

Vers l'inclusion et l'égalité de traitement pour tous les travailleurs mobiles et migrants

Les revendications de l'EFFAT pour passer à l'action

Adopté au Comité exécutif de l'EFFAT le 1er juin 2021



Introduction

Les secteurs de l'EFFAT dépendent en grande partie du travail des travailleurs mobiles et migrants¹ qui constituent une proportion importante de ceux qui récoltent nos champs, emballent et transforment nos aliments, ainsi que de ceux qui nettoient nos maisons et permettent au secteur de l'hôtellerie de fonctionner. Malgré leur rôle essentiel dans nos sociétés, les travailleurs migrants et mobiles sont souvent victimes de discrimination, d'exploitation au travail et de racisme en raison de leur statut migratoire ou de leur origine ethnique.

La pandémie de Covid-19 a jeté une lumière nouvelle sur leurs conditions de vie et de travail difficiles : salaires de misère, longues heures de travail, absence de couverture sociale et logements déplorables ne sont que quelques-unes des difficultés récurrentes auxquelles nombre d'entre eux sont confrontés.

La libre circulation des travailleurs inscrite dans les traités de l'UE devrait être une pierre angulaire du processus d'intégration européenne. Cependant, pour de nombreux travailleurs mobiles employés dans les secteurs de l'EFFAT, le principe d'égalité de traitement qui l'accompagne n'existe malheureusement que sur le papier. La condition des travailleurs migrants est souvent encore plus dramatique. Ils quittent leur pays et leur famille avec l'espoir d'un avenir meilleur, mais ce qu'ils trouvent souvent à leur arrivée, c'est la discrimination, l'exploitation et de multiples obstacles sur la voie de l'intégration. C'est particulièrement vrai pour les travailleurs migrants sans papiers, qui ne peuvent pas signaler les violations de leurs droits sans risquer d'être expulsés.

Cette dure réalité met à mal les objectifs et les valeurs fondatrices du projet européen.

Tous les travailleurs mobiles et migrants, y compris les sans-papiers, devraient bénéficier d'un traitement complet et égal en termes de droits individuels et collectifs du travail, de salaires, de sécurité sociale et d'autres conditions de travail. C'est le seul moyen efficace de créer une société véritablement inclusive pour tous, tout en luttant contre le racisme et la xénophobie.

Les affiliés de l'EFFAT font un travail essentiel pour soutenir les travailleurs mobiles et migrants, ainsi que les réfugiés et les demandeurs d'asile. Nous luttons pour leurs droits et leur inclusion et nous nous tenons à leurs côtés pour faire entendre leur voix.

La [Résolution du Parlement européen sur la protection des travailleurs transfrontaliers et saisonniers](#) (19 juin 2020), les [Lignes directrices de la Commission européenne sur les travailleurs saisonniers](#) (16 juillet 2020) et les [Conclusions du Conseil sur les travailleurs saisonniers et mobiles](#) (12 octobre 2020) ont reconnu bon nombre des défis auxquels les travailleurs mobiles et migrants sont confrontés. Ils ont également exposé des actions et des engagements clairs qui devront désormais être effectivement mis en œuvre par les gouvernements nationaux et les institutions de l'UE sans délai.

Toutefois, l'heure n'est plus aux lignes directrices ou autres mesures non contraignantes. Les défis auxquels sont confrontés les travailleurs mobiles et migrants ne sont pas seulement un problème de respect et d'application des droits existants ; ils sont plutôt la conséquence de l'absence de droits et d'outils efficaces pour lutter contre les abus en matière de travail.

Le temps est venu de proposer une nouvelle vision de l'UE sur la mobilité et la migration qui soit basée sur la justice sociale, l'égalité, la solidarité et le respect de la dignité humaine. L'EFFAT appelle les décideurs politiques à faire preuve d'une plus grande ambition politique, notamment par l'adoption de nouvelles mesures contraignantes qui améliorent les conditions de travail et de vie des travailleurs mobiles et migrants dans nos secteurs. Les principales revendications de l'EFFAT sont les suivantes :

¹ Le présent document fera à plusieurs reprises référence aux travailleurs « mobiles » et « migrants ». Les travailleurs « mobiles » comprennent toutes les formes de mobilité professionnelle intra-UE (et EEE) des ressortissants de l'UE (et de l'EEE), telles que les travailleurs saisonniers, transfrontaliers, détachés ou frontaliers. Les travailleurs « migrants » sont considérés comme des travailleurs migrants nationaux de pays tiers. Cette définition inclut les travailleurs saisonniers de pays tiers.

- Conditionnalité sociale des subventions de la PAC pour un secteur primaire réellement durable
- Normes européennes communes pour des inspections du travail et des mécanismes de plainte efficaces
- Une initiative européenne sur la sous-traitance s'attaquant aux pratiques abusives et conduisant à l'emploi direct
- Réglementer les intermédiaires du travail
- Assurer une couverture sociale complète pour tous, en utilisant également des outils numériques
- Logement décent et abordable pour tous les travailleurs mobiles et migrants
- Soutien aux services de conseil aux syndicats et renforcement du rôle de l'AET
- Une politique migratoire européenne véritablement inclusive

1. Conditionnalité sociale des subventions de la PAC pour un secteur primaire réellement durable

Quels sont les défis ?

Le secteur agricole en Europe est l'un des secteurs les plus précaires et les plus difficiles de l'économie. Le secteur dépend dans une large mesure des travailleurs saisonniers de l'UE, ainsi que des travailleurs migrants de pays tiers, dont beaucoup sont sans papiers. Ces travailleurs sont essentiels à la prospérité du secteur, comme l'ont montré les pénuries de main-d'œuvre au début de la pandémie de Covid-19.

