Informations de base

2010/0210(COD) COD - Procédure législative ordinaire (ex-procedure codécision) Directive	Procédure terminée
Emploi saisonnier: conditions d'entrée et de séjour des ressortissants de pays tiers **Subject** 4.15.04 Main-d'oeuvre, mobilité et conversion professionnelles, conditions de travail 7.10.04 Franchissement et contrôles aux frontières extérieures, visas 7.10.08 Politique d'immigration	

Acteurs principaux

Parlement européen

Commission au fond	Rapporteur(e)	Date de nomination
LIBE Libertés civiles, justice et affaires intérieures	MORAES Claude (S&D)	27/09/2010
	Rapporteur(e) fictif/fictive PAPANIKOLAOU Georgios (PPE) MULDER Jan (ALDE) SARGENTINI Judith (Verts/ALE) KIRKHOPE Timothy (ECR) ERNST Cornelia (GUE/NGL)	

Commission pour avis	Rapporteur(e) pour avis	Date de nomination
EMPL Emploi et affaires sociales (Commission associée)	CERCAS Alejandro (S&D)	09/09/2010
FEMM Droits de la femme et égalité des genres	PAPADOPOULOU Antigoni (S&D)	02/09/2010

Commission pour avis sur la base juridique	Rapporteur(e) pour avis	Date de nomination
JURI Affaires juridiques	MAŠTÁLKA Jiří (GUE/NGL)	04/07/2011

Conseil de l'Union européenne	

Formation du Conseil	Réunions	Date
Justice et affaires intérieures(JAI)	3096	2011-06-09
Justice et affaires intérieures(JAI)	3034	2010-10-07
Emploi, politique sociale, santé et consommateurs	3053	2010-12-06
Agriculture et pêche	3293	2014-02-17

Commission européenne	

DG de la Commission	Commissaire
Migration et affaires intérieures	MALMSTRÖM Cecilia

Evénements clés

Date	Evénement	Référence	Résumé
13/07/2010	Publication de la proposition législative	COM(2010)0379	Résumé
07/09/2010	Annonce en plénière de la saisine de la commission, 1ère lecture		
07/10/2010	Débat au Conseil		Résumé
06/12/2010	Débat au Conseil		Résumé
12/05/2011	Annonce en plénière de la saisine des commissions associées		
09/06/2011	Débat au Conseil		
14/11/2013	Vote en commission,1ère lecture		
03/12/2013	Dépôt du rapport de la commission, 1ère lecture	A7-0428/2013	Résumé
05/02/2014	Décision du Parlement, 1ère lecture	T7-0072/2014	Résumé
05/02/2014	Résultat du vote au parlement		
05/02/2014	Débat en plénière		
17/02/2014	Adoption de l'acte par le Conseil après la 1ère lecture du Parlement		
26/02/2014	Signature de l'acte final		
26/02/2014	Fin de la procédure au Parlement		
28/03/2014	Publication de l'acte final au Journal officiel		

Informations techniques

Référence de la procédure	2010/0210(COD)
Type de procédure	COD - Procédure législative ordinaire (ex-procedure codécision)
Sous-type de procédure	Note thématique
Instrument législatif	Directive
Base juridique	Traité sur le fonctionnement de l'Union européenne TFEU 079-p2

Autre base juridique	Règlement du Parlement EP 165
État de la procédure	Procédure terminée
Dossier de la commission	LIBE/7/03494

Portail de documentation

Parlement Européen

Type de document	Commission	Référence	Date	Résumé
Avis de la commission	FEMM	PE452.884	03/02/2011	
Projet de rapport de la commission		PE464.960	08/06/2011	
Amendements déposés en commission		PE467.243	02/08/2011	
Avis spécifique	JURI	PE473.853	23/11/2011	
Avis de la commission	EMPL	PE464.974	01/12/2011	
Amendements déposés en commission		PE522.862	04/11/2013	
Rapport déposé de la commission, 1ère lecture/lecture unique		A7-0428/2013	03/12/2013	Résumé
Texte adopté du Parlement, 1ère lecture/lecture unique		T7-0072/2014	05/02/2014	Résumé

