Des régimes organisés de migration temporaire contre les normes sociales

Axel MAGNAN et Antoine MATH

Les statuts particuliers de travailleurs étrangers temporaires, saisonniers ou détachés sont marqués par la forte dépendance de ces travailleurs vis-à-vis de l'employeur et des conditions de vie et de travail dégradées. Pour défendre ces travailleurs et s'opposer au *dumping* social induit par un recours croissant à ces statuts, les organisations syndicales, les organisations non gouvernementales (ONG) et les travailleurs eux-mêmes font face à d'importants obstacles et sont amenés à agir hors du registre de la négociation collective.

The legal status of foreign temporary, seasonal or posted workers is notable by their dependence on their employer and poor living and working conditions. In defence of these workers and to combat the social dumping resulting from an increasing use of these statuses, unions, non-governmental organisations (NGOs) and the workers themselves face significant obstacles and are compelled to act outside of the ambit of collective bargaining.

Axel Magnan et Antoine Math sont chercheurs à l'Ires.

La crise liée au Covid-19 a perturbé momentanément les flux de migrations internationales de travail. Cette perturbation a entraîné des arrêts et ralentissements de la production dans de nombreux secteurs, mettant en lumière le rôle économique clé des travailleuses et travailleurs migrants temporaires (TMT). En témoigne la reconnaissance par la Commission européenne du caractère « essentiel » du travail fourni par ces travailleuses et travailleurs dans des secteurs comme l'agriculture ou le soin pour l'économie[1].

Ce numéro de la *Chronique internationale de l'IRES* est consacré aux diverses modalités de recours à des TMT, et plus précisément aux régimes institutionnels organisant des migrations pendulaires de personnes étrangères autorisées à venir occuper un emploi pour une durée déterminée, et prévoyant leur retour dans leur pays de résidence une fois la « tâche » accomplie. Le recours à ces « migrants de passage » est en forte croissance[2]. Ce numéro s'appuie sur l'examen d'une dizaine de situations nationales : sept membres de l'Union européenne (UE), (Allemagne, Autriche, Belgique, Danemark, Espagne, Irlande et Italie) ; quatre autres pays : l'Argentine, les États-Unis, le Canada (en particulier le Québec) et le Royaume-Uni. Ces régimes de TMT se répartissent, de façon très variable selon les pays, autour de trois statuts migratoires principaux[3] : travailleurs saisonniers[4], autres travailleurs temporaires[5] et travailleurs détachés par une entreprise installée dans un autre pays.

Lorsque la situation des TMT est évoquée dans le débat public, elle l'est sous plusieurs angles : des représentants patronaux défendent la nécessité de ce type de migration pour pallier des difficultés de recrutement (Zune, 2014) ; des faits divers, réguliers et graves, sont relatés dans les médias, attestant l'existence de conditions de vie et de travail difficiles, voire dangereuses, ainsi que de nombreuses illégalités commises ; enfin, dans un contexte de montée généralisée des idées et des politiques hostiles à l'immigration, la présence et les droits des migrants sont questionnés à l'occasion de prises de position xénophobes, qui insistent sur leur coût présumé pour les finances publiques (Giorgi, Vitale, 2017).

Du côté de la littérature scientifique, les politiques encadrant les migrations temporaires et saisonnières de travail font partout l'objet de critiques similaires : elles instaurent des régimes légaux favorisant l'exploitation des travailleurs migrants, des inégalités avec les travailleurs nationaux mais aussi entre travailleurs migrants selon leurs statuts et leur nationalité, des limitations d'accès aux droits et à la protection sociale, des conditions de travail indignes (Rye, Scott, 2018 ; Rye, O'Reilly, 2021). Souvent présentées au niveau politique comme un modèle de

1. « Communication de la Commission, Lignes directrices concernant l'exercice de la libre circulation des travailleurs pendant l'épidémie de COVID-19 », C 102 I-03, *JOUE*, 30 mars 2020, https://eur-lex.europa.eu/legal-content/FR/ALL/?uri=CELEX:52020XC0330(03).