En Europe, l'agriculture est marquée par des salaires de misère associés à de longues heures de travail, une forte proportion de travail non déclaré et de conditions de travail précaires, des logements déplorables, une incidence extrêmement élevée d'accidents et de maladies et une faible participation aux programmes d'éducation et de formation. L'ensemble de ces éléments donne une image sombre, les travailleurs étant souvent la proie d'une exploitation généralisée, y compris les pratiques des chefs de bandes et d'autres formes d'esclavage moderne. Cette situation encourage le dumping social qui affecte tous les travailleurs et employeurs du secteur.

La politique agricole commune (PAC) est l'une des politiques les plus importantes au niveau européen, tant en termes d'objectifs que de budget.² Il est évident qu'elle pourrait jouer un rôle crucial dans l'amélioration des normes de travail pour tous les travailleurs agricoles, y compris les travailleurs mobiles et migrants. Cependant, alors que les subventions de la PAC sont déjà conditionnées, à juste titre, au respect des normes environnementales, de la santé publique et du bien-être animal, le respect des droits de l'homme et du travail ne joue absolument aucun rôle dans l'attribution des fonds. Par conséquent, sans surprise, la PAC n'a jusqu'à présent absolument pas réussi à améliorer les conditions des travailleurs agricoles.

Quelles sont les revendications de l'EFFAT ?

1. L'EFFAT exige l'introduction immédiate de la conditionnalité sociale dans la nouvelle réforme de la PAC.

Les paiements de la PAC doivent devenir subordonnés au respect des conditions de travail et d'emploi applicables et des obligations des employeurs résultant des conventions collectives pertinentes, ainsi que des législations sociales et du travail européennes et nationales et des conventions de l'OIT. Comme une grande partie des travailleurs employés dans l'agriculture sont des travailleurs mobiles et migrants, la conditionnalité sociale doit également couvrir dans son champ d'application le respect des droits des travailleurs mobiles et migrants.

C'est le seul moyen de garantir qu'une part importante du budget de l'UE, financée par les contribuables européens, contribue à l'amélioration des normes de travail dans l'un des secteurs les plus précaires de l'économie.

La conditionnalité sociale est une solution facilement applicable qui permettrait d'améliorer les conditions de travail, tout en s'attaquant à la concurrence déloyale qui touche tous les agriculteurs et les travailleurs du secteur agricole.

2. Soutenir l'inclusion des travailleurs mobiles et migrants dans les zones rurales grâce aux programmes de développement rural de la PAC

Cela pourrait se faire par la mise en œuvre de politiques concernant les services, le logement, les

² Au total, 343,95 milliards d'euros (en euros constants 2018) financeront les actions de la PAC pour la période 2021-2027. Cela représente près d'un tiers du budget total de l'UE.

transports, la santé et les infrastructures, autant d'éléments qui pourraient stimuler le développement rural.

En outre, le deuxième pilier de la PAC pourrait également être utilisé pour financer des programmes de formation pour tous les travailleurs agricoles, y compris les travailleurs saisonniers et autres travailleurs mobiles et migrants.

2. Normes européennes communes pour des inspections du travail et des mécanismes de plainte efficaces

Quels sont les défis ?

Lorsque les entreprises ne respectent pas les règles du jeu, abusent des possibilités du marché unique, recourent à des pratiques illégales et violent les conditions de travail applicables, cela déclenche toujours le dumping social et la concurrence déloyale. Pour remédier à ces situations et garantir le respect des normes du travail applicables, nous avons besoin d'inspections efficaces et d'autorités de contrôle autonomes bien équipées.

Cependant, les inspections du travail sont trop rares dans l'UE pour avoir un impact réel sur les conditions d'emploi des travailleurs que nous représentons. La fréquence des inspections du travail a encore diminué pendant la pandémie. Les autorités chargées de l'application des lois sur le travail manquent de personnel et disposent de faibles ressources, ce qui rend les inspections moins fréquentes et moins efficaces, en particulier dans les secteurs de l'EFFAT dont la réalité est constituée de petites et microentreprises.

Les mécanismes de plainte sont un outil important pour cibler les inspections et responsabiliser les employeurs, mais ils restent sous-utilisés, en particulier par les travailleurs mobiles et migrants qui rencontrent des difficultés majeures pour accéder à la justice.

Dans la plupart des États membres, les autorités chargées des inspections sont également chargées de vérifier la validité des permis des travailleurs migrants. Dans certains cas, elles transmettent également ces informations aux services d'immigration. Lorsque les contacts avec les autorités du travail débouchent sur l'application des lois sur l'immigration, cela empêche les travailleurs migrants de signaler les abus et sape le rôle des autorités chargées de faire appliquer la loi.

Les contrôles des conditions de travail des employé(e)s domestiques sont particulièrement difficiles, car le travail est en grande partie non déclaré et effectué dans des ménages privés.

Quelles sont les revendications de l'EFFAT ?

1. Une directive européenne fixant des normes minimales en matière d'inspection du travail et de mécanismes de plainte.

Cette directive devrait s'appuyer sur la convention n° 81 de l'OIT. Elle devrait réglementer le fonctionnement des autorités nationales chargées de l'inspection du travail, ainsi que leurs pouvoirs et obligations. Elle devrait couvrir les situations tant nationales que transfrontalières, en complétant le rôle de l'Autorité européenne du travail (AET).