Conseil de l'Union

Type de document	Référence	Date	Résumé
Projet d'acte final	00113/2013/LEX	26/02/2014	

Commission Européenne

Type de document	Référence	Date	Résumé
Document de base législatif	COM(2010)0379	13/07/2010	Résumé
Document annexé à la procédure	SEC(2010)0887	13/07/2010	
Document annexé à la procédure	SEC(2010)0888	13/07/2010	
Réaction de la Commission sur le texte adopté en plénière	SP(2014)446	20/05/2014	
Document de suivi	COM(2026)0261	08/05/2026	

Parlements nationaux

Type de document	Parlement/Chambre	Référence	Date	Résumé
Contribution	DE_BUNDESRAT	COM(2010)0379	27/09/2010	
Contribution	IT_SENATE	COM(2010)0379	06/10/2010	

Contribution	ES_CONGRESS	COM(2010)0379	13/10/2010	
Contribution	UK_HOUSE-OF-COMMONS	COM(2010)0379	14/10/2010	
Contribution	LV_PARLIAMENT	COM(2010)0379	15/10/2010	
Contribution	PT_PARLIAMENT	COM(2010)0379	15/10/2010	
Contribution	LT_PARLIAMENT	COM(2010)0379	18/10/2010	
Contribution	UK_HOUSE-OF-LORDS	COM(2010)0379	27/10/2010	
Contribution	IT_CHAMBER	COM(2010)0379	01/12/2010	
Contribution	FI_PARLIAMENT	COM(2010)0379	16/12/2010	

Autres Institutions et organes

Institution/organe	Type de document	Référence	Date	Résumé
CofR	Comité des régions: avis	CDR0354/2010	31/03/2011	
EESC	Comité économique et social: avis, rapport	CES0801/2011	04/05/2011	

Informations complémentaires

Source	Document	Date
Parlements nationaux	IPEX	
Commission européenne	EUR-Lex	
Commission européenne	EUR-Lex	

Acte final

Directive 2014/0036
JO L 094 28.03.2014, p. 0375 Résumé

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 Royaume−Uni 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 ; iii) 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 précédent 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 si-avant.

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).

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

2010/0210(COD) - 05/02/2014 - Texte adopté du Parlement, 1ère lecture/lecture unique

Le Parlement européen a adopté par 498 voix pour, 56 contre et 68 abstentions, une résolution législative 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.

Le Parlement a arrêté sa position en première lecture suivant la procédure législative ordinaire. Les amendements adoptés en plénière sont le résultat d'un accord négocié entre le Parlement européen et le Conseil. Ils modifient la proposition 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.

La proposition envisage 2 cas de figure :

- **les séjours dont la durée ne dépasse pas 90 jours** : pour ce type de séjour, les dispositions de la proposition s'appliqueraient sans préjudice de l'acquis de Schengen. En particulier, 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 Royaume−Uni et de l'Irlande, **seul le code frontières Schengen serait d'application** ;

- **les séjours dont la durée dépasse 90 jours** : pour les travailleurs admis pour un séjour dépassant 90 jours, la proposition 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.

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 proposition de 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 proposition de 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 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 ; iii) 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 en tant qu'autorisation aux fins d'un travail saisonnier.

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 de 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 amendée 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 proposition de 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 précédent 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. En particulier, toute décision de refus, d'annulation ou de révocation d'un visa et les raisons sur lesquelles cette décision est fondée **devraient être notifiées au demandeur**.

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 et lorsque seuls des visas de court séjour sont délivrés, les États membres devraient utiliser à cet effet la zone «Observations» de la vignette-visa.

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 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.

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 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).

Dispositions territoriales : les dispositions de l'acquis de Schengen visées dans la présente proposition de directive appartiennent à cette partie de l'acquis de Schengen à laquelle l'Irlande et le Royaume-Uni ne participent pas et ces dispositions ne leur sont donc pas applicables.

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 précédent 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 facilitent 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.

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

2010/0210(COD) - 07/10/2010

Les ministres ont procédé à un **premier échange de vues** sur la proposition de directive sur les conditions d'entrée et de séjour des ressortissants de pays tiers aux fins d'un emploi saisonnier.