2. Ce recours est croissant mais n'est pas nouveau. Pour les lecteurs francophones, voir notamment les numéros spéciaux suivants : « Migrants de passage », *Migrations Société*, vol. 18, n° 107, 2006 ; « Migration et travail détaché en Europe », *Migrations Société*, vol. 4, n° 190, 2022, https://shs.cairn.info/revue-migrations-societe-2022-4?lang=fr ; « Travail agricole et migrations », *Revue européenne des migrations internationales*, vol. 38, n° 3, 2022, https://doi.org/10.4000/remi.20925.

3. Les autres catégories de travailleurs migrants temporaires seront évoquées plus loin et sont, sauf exception, beaucoup plus marginales.

4. À l'instar des étrangers à qui l'on attribue un permis de séjour « travailleur saisonnier » en France.

5. Comme les titulaires d'une « carte de séjour temporaire » portant la mention « travailleur temporaire » en France.

migration de travail à privilégier, ces formes légales d'encadrement des migrants temporaires méritent alors une attention particulière compte tenu de leurs conséquences sur les conditions de travail et plus généralement sur les normes sociales pour tous les travailleurs, même lorsque les catégories de travailleurs concernés sont minoritaires parmi les personnes exerçant une activité professionnelle.

Ce numéro ne porte pas sur les personnes venues s'installer durablement ou déjà installées depuis longtemps dans un autre pays que le leur[6]. Pour cette raison, il n'évoque pas les personnes installées mais n'ayant pas ou plus d'autorisation de séjour[7]. L'emploi de personnes en situation irrégulière sera néanmoins évoqué compte tenu de ses interactions avec l'emploi des TMT : passage des personnes de l'une à l'autre des deux catégories, positions proches sur le marché du travail (mêmes secteurs d'activité, mauvaises conditions de travail comparables) et pratiques d'employeurs combinant ou substituant une catégorie à l'autre. Le recours accru à des régimes légaux de migrants temporaires est aussi souvent justifié dans les discours par la lutte contre l'emploi de travailleurs en situation irrégulière[8].

L'attention est ici surtout portée sur les régimes de TMT occupant des emplois peu qualifiés ou à bas salaire, et moins sur les dispositifs de migration temporaire réservés à des catégories plus privilégiées et hautement qualifiées, également évoquées dans les articles nationaux[9]. En effet, outre que le nombre de travailleurs concernés est bien plus faible, les questions relatives à leur précarité, la temporalité de leur séjour et les conditions de travail s'y posent avec moins d'acuité.

L'article présente d'abord des éléments conceptuels permettant d'analyser cette migration temporaire de travail. Il montre ensuite la diversité des recours aux différentes catégories de TMT dans les pays examinés dans ce numéro, en soulignant leur forte croissance. Il revient sur les très mauvaises conditions de travail des populations concernées et montre le rôle majeur joué par les statuts légaux sur cette situation. Enfin, le principe même d'un recours à une main-d'œuvre à la présence limitée à la stricte durée du contrat de travail questionne la capacité des organisations syndicales et de ces salariés à défendre leurs droits.

Éléments d'analyse des régimes de migration de travail temporaire et « bridé »

Les régimes de travailleuses et travailleurs migrants temporaires (TMT) sont le sujet d'une littérature scientifique abondante, principalement focalisée sur des secteurs (agriculture, *care*, construction…)

6. La présence de travailleurs migrants temporaires, au sens où nous l'entendons, étant marginale (ou inconnue) dans certains pays, certaines analyses nationales présentées portent plus largement sur les statuts d'emploi des travailleurs étrangers admis à s'installer et y travailler. C'est notamment le cas de l'Irlande et de l'Argentine.

7. Venus s'installer, souvent depuis de nombreuses années, les étrangers sans droit au travail et/ou sans droit au séjour n'entrent pas dans le cadre d'une migration de travail pendulaire.

8. Ce qui est typiquement le cas aux États-Unis, même si la substitution n'y est finalement pas observée : la forte augmentation des visas accordés aux travailleurs saisonniers dans l'agriculture modifie peu le recours à l'emploi des irréguliers, qui reste toujours majoritaire (Sauviat, dans ce numéro).