Divers aspects devraient être couverts, tels que l'entrée sur les lieux de travail sans notification préalable, les examens, les entretiens avec les travailleurs et les employeurs, l'accès aux documents (y compris l'accès numérique). La directive devrait également viser à renforcer l'échange de données numériques et les vérifications croisées entre les autorités de contrôle chargées des inspections dans différents domaines. Elle doit respecter l'autonomie des partenaires sociaux, notamment lorsqu'ils sont chargés du contrôle et de l'application des salaires et des autres conditions de travail.

Enfin, elle doit permettre aux victimes, ainsi qu'aux tiers, y compris les syndicats, de porter plainte et s'attaquer aux obstacles pratiques qui rendent les mécanismes de plainte inefficaces ou inaccessibles, en particulier pour les travailleurs mobiles et migrants.

2. Les États membres doivent renforcer les inspections du travail et les mécanismes de plainte.

Le personnel des organismes chargés de l'application de la législation doit augmenter en nombre et être correctement formé, notamment à la législation européenne et aux situations transfrontalières.

Ce personnel devrait être soutenu pour fournir des informations accessibles aux salarié(e)s - y compris les travailleurs mobiles et migrants - sur leurs droits et sur les lieux où ils peuvent obtenir soutien et réparation.

- 3. L'Autorité européenne du travail (AET) devrait être dotée de pouvoirs accrus, notamment en ce qui concerne les inspections conjointes et concertées et la lutte contre le travail non déclaré.**

3. Une initiative européenne sur la sous-traitance visant à lutter contre les pratiques abusives et à favoriser l'emploi direct

Quels sont les défis ?

Bien que réalisées dans les installations des clients, certaines des activités principales de nos secteurs sont souvent exécutées par des travailleurs employés par des sous-traitants. Ces travailleurs effectuent leurs tâches quotidiennes aux côtés de la main-d'œuvre directe, sous l'autorité de l'entreprise utilisatrice. Les sous-traitants peuvent également fonctionner comme de fausses coopératives avec des travailleurs parfois employés comme indépendants. Le recours à la sous-traitance permet aux employeurs d'éviter toute responsabilité et de contourner les conditions de travail et les conventions collectives applicables, provoquant un dumping social au sein d'une même entreprise, mais aussi au niveau sectoriel et transfrontalier.

Les travailleurs employés tout au long de la chaîne de sous-traitance sont plus susceptibles de souffrir de salaires de misère, d'un manque de couverture sociale adéquate et de longues heures de travail, ainsi que de retenues salariales pour le logement (souvent surpeuplé et dans des conditions insalubres), le transport et les outils de travail.

Au niveau national, les systèmes de responsabilité de la chaîne de sous-traitance diffèrent considérablement en termes de secteurs couverts, de sujets traités (par exemple, les salaires, les cotisations de sécurité sociale) et de couverture de la responsabilité (par exemple, seulement une étape de la chaîne, responsabilité de la chaîne complète). Au niveau de l'UE, la responsabilité en matière de sous-traitance n'est applicable que dans des situations spécifiques (par exemple, les marchés publics, le détachement de travailleurs, l'emploi de travailleurs saisonniers de pays tiers, la directive sur les sanctions des employeurs) et, dans la plupart des cas, elle n'est qu'une option pour les États membres ou est limitée à une étape de la chaîne. Il devient urgent de surmonter cette approche fragmentée, compte tenu également des nombreux défis auxquels sont confrontés les travailleurs sous-traitants pendant la pandémie de Covid-19.

Quelles sont les revendications de l'EFFAT ?

1. Une initiative européenne sur la sous-traitance visant à lutter contre les pratiques abusives et à favoriser l'emploi direct.

L'initiative devrait se concentrer sur deux objectifs principaux :

▀ L'initiative **doit interdire la sous-traitance dans certains secteurs.**

La sous-traitance peut être motivée par différents arguments : la recherche d'une spécialisation et d'un savoir-faire qui ne sont pas disponibles dans l'entreprise, la réalisation de tâches spécifiques qui ne font pas partie de l'activité principale, une division particulière du travail. Cependant, dans certains de nos secteurs (par exemple, le secteur de la viande), les activités principales de l'industrie, bien que réalisées dans les installations des clients, sont effectuées par des travailleurs sous-traitants qui effectuent exactement les mêmes tâches sur les mêmes lieux de travail que les employés directement employés par l'entreprise cliente. La seule différence est que ces travailleurs sous-traitants travaillent de plus longues heures, perçoivent des salaires beaucoup plus bas et subissent des conditions d'emploi moins bonnes. Dans de telles situations, la sous-traitance n'est utilisée que comme un moyen de réduire les coûts et d'éviter la responsabilité de l'employeur et devrait donc être interdite.

▀ L'initiative devrait instituer **un système général de responsabilité conjointe et solidaire (chaîne complète).**

L'approche fragmentée actuelle de la responsabilité de la chaîne de sous-traitance devrait être remplacée par un système général de responsabilité conjointe et solidaire (chaîne complète) couvrant à la fois les situations transfrontalières et nationales.

Ce système devrait s'appliquer dans le plein respect des régimes nationaux de responsabilité plus

stricts existants.