Plusieurs ministres ont rappelé le droit des États membres à fixer le nombre de ressortissants de pays tiers autorisés à séjourner sur leur territoire. À cet égard, ils ont souligné qu'il convenait de prendre en compte l'impact sur les marchés nationaux du travail. Plusieurs ministres ont également insisté sur la nécessité de prévoir une plus grande flexibilité, par exemple en ce qui concerne la durée de séjour proposée ou les délais dans lesquels une décision doit être signifiée aux demandeurs. Dans le cas des emplois saisonniers, un certain nombre d'États membres ont estimé qu'il convenait de laisser le choix entre l'octroi de titres de séjour, comme le propose la Commission, ou la délivrance de visas de longue durée aux ressortissants de pays tiers autorisés à séjourner sur leur territoire.

Un autre point soulevé par plusieurs ministres a porté sur la question de savoir si les droits accordés aux ressortissants de pays tiers devaient être équivalents à ceux des ressortissants de l'État membre d'accueil, en particulier pour ce qui est des prestations de sécurité sociale. D'autres délégations se sont interrogées sur la conformité de la proposition relative aux travailleurs saisonniers avec le principe de subsidiarité. La Commission a souligné que la proposition avait pour objectif principal de faire en sorte que, lorsque les États membres décident qu'ils ont besoin d'immigrants légaux, ceux qui sont autorisés à séjourner sur l'ensemble du territoire de l'UE bénéficient de **l'égalité de traitement**.

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

2010/0210(COD) - 06/12/2010

La présidence belge a fourni des informations au Conseil (*doc.16929/10*) sur les trois dossiers en cours d'examen au sein du Conseil "Justice et affaires intérieures":

- le projet de directive établissant une procédure de demande unique en vue de la délivrance d'un permis unique autorisant les ressortissants de pays tiers à résider et à travailler sur le territoire d'un État membre et établissant un socle commun de droits pour les travailleurs issus de pays tiers qui résident légalement dans un État membre;
- le projet de directive établissant les conditions d'entrée et de séjour des ressortissants de pays tiers aux fins d'un emploi saisonnier;
- le projet de directive établissant les conditions d'entrée et de séjour des ressortissants de pays tiers dans le cadre d'un détachement intragroupe.

Les directives relatives au détachement intragroupe et aux travailleurs saisonniers sont actuellement examinées par le Conseil JAI.

La présidence a fourni des informations sur les dispositions des directives qui ont des effets significatifs dans les domaines de l'emploi, des conditions de travail, des droits des travailleurs ou de la protection sociale, et elle a souligné l'importance du rôle du Conseil Emploi et Affaires sociales dans les travaux sur les directives relatives à l'immigration.

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

2010/0210(COD) - 13/07/2010 - Document de base législatif

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

ACTE PROPOSÉ : Directive du Parlement européen et du Conseil

CONTEXTE : les économies de l'UE sont confrontées à un besoin structurel de main-d'œuvre saisonnière que les travailleurs des États membres devraient être de moins en moins en mesure de satisfaire. Le besoin structurel de travailleurs peu qualifiés devrait continuer à augmenter et il devrait être de plus en plus difficile de couvrir ces besoins en recourant à des travailleurs ressortissants des États membres, principalement en raison du peu d'attrait que les emplois saisonniers présentent pour eux.

Il apparaît par ailleurs que certains travailleurs saisonniers originaires de pays tiers sont exploités et soumis à des conditions de travail ne répondant pas aux normes. Enfin, les secteurs de l'économie qui sont caractérisés par une forte présence de travailleurs saisonniers – notamment l'agriculture, l'horticulture et le tourisme – sont régulièrement cités comme étant les plus susceptibles d'employer des ressortissants de pays tiers en séjour illégal.

C'est la raison pour laquelle la Commission présente une proposition de directive qui s'inscrit dans le cadre des efforts déployés par l'UE pour élaborer une politique globale en matière de migrations. Elle fait suite à la communication de la Commission sur le «Programme d'action relatif à l'immigration légale» et au Pacte européen sur l'immigration et l'asile adopté par le Conseil européen en octobre 2008. La proposition s'insère enfin dans le programme de Stockholm adopté par le Conseil en décembre 2009.