9. Qu'il s'agisse des programmes pour des travailleurs hautement qualifiés autorisés à venir travailler temporairement pour une entreprise, très présents en Irlande par exemple ou des détachements intra-firmes au sein d'une multinationale (détachés dit ICT dans l'UE ou leurs « équivalents » aux États-Unis, au Canada et au Royaume-Uni).

ou des dispositifs légaux spécifiques (détachement, programmes de mobilité saisonnière…). Cette fragmentation de la littérature est liée à la grande diversité des cadres légaux nationaux dont témoignent aussi les articles de ce numéro.

Cette littérature fragmentée converge notamment sur le contrôle ou le pouvoir conféré aux employeurs de cette main-d'œuvre parce que, dans la plupart des cas, ces régimes prévoient la perte du droit de séjour en cas de rupture du contrat de travail (Medland, 2017 ; Verschueren, 2018). Ces statuts avalisent aussi des inégalités de droit entre salariés. Par exemple, ils privent dans de nombreux pays, dont la France, les migrants saisonniers et temporaires de l'indemnisation du chômage, pour laquelle ils cotisent néanmoins. Ces régimes mettent en concurrence directe différentes législations du travail, comme le détachement qui, sous couvert du droit de libre prestation de services au sein de l'UE, conduit à des inégalités de traitement entre salariés exerçant sur un même territoire (Rijken, 2015 ; Picard, Pochet, 2018). D'aucuns justifient ces limitations des droits par les caractères temporaire et professionnel de la migration des TMT : accorder des droits à ces personnes qui n'ont pas vocation à rester et à les utiliser n'aurait pas d'intérêt ; en outre, leur octroyer des droits décorrélés de l'emploi serait perçu comme une incitation à leur maintien sur le territoire après la fin de leur contrat (Zoeteweij-Turhan, 2017).

L'idée d'une immigration temporaire assignée à un travail et à un employeur spécifiques (« *contracted temporary migration* ») a ainsi été promue au niveau international depuis les années 1990 : elle permettrait de concilier satisfaction des demandes des employeurs pour une main-d'œuvre sélectionnée supplémentaire et « lutte contre l'immigration » ; elle empêcherait ainsi l'installation d'étrangers supplémentaires dans le pays, prétendument en réponse aux demandes de l'opinion (Abella, 2006 ; Dauvergne, Marsden, 2014). Est alors promu un modèle de recours croissant et permanent à des travailleurs temporaires et précaires, venant se substituer à des migrants disposant de statuts stables (Math, Spire, 2004). Le corollaire de ce recours à ces « travailleurs jetables après utilisation » est donc la restriction d'une immigration plus « permanente » d'étrangers bénéficiant d'un droit au séjour stable et de droits proches des nationaux, une orientation accentuée dans les pays développés depuis deux décennies.

Au regard d'un raisonnement utilitariste coûts-avantages tel que préconisé dans la théorie économique standard, ces régimes de TMT où le droit au séjour est adossé au contrat de travail apparaissent particulièrement avantageux. À la rupture de leurs contrats, les TMT peuvent être écartés non seulement de l'emploi, mais aussi de l'espace social. Ni l'entreprise, ni la société n'ont à être comptables des conséquences et des coûts de leur exploitation (santé, gestion des risques professionnels, protection sociale). Aux économies réalisées par la société d'accueil sur les coûts d'éducation et de formation des travailleurs s'ajoutent, dans le cas du recours à des TMT, d'autres économies réalisées sur les coûts pendant et après l'utilisation des travailleurs, payés par les intéressés ou leur pays d'origine (Décosse, 2008 ; Mesini, 2008). Cette approche utilitariste vise à « avoir le travail sans s'encombrer du travailleur » (Morice, 2004), c'est-à-dire à offrir une force de travail aux employeurs sans que ni ces derniers, ni la société, n'aient à assumer la personne humaine et n'aient donc à

payer le coût nécessaire à la reproduction de la force de travail.