Le système devrait couvrir au moins les sanctions, les paiements rétroactifs et les compensations en cas de non-respect de la législation et/ou des conventions collectives applicables. La responsabilité de la chaîne complète de sous-traitance devrait prendre en compte une série de sujets différents, notamment les salaires, les cotisations de sécurité sociale et les impôts (ou leur contournement), le travail non déclaré, la santé et la sécurité, et les droits d'organisation et de négociation collective (ou leur violation). Une telle initiative devrait également limiter la responsabilité de la sous-traitance à un maximum de trois niveaux et **s'attaquer au dumping des négociations collectives dans la chaîne de sous-traitance.**

L'initiative annoncée de l'UE sur **la diligence raisonnable obligatoire en matière de droits de l'homme et d'environnement** devrait établir **des obligations de diligence raisonnable obligatoires** couvrant les activités des entreprises et leurs relations commerciales, y compris les chaînes d'approvisionnement, de sous-traitance et les systèmes de franchise. **Cette initiative devrait être sans préjudice des exigences existantes et futures en matière de responsabilité conjointe et solidaire au niveau sectoriel, national ou européen.**

4. Réglementer le rôle des intermédiaires du travail

Une grande partie des travailleurs mobiles employés dans nos secteurs sont généralement recrutés par des agences de placement et d'autres intermédiaires du travail qui leur facturent des frais de recrutement et le coût du voyage pour atteindre le pays de destination.

Les activités de ces intermédiaires sont largement non réglementées. Nombre de ces travailleurs sont ensuite employés dans des entreprises opérant dans nos secteurs par l'intermédiaire d'agences de travail temporaire ou de sociétés de sous-traitance.

Pour protéger les droits des travailleurs, des exigences minimales et des normes de qualité devraient être garanties conformément à la convention C181 de l'OIT sur les agences d'emploi privées.

Bien que les travailleurs intérimaires doivent bénéficier de l'égalité de traitement avec les travailleurs directement employés par l'entreprise utilisatrice, l'expérience de nos secteurs montre que ce n'est souvent pas le cas en raison d'une combinaison de problèmes de conformité et de pratiques commerciales détournées.

Quelles sont les revendications de l'EFFAT ?

1. Réglementer le rôle des agences de recrutement, de placement et autres intermédiaires au niveau de l'UE.

Les intermédiaires du travail dans l'UE devraient être strictement réglementés.

Leurs opérations devraient être consignées dans un registre européen et devenir plus transparentes. Ils devraient être obligés de respecter des exigences minimales et des normes de qualité strictes. Les coûts de recrutement, ainsi que les frais de déplacement, doivent être entièrement pris en charge par les employeurs. Les intermédiaires du travail doivent fournir aux travailleurs des informations fiables sur leurs droits du travail, sociaux et civils dans le pays de destination avant le départ. Ils doivent informer les travailleurs sur l'entreprise utilisatrice ou l'agence de travail temporaire, la période d'emploi, les principes de rémunération et les autres aspects des conditions de travail, y compris les droits et obligations des parties en cas de cessation du travail.

Ils doivent également informer les travailleurs sur la manière de déposer des plaintes et d'accéder à la justice, et leur fournir les coordonnées des services de conseil syndical existants. Les informations doivent être fournies dans la langue du travailleur ou dans une langue qu'il comprend et de manière claire et transparente, quelle que soit la durée de son contrat.

La fourniture d'informations doit au moins respecter les normes minimales fixées par la directive sur les conditions de travail transparentes et prévisibles.

En raison du risque inacceptable de pratiques d'exploitation, **les intermédiaires doivent être interdits lorsque des travailleurs sont détachés dans des secteurs sensibles à la fraude.**

2. Les abus de la directive 2008/104 sur le travail intérimaire devraient être abordés.

L'EFFAT appelle à une meilleure application et à une évaluation de ladite directive, en particulier en ce qui concerne les conditions de travail décentes et l'égalité de traitement pour les travailleurs mobiles et migrants sous contrat de travail à durée déterminée avec une agence de travail temporaire.

L'évaluation devrait porter sur les obligations de payer les salaires conformément aux conventions collectives applicables et sur l'interdiction des déductions salariales. Elle devrait examiner la nécessité de limiter les dérogations existantes et d'appliquer un nombre minimal d'heures de travail par semaine ou par mois comme plancher, une part maximale de travailleurs intérimaires dans une entreprise ou un lieu de travail utilisateur et une durée maximale pour chaque mission. Les agences qui ne respectent pas ladite directive devraient être sanctionnées et interdites d'activité.

L'évaluation de cette directive devrait s'appuyer sur la possibilité déjà existante pour les États membres d'améliorer la surveillance en vertu de l'article 21 de la directive 2014/36 sur les travailleurs saisonniers en déterminant que le placement des travailleurs saisonniers ne doit être effectué que par les services publics de l'emploi.

5. Assurer une couverture sociale complète pour tous, en utilisant également des outils numériques.

Quels sont les défis ?

La crise du Covid-19 a montré les défis auxquels les travailleurs mobiles et migrants sont toujours confrontés en termes d'accès à la sécurité sociale, d'application de leurs droits et de protection contre la fraude et les abus. Les travailleurs saisonniers et transfrontaliers employés dans nos secteurs ignorent souvent si et où leur employeur paie des cotisations de sécurité sociale. En cas de maladie, ils peuvent découvrir qu'ils ne bénéficient d'aucune couverture maladie et sont obligés de se rendre sur leur lieu de travail même s'ils sont malades ou présentent des symptômes de maladie. Cette situation est inacceptable tant du point de vue de l'éthique que de la santé publique, surtout en cas de pandémie.