ANALYSE D'IMPACT : les options suivantes ont été envisagées.

- ***Option 1* : *Statu quo*** : l'évolution en cours dans les États membres et au niveau de l'UE se poursuivrait dans le cadre juridique existant. Les employeurs seraient soumis à différentes obligations résultant de la directive 2009/52/CE sur les sanctions à l'encontre des employeurs. L'effet de cette option serait limité.
- ***Option 2 - Directive relative aux conditions d'entrée et de séjour des travailleurs saisonniers et à leurs droits*** : des règles communes seraient établies, comprenant la définition du travail saisonnier, les critères d'admission, la durée maximale de séjour en tant que travailleur saisonnier, et des dispositions en matière d'égalité de traitement avec les travailleurs saisonniers ressortissants de l'UE. Cette option faciliterait l'établissement d'un cadre juridique commun applicable à tous les employeurs de l'UE et contribuerait à prévenir l'exploitation. Les travailleurs saisonniers resteraient toutefois confrontés à des procédures d'entrée divergentes et complexes.
- ***Option 3 - Directive établissant des procédures d'admission communes*** : en complément de l'option 2, un permis unique de séjour et de travail destiné aux travailleurs saisonniers ressortissants de pays tiers serait émis dans le cadre d'une procédure unique. Des dispositions seraient prévues en vue de faciliter la réadmission d'un travailleur saisonnier les saisons suivantes. Les procédures d'embauche seraient plus efficaces et les employeurs de l'UE disposeraient d'une main-d'œuvre plus prévisible.
- ***Option 4 - Directive instaurant des mesures visant à assurer un retour effectif*** : ces mesures comporteraient une limitation de la durée du séjour ainsi qu'une obligation explicite de retour à la fin de la période. Le dépassement par les travailleurs saisonniers de la durée de séjour

autorisée serait empêché dans une certaine mesure. Les effets sur le fonctionnement du marché du travail de l'UE seraient négligeables. Les travailleurs saisonniers resteraient néanmoins confrontés à des procédures d'entrée divergentes et complexes.

- ***Option 5 - Communication, coordination et coopération entre les États membres*** : aucune nouvelle législation ne serait introduite, mais des activités complémentaires et de soutien seraient organisées en vue de rapprocher les pratiques des États membres. Les effets seraient limités puisque les mesures ne seraient pas contraignantes.

L'option privilégiée est une **combinaison des options 2, 3 et 4**. Des critères d'admission communs, alliés à des procédures d'entrée simplifiées, et la perspective d'une réadmission la saison suivante (options 2 et 3) permettront une admission suffisamment souple pour fournir au marché du travail de l'UE les ressources nécessaires. Des éléments de l'option 4 devraient assurer le retour des travailleurs saisonniers dans leur pays et donc empêcher le dépassement des délais autorisés.

BASE JURIDIQUE : article 79, par. 2, points a) et b) du traité sur le fonctionnement de l'Union européenne (TFUE).

CONTENU : la proposition prévoit une **procédure d'admission accélérée pour les travailleurs saisonniers ressortissants de pays tiers**, fondée sur une définition et des critères communs, notamment l'existence d'un contrat de travail ou d'une offre d'emploi ferme indiquant un salaire égal ou supérieur au niveau minimum. Les travailleurs saisonniers se verraient délivrer un permis de séjour leur permettant de travailler durant une période maximale par année civile.