Le caractère temporaire du contrat de travail interagit aussi avec celui du droit au séjour des TMT, avec un impact direct sur les conditions de vie et l'accès effectif aux droits sociaux. Le cas des saisonniers agricoles en Sicile l'illustre : la détention ou non de la nationalité d'un pays de l'UE impacte plus les conditions de travail effectives que la légalité du contrat, les citoyens de l'UE, à la différence des autres, ne perdant pas leur droit au séjour à la fin de leur travail (Urzi, Williams, 2017). Cette situation de dépendance des droits au contrat de travail est propice à l'exploitation des TMT, d'autant plus forte que le droit de séjour temporaire est conditionné à un emploi chez un employeur donné, et limite la capacité d'un salarié à défendre ses droits. Cette situation peut être qualifiée de privation structurelle de pouvoir (*structural disempowerment*) pour les TMT (Rye *et al.*, 2010).

Pour les employeurs, cet apport de « travail sans travailleurs » constitue une forme de « délocalisation sur place » pour des activités non ou peu délocalisables telles que la construction, la restauration, les services à la personne, le nettoyage, l'agriculture (Terray, 1999 ; Veron, 2024). Ce concept a servi à l'origine à décrire l'emploi de travailleurs sans papiers qui présente pour les employeurs des avantages semblables à une délocalisation classique, notamment en termes de flexibilité et de réduction des coûts, tout en leur permettant de s'exonérer de certains frais ou risques qui y sont associés (expatriation de cadres, transports, délais de communication et d'exécution, risques politiques). Ce concept est également opérant pour les TMT, souvent concentrés dans les mêmes secteurs d'activité, car il repose sur la vulnérabilité et donc la docilité de travailleurs dépourvus de possibilités de défection ou de protestation[10].

Les TMT sont en effet assimilables à un salariat dépendant non libre, un « salariat bridé » (Moulier-Boutang, 1998). L'idée de bridage renvoie aux limites imposées au travailleur dans sa mobilité ou sa capacité à rompre librement son lien avec un employeur, un secteur, un territoire, sans autre conséquence que la perte d'emploi. Plus le contrôle de la mobilité est fort, plus la bride est serrée, moins le salarié peut se défaire de l'employeur, plus la possibilité pour ce dernier de l'exploiter est grande (encadré 1).

En plaçant une partie de la main-d'œuvre dans une situation de plus grande dépendance à l'employeur, les régimes de migration temporaire et saisonnière contribuent à segmenter le marché du travail et se combinent à d'autres catégorisations comme le genre, l'âge, l'origine nationale, la race, etc. Cette segmentation permet alors aux employeurs, par effet de concurrence et de contagion, de tirer à la baisse les conditions d'emploi de l'ensemble du secteur d'activité.

Au niveau global, les régimes de migration temporaire et saisonnière contribuent à la mise en place d'une division internationale du travail entre des pays s'échangeant des biens, mais aussi entre des pays fournisseurs et receveurs de travail migrant pendulaire. De manière cynique, cette mobilité peut même être promue comme une opportunité de co-développement entre pays fournisseurs et receveurs (Soussi, dans ce numéro).

10. Parmi les trois choix qui sont, selon l'analyse d'Hirschman (1970), à la disposition des personnes maltraitées ou mécontentes, la défection (*exit*) mais aussi la prise de parole et la protestation (*voice*) apparaissent de fait exclues (ou très réduites) pour les TMT. Ne leur restent que la résignation et le renoncement à l'action (*loyalty*).

Encadré 1 - **Le salariat bridé, un cadre pour analyser la mobilisation de la main-d'œuvre étrangère**

Moulier-Boutang (1998) a développé un cadre théorique sur le travail dépendant non libre ou « salariat bridé » en partant de l'analyse économique et historique des formes de mise au travail et de rupture du contrat de travail. Le salariat libre, qui est une des formes de travail dépendant, est l'aboutissement d'une histoire. Les salariés se sont libérés de diverses formes de tutelle ou d'empêchement ; ils disposent d'un « droit de fuite », c'est-à-dire qu'ils peuvent rompre librement leur contrat de travail avec l'employeur sans autre conséquence. Mais certains salariés sont « bridés » dans leur relation avec l'employeur et/ou géographiquement.