Les systèmes nationaux autorisant les contrats de travail de courte durée sans couverture sociale constituent un défi majeur pour les travailleurs saisonniers de nos secteurs. Ces systèmes s'appliquent, par exemple, en Allemagne³ et en Roumanie.⁴ Les travailleurs saisonniers employés dans le cadre de ces régimes ne bénéficient pas d'une protection sociale de base et ne peuvent pas accumuler de droits à la retraite, même s'ils ont exercé le même emploi pendant des années.

De nombreux travailleurs migrants et mobiles employés dans nos secteurs, notamment les travailleurs agricoles et employé(e)s domestiques, ne sont pas déclarés et ne bénéficient donc d'aucune couverture sociale.

La sécurité sociale est un droit humain fondamental et un outil puissant contre l'inégalité qui protège les travailleurs s'ils doivent faire face à des problèmes imprévus et leur permet de planifier leur avenir avec espoir.

Quelles sont les revendications de l'EFFAT ?

1. La suppression de toutes les périodes d'emploi exonérées de cotisations de sécurité sociale.

Cet objectif pourrait également être atteint par une initiative contraignante de l'UE exigeant des États membres qu'ils veillent à ce que tous les travailleurs soient toujours couverts par toutes les branches de la sécurité sociale, quelle que soit la durée de leur contrat de travail.⁵

2. Nouveaux outils numériques transfrontaliers et renforcement de la coordination numérique transfrontalière. ⁶

- ▣ Le lancement de la **carte européenne de sécurité sociale (ESSP)** devrait être confirmé et anticipé. L'ESSP devrait inclure un **numéro européen de sécurité sociale (ESSN)** pour tous les travailleurs de l'UE afin de faciliter la portabilité des prestations et des droits de sécurité sociale et la vérification transfrontalière de la couverture sociale. Une **carte personnelle européenne de travail (EPLC)** devrait être intégrée à l'ESSN.
- ▣ Les États membres doivent finaliser leur mise en œuvre nationale de **l'échange européen d'informations sur la sécurité sociale (EESSI)** en numérisant le Document Portable A1 dans une application à l'épreuve de la fraude.
- ▣ Un **registre européen des entreprises permettant de lutter contre les sociétés « boîtes aux lettres »** doit être créé afin d'assurer une plus grande transparence et de faciliter l'échange et la disponibilité des informations sur les entreprises au niveau européen.

³ En Allemagne, une loi récemment adoptée a fixé une période d'exemption de sécurité sociale de 102 jours ouvrables.

⁴ La loi *Legea zilierilor* permet aux employeurs de recruter des « travailleurs non qualifiés » pendant 90 jours sans contrat ni cotisations sociales.

⁵ Ce principe est exposé dans la recommandation du Conseil sur l'accès à la protection sociale (2019/C387/01).

⁶ Pour en savoir plus, consultez le nouveau [document des FSE et de la CES](#) intitulé « New digital tools for enforcing mobile workers' rights ».

3. Une révision équitable du règlement 883/2004 sur la coordination de la sécurité sociale.

Le texte final doit apporter de réelles améliorations et il ne doit pas affecter les régimes nationaux permettant le versement d'allocations de chômage après de courtes périodes d'emploi saisonnier (par exemple, dans l'agriculture).

4. Une mise en œuvre protectrice de la directive sur les conditions de travail transparentes et prévisibles.

L'employeur doit informer le travailleur sur les institutions de sécurité sociale recevant les cotisations sociales et sur toute protection relative à la sécurité sociale dans un délai d'un mois après le premier jour de travail.

5. Des allocations sociales complémentaires accessibles aux travailleurs migrants en cas de perte d'emploi.

Cela aiderait les travailleurs migrants lorsqu'ils n'ont pas travaillé assez longtemps pour avoir droit à certains droits. Lors de la demande de l'allocation, le statut migratoire ne devrait pas être affecté.

6. Un logement décent et abordable

Quels sont les défis ?

Les travailleurs mobiles et migrants employés dans les secteurs de l'EFFAT sont souvent contraints de partager un logement, qui est surpeuplé, insalubre, de mauvaise qualité et hors de prix.

On constate que le logement est souvent fourni par l'employeur et directement lié au contrat de travail. Cela crée un degré élevé de dépendance, les travailleurs risquant de perdre leur emploi et leur logement le même jour, sans notification préalable. Cela est particulièrement vrai pour les employé(e)s domestiques migrant(e)s qui vivent dans les locaux de leur employeur, car la perte de leur emploi les conduirait à se retrouver sans abri.

Lorsqu'il n'est pas lié au contrat de travail, le logement est généralement partagé afin de permettre aux travailleurs de faire face au coût de la vie et aux bas salaires.

Dans certains pays, les travailleurs mobiles et migrants du secteur agricole vivent séparés dans des abris rudimentaires construits dans des bidonvilles surpeuplés, sans eau courante, sans électricité et sans installations sanitaires adéquates.⁷

Le cadre juridique européen applicable aux travailleurs transfrontaliers et migrants se déplaçant en Europe ne couvre pas le logement décent. Des références aux conditions de logement sont incluses dans les règles applicables au détachement de travailleurs et à l'emploi de travailleurs saisonniers ressortissants de pays tiers.⁸

La situation des employé(e)s domestiques résidant(e)s est particulièrement critique car ils sont confrontés à des problèmes spécifiques liés au logement qui devraient être mieux réglementés et contrôlés (par exemple, l'espace privé, les déductions, etc.).