Les principales dispositions du régime peuvent se résumer comme suit :

Chapitre I : Dispositions générales :

- **Objet** : la proposition vise à instaurer une procédure spéciale pour l'entrée et le séjour des ressortissants de pays tiers qui demandent à séjourner dans l'UE afin d'y occuper un emploi saisonnier.
- **Champ d'application** : les dispositions de la proposition s'appliquent **uniquement aux ressortissants de pays tiers résidant en dehors du territoire des États membres**. Aucune disposition ne concerne les demandes d'emploi saisonnier de travailleurs résidant dans un État membre. La proposition ne s'applique pas non plus aux ressortissants de pays tiers détachés par des entreprises établies dans un État membre dans le cadre d'une prestation de services conformément à la directive 96/71/CE.
- **Définition** : la proposition définit la notion de « travail saisonnier » en la distinguant de celle de travail permanent et régulier, notamment en faisant appel à la notion de besoin accru de main-d'œuvre en raison d'un événement ou d'une succession d'événements, tels que la période de plantation ou de récolte en agriculture, ou la période des vacances … Les États membres peuvent déterminer les secteurs spécifiques de l'économie qui satisfont aux critères susmentionnés en matière de travail saisonnier.
- **Conditions plus favorables** : la proposition permet aux États membres d'accorder des conditions plus favorables uniquement en ce qui concerne certaines dispositions spécifiques relatives aux garanties procédurales et au niveau des droits conférés aux travailleurs saisonniers, ainsi qu'en ce qui concerne les dispositions relatives à l'hébergement et au dépôt des plaintes.

Chapitre II: Conditions d'admission :

Critères d'admission : la proposition définit les critères auxquels un travailleur saisonnier ressortissant de pays tiers et son employeur doivent satisfaire. L'admission étant fonction de la demande, il est obligatoire de présenter **un contrat de travail ou une offre d'emploi ferme**. Le contrat de travail ou l'offre d'emploi ferme devra indiquer un niveau de rémunération afin que les autorités compétentes puissent déterminer si la rémunération proposée est comparable à celle qui est payée pour l'activité correspondante dans l'État membre concerné.

Le contrat de travail doit également préciser le nombre d'heures de travail hebdomadaire ou mensuel. Cette exigence vise à:

- assurer que les employeurs fassent appel aux travailleurs saisonniers ressortissants de pays tiers uniquement en cas de besoin économique réel (capacités d'emploi suffisantes);
- garantir un certain niveau fixe de rémunération aux travailleurs saisonniers et, le cas échéant, d'autres conditions de travail pertinentes telles que des assurances;
- permettre un contrôle efficace par les autorités compétentes avant l'admission.

La demande doit également comporter la preuve que le travailleur saisonnier bénéficiera d'un hébergement approprié.

Motifs de refus : des dispositions énoncent les motifs de refus obligatoires et facultatifs, ainsi que les motifs de retrait et de non-renouvellement, en particulier le non-respect des critères d'admission, l'existence de quotas et la possibilité pour les États membres de procéder à un examen du marché de l'emploi. Le principe de la préférence communautaire est rappelé (notamment vis-à-vis des ressortissants des États membres ayant adhérés en 2004 et 2007).

Chapitre III: Procédure et calendrier

- **Accès à l'information** : les États membres devront veiller à ce que les travailleurs saisonniers potentiels, ressortissants de pays tiers, et leurs employeurs aient accès aux informations pertinentes sur les conditions d'entrée et de séjour, y compris les droits conférés aux travailleurs saisonniers et aux informations sur tous les justificatifs nécessaires à la demande.
- **Autorité compétente pour la délivrance des permis** : les États membres devront désigner une autorité compétente chargée de recevoir les demandes et de délivrer les permis.
- **Procédure unique** : la demande d'autorisation de séjour et de travail en tant que saisonnier doit être introduite dans le cadre d'une **procédure de demande unique**. Les États membres devront préciser si les demandes doivent être introduites par le ressortissant de pays tiers ou son employeur.
- **Permis de travail saisonnier** : les ressortissants de pays tiers pour lesquels une décision positive a été prise doivent recevoir un permis de travail de travailleur saisonnier. Ce permis doit porter la mention «travailleur saisonnier» et doit permettre tant le séjour que l'exercice du travail saisonnier spécifique autorisé, **sans qu'un permis supplémentaire**, notamment un permis de travail, ne soit nécessaire. En

conséquence, pour les séjours d'une durée inférieure à 3 mois, les États membres sont tenus de délivrer un visa qui donne également au travailleur saisonnier le droit d'exercer l'activité professionnelle pour laquelle il a été admis.