Le salariat bridé connaît des formes extrêmes comme le travail forcé : l'esclavage et le servage qui interdisent de façon définitive au travailleur de quitter son maître (esclave) ou la terre (serf) ou encore diverses formes de travail qui interdisent temporairement au travailleur de quitter son travail (le prisonnier en France jusque dans les années 1980, la personne enrôlée de force dans l'armée ou ailleurs).

Moulier-Boutang analyse aussi des formes moins extrêmes de travail bridé, comme celle où le travailleur se trouve dans l'impossibilité ou la difficulté de quitter l'employeur ou d'accéder à une autre activité, temporairement ou durablement. Historiquement, ce salariat bridé a pris diverses formes : le péonage pour les minorités ethniques anciennement esclaves empêchées par divers moyens juridiques ou économiques de quitter leur patron, les barrières raciales ou la discrimination des catégories non blanches, ainsi que toutes les formes de segmentation de la main-d'œuvre. Les divers statuts juridiques appliqués au cours de l'histoire aux étrangers offrent des illustrations d'un tel bridage des travailleurs. Un régime de migration où le droit au séjour est attaché au contrat de travail joue par exemple un rôle de « disciplinarisation » efficace des travailleurs concernés, et par ricochet, de tous les salariés sur les autres segments du marché du travail. Le risque pour les normes de travail ne vient dès lors pas tant de la quantité de nouveaux migrants que de la présence, même minoritaire, d'une main-d'œuvre placée en situation inégale en droit.

Diversité de régimes légaux, forte croissance du recours aux migrants temporaires

Toutes les personnes étrangères à un pays, titulaires d'une carte de séjour permanente ou *a fortiori* d'une durée limitée, ne bénéficient pas d'un droit inconditionnel à pouvoir y demeurer. À la différence du national, le droit d'un étranger à être là est toujours réversible. Le droit au séjour d'une personne étrangère n'est donc jamais définitif et tous les étrangers sont des résidents temporaires. Dans le cas des TMT, cela est d'autant plus clair : ils effectuent une ou plusieurs migrations pendulaires entre leur pays de résidence et celui où ils viennent travailler pour un temps déterminé, au terme duquel ils

Encadré 2 - **Autres catégories de travailleuses et travailleurs migrants temporaires**

- Les travailleurs indépendants venus temporairement exercer sur le territoire : leur rôle peut être important, par exemple lorsqu'il s'agit de « faux indépendants », c'est-à-dire de personnes venues temporairement travailler formellement sous un statut d'indépendant dans le cadre de la libre prestation de services au sein de l'UE mais qui sont subordonnées de fait et assimilables à des salariés ; c'est le cas des aides à domicile venant des pays voisins travailler en Autriche avec un statut d'indépendantes (Guillas-Cavan, dans ce numéro) ;
- les travailleurs frontaliers, qui résident hors du territoire où ils travaillent et y retournent au moins une fois par semaine ; leur rôle peut être majeur dans les cas où la main-d'œuvre frontalière occupe une part importante de l'emploi salarié national, notamment saisonnier ou temporaire, du fait d'importants écarts de revenus avec les pays proches[1] ;
- les demandeurs d'asile, qui sont parfois autorisées à travailler, généralement après un certain délai et sous certaines conditions[2] ;
- les bénéficiaires de la protection temporaire venus d'Ukraine à partir de février 2022, qui bénéficient d'un droit au séjour autorisant à travailler, renouvelable tant que cette protection sera maintenue par l'UE[3] ;
- les étudiants, autorisés à travailler sous certaines conditions, ainsi que ceux qui viennent d'achever leurs études et à qui des possibilités de travailler et de s'installer peuvent être proposées à travers un dispositif de transition, voué à déboucher sur un changement de statut ;
- les jeunes travailleurs volontaires, dotés de statuts spécifiques prévus dans le cadre d'accords bilatéraux (il en existe ainsi au Royaume-Uni ou en France) ;
- les travailleuses domestiques autorisées, comme au Royaume-Uni, à accompagner leur employeur, riche étranger disposant d'un droit au séjour (Freyssinet, dans ce numéro).