Bénéficier de conditions de logement décentes est une condition préalable à la réalisation du bien-être personnel et à la contribution à une société équitable et inclusive. La pandémie a montré que l'amélioration des conditions de logement des travailleurs mobiles et migrants employés dans les secteurs de l'EFFAT est une priorité urgente qui doit être poursuivie avec détermination par les gouvernements nationaux et les institutions européennes.

Ne laisser personne pour compte signifie aussi ne laisser personne sans un logement décent et abordable !

Quelles sont les revendications de l'EFFAT ?

1. L'EFFAT demande un instrument européen juridiquement contraignant garantissant un logement décent à tous les travailleurs mobiles et migrants.

Le logement doit assurer un niveau de vie décent selon des critères clairs concernant la taille, le nombre de locataires, la qualité, les normes de santé et de sécurité et le prix. Ces normes s'appliquent aux logements fournis directement ou indirectement par l'employeur, ainsi qu'aux logements privés.

⁷ On trouve des exemples de ces établissements informels en Grèce (Manolada), en Espagne (Murcie), en Italie (Foggia et Castelvoturno).

⁸ La directive 2014/36/UE traite de l'entrée et du séjour des ressortissants de pays tiers aux fins d'un emploi en tant que travailleurs saisonniers. Elle prévoit que les ressortissants de pays tiers bénéficient d'un hébergement qui leur assure un niveau de vie adéquat conformément aux législations et/ou pratiques nationales (article 20). En outre, la directive exige que, lorsque le logement est organisé par l'employeur ou par son intermédiaire :

- le travailleur saisonnier ne doit pas être tenu de payer un loyer excessif par rapport à sa rémunération nette et à la qualité du logement ;
- le loyer ne doit pas être automatiquement déduit de la rémunération du travailleur saisonnier ;
- l'employeur fournit au travailleur saisonnier un contrat de location ou un document équivalent et le logement doit répondre aux normes générales de santé et de sécurité de l'État membre concerné.

Le logement doit assurer un niveau de vie décent selon des critères clairs concernant la taille, le nombre de locataires, la qualité, les normes de santé et de sécurité et le prix. Ces normes s'appliquent aux logements fournis directement ou indirectement par l'employeur, ainsi qu'aux logements privés.

Les coûts de logement ne doivent pas réduire la rémunération versée aux travailleurs à un niveau inférieur à celui des salaires minimums légaux. Un prix maximum, qui doit tenir compte de la rémunération nette et de la qualité du logement, doit être fixé. Il est essentiel que le contrat de location soit découplé du contrat de travail afin d'éviter toute dépendance supplémentaire à l'égard de l'employeur. Le loyer ne doit pas être automatiquement déduit du salaire. Au minimum, la protection de la directive 2014/36 devrait être étendue à tous les travailleurs mobiles.

7. Soutenir les services de conseil des syndicats et un rôle plus important pour l'AET

Quels sont les défis ?

La pandémie de Covid-19 a montré une fois de plus que les syndicats sont souvent le seul canal d'information fiable sur les droits du travail et les droits civils des travailleurs saisonniers et autres travailleurs mobiles et migrants.

Cela est particulièrement vrai lorsque les salarié(e)s travaillent dans des situations d'exploitation, subissant une grande insécurité de l'emploi, comme c'est le cas dans nos secteurs.

Les syndicats soutiennent les travailleurs migrants et mobiles par des campagnes de sensibilisation sur le lieu de travail, ainsi qu'en allant à leur rencontre dans les espaces publics (dialogue avec les travailleurs/dépliants diffusés dans différentes langues) et avant le départ de leur pays d'origine.

Au sein de leurs structures, les syndicats disposent de personnel spécifiquement formé pour mener à bien ces tâches sensibles et difficiles. Les affiliés de l'EFFAT ont développé des lignes d'assistance téléphonique spécifiques, ainsi que des groupes et des applications sur les médias sociaux, afin de mieux atteindre les travailleurs mobiles et migrants confrontés à des conditions de travail difficiles.

Ce travail est d'une grande importance et il apporte un soutien aux gouvernements nationaux et aux agences publiques pour l'emploi. Malgré le travail pertinent réalisé par les syndicats, les travailleurs mobiles et migrants employés dans nos secteurs manquent souvent d'informations appropriées sur leurs droits avant le départ et dans le pays d'emploi. Le processus de recrutement s'effectue principalement de manière informelle par le biais de contacts personnels ou d'intermédiaires agissant de manière irrégulière.

Afin d'améliorer les conditions de travail et de vie des travailleurs mobiles et migrants, les services de conseil syndical doivent être mieux soutenus. L'EFFAT adhère pleinement à la campagne que l'AET s'apprête à lancer en 2021 pour soutenir les travailleurs saisonniers du secteur agroalimentaire.

Quelles sont les revendications de l'EFFAT ?

1. Une ligne budgétaire européenne dédiée au soutien des services de conseil des syndicats.

Une telle ligne budgétaire spécifique n'existe pas, malgré le rôle clé que jouent les services de conseil des syndicats pour assurer l'inclusion équitable des travailleurs mobiles et migrants sur les marchés du travail. Une option pourrait également consister à étendre l'utilisation des lignes budgétaires déjà existantes en leur fournissant davantage de ressources.