- **Durée du séjour** : la durée maximale de séjour est fixée à **six mois par année civile**. Cette limitation stricte de la durée de séjour devrait contribuer à garantir que les travailleurs ressortissants de pays tiers admis sont effectivement affectés à un travail qui est véritablement saisonnier, et non à un travail régulier. Une disposition prévoit expressément que, pendant la durée maximale de séjour, **une prolongation du contrat** ou un changement d'employeur dans le cadre d'un travail saisonnier **est possible**.
- **Permis pluri-saisonniers** : des dispositions sont prévues pour promouvoir la migration circulaire des travailleurs saisonniers (à savoir leur déplacement entre un pays tiers et l'UE en vue de séjourner et travailler temporairement dans cette dernière). Ce type de migration est susceptible de bénéficier au pays d'origine, à l'État membre d'accueil et au travailleur saisonnier lui même. À cette fin, les États membres ont la possibilité de soit délivrer des permis pluri-saisonniers, soit appliquer une procédure simplifiée. **Les permis pluri-saisonniers couvrent jusqu'à trois saisons** et conviennent donc aux secteurs dans lesquels les besoins du marché du travail restent stables pendant un certain temps.
- **Sanctions** : un ressortissant de pays tiers qui n'a pas respecté les obligations liées à un précédent séjour en tant que travailleur saisonnier doit être exclu de l'admission en tant que travailleur saisonnier pendant une ou plusieurs années. Un employeur qui n'a pas rempli les obligations résultant du contrat de travail doit être soumis à des sanctions et se voir refuser la possibilité d'engager des travailleurs saisonniers pendant au moins un an.
- **Procédure accélérée et garanties procédurales** : une procédure accélérée (30 jours) est prévue pour l'examen des demandes. Les **garanties procédurales** incluent la possibilité de recours juridique à l'encontre d'une décision rejetant une demande, ainsi que l'obligation, pour les autorités, de fournir les motifs d'une telle décision.
- **Hébergement** : les États membres doivent exiger des employeurs de travailleurs saisonniers qu'ils prouvent que le travailleur saisonnier disposera d'un hébergement lui assurant des conditions de vie décentes. Ceci couvre les cas dans lesquels l'employeur est tenu de fournir l'hébergement et les cas dans lesquels l'hébergement doit être fourni par un tiers.

Chapitre IV: Droits :

- **Droits attachés au permis de travail saisonnier** : le permis de travail saisonnier donne à son titulaire le droit d'entrer et de séjourner sur le territoire de l'État membre qui l'a délivré, et d'y exercer l'activité professionnelle autorisée par le permis. La proposition définit les conditions de travail, notamment en matière de salaire, de licenciement, de santé et de sécurité au travail, applicables aux travailleurs saisonniers afin de garantir une sécurité juridique ;
- **Égalité de traitement** : la proposition de directive accorde des droits aux travailleurs saisonniers ressortissants de pays tiers en déterminant des domaines dans lesquels **l'égalité de traitement avec les travailleurs nationaux** doit être garantie sous la forme d'une exigence minimale, sans préjudice du droit des États membres d'adopter ou de conserver des dispositions plus favorables (en conséquence, l'égalité de traitement s'applique en matière de liberté d'association et d'adhésion à une organisation de représentation des travailleurs). L'égalité de traitement s'applique également en matière de sécurité sociale et recouvre les prestations visées au règlement (CE) n° 883/2004 sur la coordination des systèmes de sécurité sociale (y compris droits à pension).
- **Plaintes** : afin de garantir l'application effective de la directive, des dispositifs permettant le dépôt de plaintes doivent être mis en place. Ces dispositifs doivent être accessibles non seulement aux travailleurs saisonniers ressortissants de pays tiers mais aussi à des tiers désignés.

Chapitre V : Statistiques et obligations de rapport : un chapitre de la proposition fixe les obligations des États membres en ce qui concerne le partage des données statistiques pertinentes et des informations recueillies dans le cadre de la transposition de la directive. Il définit également les obligations de rapport de la Commission.

INCIDENCE BUDGÉTAIRE : la proposition n'a pas d'incidence sur le budget de l'UE.