1. C'est le cas de l'Autriche, pour des raisons historiques et de proximité géographique de ses bassins d'emploi avec ses voisins membres de l'UE. Ce serait aussi celui du Luxembourg si ce pays avait été examiné.

2. Dans l'UE, les réfugiés et bénéficiaires de la protection subsidiaire disposent dans le pays où ils ont obtenu leur protection internationale d'un droit d'installation durable et surtout de l'égalité de traitement, notamment en matière d'emploi et de protection sociale.

3. Ils relèvent de la directive 2001/55/CE du Conseil du 20 juillet 2001 relative à des normes minimales pour l'octroi d'une protection temporaire en cas d'afflux massif de personnes déplacées. Sur leur intégration sur le marché du travail, voir Labour market integration of beneficiaries of temporary protection from Ukraine, European Migration Network – OECD Joint Inform, May 2024, https://bit.ly/3UrhcAH.

doivent repartir. Ce caractère temporaire du séjour autorisé par la loi ne préjuge cependant pas de la réalité. Il arrive que les TMT puissent s'installer durablement, de façon irrégulière ou en obtenant une prolongation de leur séjour à travers des modalités de renouvellement de leur statut ou d'accès à un autre statut légal.

Trois grandes catégories de régimes de migration temporaire de travail, dont les appellations et les formes varient d'une situation nationale à l'autre, se dégagent :

- les travailleurs saisonniers, employés pour des activités considérées comme saisonnières et donc par nature temporaires et répétées. Dans l'UE, ses citoyens bénéficient de la libre circulation et peuvent changer librement d'employeur, contrairement aux autres ;
- les autres travailleurs temporaires dont le droit au séjour est adossé à un contrat de travail ou un secteur ;
- les travailleurs détachés dans le cadre d'une prestation de service transnationale avec, pour les pays de l'UE, des distinctions entre les travailleurs détachés par des entreprises de l'UE ou hors de l'UE, et entre les salariés citoyens de l'UE ou non.

D'autres catégories de TMT, à la place plus marginale et aux enjeux spécifiques, sont examinées dans ce numéro en fonction des situations nationales (encadré 2).

Dans les pays de l'UE, le cadre légal distingue les personnes étrangères qui travaillent selon qu'elles sont citoyennes de l'UE ou d'un pays tiers. Les premières bénéficient de la libre circulation des travailleurs[11], qui les rend moins vulnérables dans leur relation avec les employeurs, même si d'autres formes de contrôle et de segmentation subsistent, comme le montrent les monographies sur l'Autriche et l'Allemagne de ce numéro. Ces pays se distinguent des autres pays de l'UE par un recours à des TMT essentiellement en provenance de pays de l'UE situés en Europe centrale et orientale où les salaires sont beaucoup plus faibles (Guillas-Cavan ; Kahmann, dans ce numéro).

En outre, la libre prestation de services permet aux entreprises établies dans l'UE d'envoyer des salariés détachés dans les autres pays de l'UE pour y effectuer une prestation. Il s'agit d'une forme importante de mobilité qui concerne aussi bien des citoyens de l'UE que des ressortissants d'États tiers.

Pour les ressortissants d'État tiers à l'UE, un cadre commun s'est également peu à peu mis en place à la suite de la communautarisation des politiques d'asile et d'immigration par le traité d'Amsterdam (1999). La quinzaine de directives adoptées et réformées depuis lors aboutissent à autant de statuts et de droits associés. Ce nouveau cadre législatif laisse toutefois des marges de manœuvre aux États membres, d'où des différences notables entre eux, même pour des statuts légaux définis par la même appellation. Parmi les directives qui concernent les migrants s'installant ou installés dans l'UE[12], certaines visent plus particulièrement les hautement qualifiés[13]. Plusieurs autres concernent les migrations de travail temporaires,

11. Près de 8,3 millions de citoyens de l'UE entre 20 et 65 ans en 2022 étaient actifs sur le marché du travail d'un autre État membre que celui dont ils ont la nationalité, dont 1,3 million étaient employés en contrat à durée déterminée : *Annual Report on Intra-EU Labour Mobility*, 2023, European Commission, https://bit.ly/3OLMlv7.