Des projets tels que [Fair Mobility](#), le *European Migrant Workers Union (Allemagne)*, *Ancora in campo*, *STOP Caporalato* (Italie) et bien d'autres ne sont que quelques exemples des initiatives et campagnes que les affiliés de l'EFFAT ont lancées pour soutenir leurs services de conseil. Ces structures et initiatives devraient être soutenues par des fonds européens accessibles aux partenaires sociaux nationaux et européens.⁹

2. Le rôle de l'AET (Autorité européenne du travail) doit être renforcé.

L'AET devrait apporter un soutien plus opérationnel aux syndicats et aux autres acteurs qui aident les travailleurs mobiles et migrants, par exemple par le biais de campagnes d'information et de sensibilisation et d'échanges de bonnes pratiques. Ces initiatives devraient inclure des sessions de formation pour les travailleurs saisonniers et autres travailleurs mobiles sur leurs droits et sur la manière de les faire respecter et de signaler les abus.

⁹ La mise en place d'un financement européen pour les services de conseil spécialisés est également l'une des recommandations figurant dans les [conclusions du Conseil](#) adoptées le 12 octobre 2020 par les États membres.

L'AET devrait contribuer à assurer une meilleure coopération entre les différents acteurs (ministères, inspecteurs du travail, agences pour l'emploi, ambassades, institutions de sécurité sociale, partenaires sociaux). Elle devrait également renforcer la coopération bilatérale entre les pays d'origine et d'accueil, en impliquant pleinement les partenaires sociaux et les autorités compétentes.

8. Une politique migratoire européenne véritablement inclusive

Quels sont les défis ?

De nombreux travailleurs migrants employés dans nos secteurs endurent des conditions de travail et de vie extrêmement difficiles. Ces conditions sont encore pires pour les travailleurs migrants sans papiers.

De nombreuses personnes travaillant de manière irrégulière en Europe ont voyagé avec une certaine forme d'autorisation (par exemple, système d'asile, visa touristique, enregistrement de voyage) qui a ensuite expiré ou ne donne pas l'autorisation de travailler. Certains travailleurs sans papiers ont eu un permis de séjour pour raisons familiales ou ont demandé une protection internationale, mais leur demande a été rejetée.

Les permis de travail disponibles pour les professions peu qualifiées lient généralement le travailleur migrant à un emploi spécifique auprès d'un employeur particulier et ne sont valables que pour une courte période. Comme les permis de travail sont liés à cet emploi particulier, ils ne sont plus valables si l'emploi est perdu.

Les travailleurs migrants sans papiers en Europe sont confrontés à des restrictions dans la plupart des aspects de leur vie quotidienne et à l'angoisse d'être expulsés. La plupart des personnes travaillent mais ne peuvent obtenir un emploi déclaré en raison de leur statut. Les possibilités d'obtenir un permis de séjour et de travail lorsqu'on est sans papiers dans un pays sont limitées. Cette situation peut exposer les travailleurs à un risque particulier de travail non déclaré, de pauvreté au travail et d'exploitation.

Lorsque les travailleurs sans papiers exigent le respect des conditions de travail de base, leurs employeurs peuvent les menacer de les dénoncer aux services d'immigration. Dans certains États membres, ils ne peuvent pas accéder aux mécanismes de plainte officiels sans risquer l'expulsion, car leurs données personnelles peuvent être partagées et utilisées à des fins d'application des lois sur l'immigration.

Les femmes migrantes sans papiers sont plus susceptibles de souffrir de discrimination et d'exclusion sociale, et peuvent être exposées aux abus, à la violence et au harcèlement.

Les conditions des employé(e)s domestiques migrant(e)s sont particulièrement critiques.¹⁰ L'activité non déclarée représente plus de 50 % de l'activité totale de ce secteur dans l'UE (30 % dans les États membres qui ont mis en place des mesures de soutien et 70 % dans les autres États membres), ce qui représente au moins huit millions d'emplois.

Quelles sont les revendications de l'EFFAT ?

1. Il nous faut de toute urgence une politique d'asile commune de l'UE.

L'UE doit être reconnue comme un territoire unique aux fins de la protection et de la répartition des demandeurs d'asile. Des normes de protection harmonisées sont nécessaires pour les demandeurs d'asile dans tous les États membres, avec des mécanismes clairs et obligatoires pour relocaliser les demandeurs d'asile et les réfugiés. Des droits renforcés en matière d'accès au travail et d'égalité de traitement sont nécessaires.

2. Tous les travailleurs migrants, y compris ceux qui sont sans papiers, doivent pouvoir faire valoir leurs droits liés au travail sans risquer l'application des lois sur l'immigration et l'expulsion.

Compte tenu des conditions d'exploitation auxquelles ils sont souvent soumis, les États membres doivent veiller à ce que tous les travailleurs - quel que soit leur statut en matière d'emploi ou de résidence - puissent effectivement accéder à la justice et exercer leurs droits en matière d'emploi devant les tribunaux civils, les tribunaux du travail, les inspections et autres mécanismes de plainte pertinents.¹¹

¹⁰ Plus d'informations sur la situation des employé(e)s domestiques migrant(e)s aux [Pays-Bas](#) et au [Royaume-Uni](#).

¹¹ Voir PICUM: A worker is a worker Report <https://picum.org/aworkerisaworker/>

Cela implique également d'interdire le signalement des travailleurs sans papiers aux services d'immigration par l'inspection du travail et d'établir des politiques et des protocoles dans les services d'immigration pour protéger les travailleurs contre les représailles des employeurs.

3. Les parcours de migration de la main-d'œuvre doivent être améliorés pour les travailleurs des différents secteurs et professions, y compris les possibilités de postuler depuis le pays même.

