d'inspection** en permettant aux organisations défendant les intérêts des travailleurs d'avoir accès au lieu de travail.

Dépôt de plaintes : les États membres devraient enfin mettre en place des mécanismes permettant aux saisonniers de porter plainte contre leurs employeurs, directement ou non, pour les protéger (y compris contre toute mesure vexatoire à l'issue du dépôt d'une plainte).