12. Des directives sur le statut des ressortissants de pays tiers de longue durée (2003, 2011), sur les étudiants, personnes en formation, volontaires, travailleurs au pair (2016), sur les bénéficiaires d'une protection internationale, réfugiés et bénéficiaires de la protection subsidiaire (2004, 2011).

13. Directives relatives à une procédure d'admission spécifique des ressortissants de pays tiers aux fins de recherche scientifique (2004, 2005, 2016), directive dite « carte bleue européenne » établissant les conditions d'entrée et de séjour des ressortissants de pays tiers aux fins d'un emploi hautement qualifié (2009 puis 2021), directive établissant les conditions d'entrée et de séjour des ressortissants de pays tiers dans le cadre d'un transfert temporaire intragroupe (2014, 2016).

en particulier la directive dite « permis unique »[14] et celle sur les travailleurs saisonniers[15]. La mise en œuvre de cette dernière directive passe également le plus souvent par des accords bilatéraux entre certains États membres et des pays tiers[16].

Différentes formes légales mobilisées de façon variable selon les pays : saisonniers, temporaires, détachés…

Le recours aux différents TMT varie d'un pays à l'autre. Certains font largement appel à la main-d'œuvre étrangère mais ne recourent pas ou peu à ces statuts. En Irlande, le recours aux travailleurs détachés et saisonniers, en particulier de saisonniers extracommunautaires, est très limité. Jusqu'à fin 2024, il n'existait d'ailleurs même pas de statut légal de travailleurs migrants saisonniers pour les ressortissants d'États tiers (Delahaie, dans ce numéro). Le recours à des statuts de TMT ne semble pas y avoir été perçu comme nécessaire, car le cadre légal mis en place durant les années 2000 permettait de répondre aux demandes des employeurs grâce à un système sélectif autorisant des étrangers à s'installer ; en outre, d'autres catégories de main-d'œuvre étrangère flexible et précaire (emploi informel/non déclaré, étudiants, ressortissants de l'UE) y sont disponibles. En Argentine, le recours à des TMT est également faible en raison des facilités pour les personnes étrangères (notamment du Mercosur[17]) d'accéder au territoire et de s'y installer, et compte tenu de la place considérable du secteur informel dans l'économie (Mellado, dans ce numéro).

Dans les autres pays, les dispositifs de travailleurs saisonniers sont très répandus, surtout dans l'agriculture, parfois aussi dans le tourisme ou l'hôtellerie-restauration. Ils sont soumis au droit social national du travail saisonnier, souvent dérogatoire et défavorable, applicable à toute personne quelle que soit sa nationalité, ainsi qu'à des dispositions spécifiques liées aux statuts des saisonniers étrangers (extracommunautaires pour les pays de l'UE).

D'autres statuts de travail temporaire, dédiés aux activités non saisonnières, peuvent exister. Leur utilisation est parfois fléchée vers des secteurs particuliers, comme celui de la tech aux États-Unis. Toutefois, même quand elle n'est pas limitée à des secteurs spécifiques, elle reste très encadrée et les travailleurs concernés soumis à de fortes contraintes, à l'instar des emplois temporaires « fermés » canadiens qui lient le TMT à un employeur.

En dehors du cas particulier des salariés très qualifiés (cadres dirigeants, ingénieurs) détachés au sein d'une multinationale dans un cadre généralement très protecteur, le recours aux détachés dans le cadre

14. Elle ne porte pas uniquement sur les migrations temporaires au sens où nous l'entendons dans ce numéro. La directive 2024/1233 du 24 avril 2024 dite « permis unique » qui a remplacé la directive 2011/98/UE du 13 décembre 2011 établit 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.

15. Directive 2014/36/UE du 26 février 2014 établissant les conditions d'entrée et de séjour des ressortissants de pays tiers aux fins d'un emploi en tant que travailleur saisonnier.