La plupart des travailleurs migrants dans l'alimentation, l'agriculture, le tourisme et le travail domestique ne peuvent en fait pas obtenir de permis de travail pour exercer un emploi (depuis l'intérieur ou l'extérieur du pays) ou, s'ils obtiennent un permis, c'est pour un emploi spécifique dépendant de leur employeur. Les permis devraient être mis à disposition pour que les personnes puissent changer d'employeur, garantissant ainsi l'égalité de traitement.

4. Prévention des abus, de l'exploitation et de la traite des êtres humains.

Les migrants doivent avoir les mêmes droits, opportunités et salaires que la main-d'œuvre locale. L'égalité de traitement doit être la règle pour protéger les travailleurs vulnérables et le protocole de l'OIT de 2014 sur le travail forcé doit être appliqué et mis en œuvre sans délai. La traite des êtres humains, dont les femmes, sujettes à la traite à des fins d'exploitation sexuelle sont les principales victimes, doit être arrêtée en utilisant tous les outils disponibles.

5. Mesures d'insertion sociale.

Des mesures complémentaires pour soutenir l'inclusion des travailleurs migrants sont cruciales. Il s'agit notamment de politiques non discriminatoires et de mesures visant à faciliter l'accès à l'éducation, aux soins de santé et au logement, ainsi que de **voies de régularisation pour les travailleurs sans papiers** présents sur le territoire européen.

6. L'ensemble de l'acquis social de l'UE doit être interprété de manière à protéger pleinement tous les travailleurs, y compris les ressortissants de pays tiers et les travailleurs sans papiers.¹²

7. La directive sur les travailleurs saisonniers devrait être révisée.

La protection et les droits consacrés par la directive devraient s'appliquer à tous les migrants se trouvant déjà dans un État membre de l'UE, y compris ceux qui sont sans papiers, en garantissant un traitement complet et égal. Les États membres devraient également **offrir aux travailleurs saisonniers des voies d'accès au statut de résident de longue durée** après plusieurs années consécutives de travail saisonnier.

8. La convention C189 de l'OIT sur les employé(e)s domestiques doit être rapidement ratifiée par tous les États membres.

L'UE devrait soutenir l'inclusion des employé(e)s domestiques dans l'acquis social, encourager les États membres à ratifier la convention C189 de l'OIT sur les employé(e)s domestiques et garantir l'application de toutes les normes d'emploi aux employé(e)s domestiques. Tous les États membres devraient inclure le travail domestique dans les programmes généraux de migration de la main-d'œuvre.

¹² L'acquis de l'UE devrait protéger les droits de tous les travailleurs tels que définis par la Charte des droits fondamentaux de l'UE et la jurisprudence établie sur la reconnaissance d'une relation de travail et l'arrêt de la CJUE dans l'affaire Tümer. Tous ces éléments vont dans le sens de l'inclusion des travailleurs sans papiers.

Conclusions et actions futures

Les affiliés de l'EFFAT font un travail formidable pour les travailleurs mobiles et migrants, ainsi que pour les réfugiés et les demandeurs d'asile. Ils tentent de les rendre visibles et de mettre fin aux pratiques abusives et à l'exploitation. Ils se battent pour que leurs droits sociaux et en matière d'emploi soient toujours respectés.

L'inclusion et l'égalité de traitement pour tous ces travailleurs doivent devenir une réalité. Le Secrétariat de l'EFFAT travaillera sans relâche dans les semaines et les mois à venir pour promouvoir les revendications incluses dans ce document. En outre, des actions spécifiques seront mises en place avec les affiliés pour renforcer le pouvoir syndical parmi les travailleurs mobiles et migrants et améliorer leurs conditions de vie et de travail.

- L'EFFAT organisera une Conférence en juin 2021 pour promouvoir ces revendications. La Conférence sera également l'occasion d'échanger les bonnes pratiques entre les affiliés en matière de syndicalisation et d'assistance aux travailleurs mobiles et migrants.
- L'EFFAT s'engagera activement dans la campagne de l'AET sur les travailleurs saisonniers au cours de l'année 2021 afin de s'assurer qu'elle puisse devenir une initiative efficace pour renforcer le travail des affiliés en matière d'assistance aux travailleurs mobiles et migrants. L'EFFAT essaiera d'utiliser la Campagne comme levier pour créer des synergies à long terme et renforcer la coopération entre les partenaires sociaux et les autorités compétentes, tant au niveau national que transfrontalier. L'EFFAT plaidera pour que l'engagement de l'AET à soutenir les travailleurs de nos secteurs se poursuive également après la Campagne.
- L'EFFAT facilitera (sur demande) des réunions de coopération spécifiques entre les affiliés des pays de départ et d'accueil des travailleurs mobiles et migrants afin de renforcer les synergies, en particulier pendant la saison des récoltes.
- L'EFFAT offrira un soutien ad hoc aux campagnes spécifiques menées par les affiliés pour syndicaliser les travailleurs mobiles et migrants.
- L'EFFAT s'engage à développer le pouvoir syndical dans le secteur du travail domestique en vue de renforcer les négociations collectives sectorielles ainsi que la solidarité et la coopération transfrontalières. Un Secrétaire politique à plein temps pour le secteur du travail domestique de l'EFFAT sera prochainement recruté.

L'EFFAT condamne l'extrême droite et s'engage pleinement à combattre toute forme de racisme, de discrimination et de xénophobie. L'EFFAT est résolument déterminée à promouvoir et à poursuivre les buts des objectifs de développement durable de l'ONU à tous les niveaux.

Enfin, l'EFFAT renouvelle son engagement à promouvoir la solidarité, l'inclusion et la justice sociale dans son travail quotidien.