16. Par exemple entre l'Espagne et le Maroc, ou entre la France et le Maroc et la Tunisie.

17. Les ressortissants des autres pays du Marché commun du Sud (Mercosur ; Bolivie, Brésil, Paraguay, Uruguay ; d'autres pays y sont associés : Chili, Colombie, Pérou, Équateur) peuvent en effet accéder facilement au territoire argentin *via* d'autres canaux que les régimes de TMT, et ce séjour stable décorrélé de l'emploi permet la disponibilité sur place d'une main-d'œuvre qualifiée et flexible, notamment dans les secteurs agricole ou informel (Mellado, dans ce numéro).

d'une prestation transnationale de service est inexistant ou très peu courant dans les pays hors de l'UE, en raison probablement de l'absence d'un cadre légal adéquat et/ou de l'éloignement des bassins de recrutement possibles (Canada, États-Unis, Argentine, Royaume-Uni). Le Canada, qui, contrairement à ces autres pays, ne repose pas sur la main-d'œuvre des pays limitrophes, a cependant mis en place un système de recrutement à distance fortement intermédié que l'on peut rapprocher du détachement par son fonctionnement (Emilien, Jalette, dans ce numéro).

Le recours aux détachés est également très peu répandu dans certains pays de l'UE comme l'Espagne, bien que ce pays constitue une importante plateforme de fourniture de services de détachement aux autres pays européens. À part dans l'agriculture, où les travailleurs saisonniers sont très présents, les employeurs n'ont pas besoin de passer par les détachés ou d'autres formes de TMT. Il y a deux raisons à cela : le travail temporaire et précaire est déjà très répandu dans l'économie espagnole ; en outre, la politique d'accès à des titres de séjour visant à l'installation est relativement souple. En effet, des régularisations de travailleurs étrangers en situation irrégulière sont prévues par la législation (*arraigo*) et opérées au fil de l'eau ou ont lieu à titre exceptionnel, comme celle annoncée à l'automne 2024 (Vincent, dans ce numéro).

Le recours aux salariés détachés est en revanche très présent et en forte croissance dans les autres pays de l'UE, notamment dans la construction (Allemagne, Belgique, Danemark) et plus généralement dans des secteurs où on ne peut faire appel à des statuts de « travailleurs saisonniers » (transport routier, services à la personne, industrie agroalimentaire, nettoyage). Il s'agit majoritairement de citoyens de l'UE, mais aussi de ressortissants d'États tiers envoyés par une entreprise implantée dans un autre pays de l'UE (par exemple des entreprises slovènes, lituaniennes, croates, polonaises, portugaises ou espagnoles envoyant des salariés extracommunautaires dans un autre pays de l'UE). Enfin, en raison de la présence à ses frontières de pays voisins où les salaires sont beaucoup plus faibles, l'Autriche recourt largement à d'autres catégories, surtout des personnes citoyennes de l'UE : pour une part travailleuses frontalières, pour une autre, effectuant des rotations en tant qu'auto-entrepreneurs (voir *supra*) établis dans le pays d'origine, en particulier dans le secteur de l'aide à domicile (Guillas-Cavan, dans ce numéro).

Le recours variable d'un pays à l'autre aux différentes formes de TMT et, au sein d'une même catégorie, à différentes nationalités de travailleurs, montre les effets de substitution possible entre ces catégories, voire des TMT avec d'autres catégories de travailleurs. C'est en particulier le cas avec les personnes étrangères en situation irrégulière dans des secteurs comme l'agriculture, la construction, les services à la personne, le tourisme. Les employeurs peuvent ainsi faire coexister différentes catégories de travailleurs, de statuts ou de nationalités et les mettre en concurrence. Ainsi en Belgique, le statut de travailleur saisonnier, facilement accessible et procurant des avantages financiers spécifiques au secteur agricole, rend le recours au travail détaché non attractif pour les employeurs de l'horticulture ; ce n'est en revanche pas le cas pour d'autres secteurs comme la construction (Devetter, 2024). Au Canada, on constate également des pratiques de « *country surfing* » (« roulement des nationalités ») consistant pour les

employeurs à changer l'origine nationale des personnes recrutées quand certains travailleurs commencent à connaître leurs droits, à les revendiquer ou à s'organiser (Emilien, Jalette, 2024).

Un recours aux travailleuses et travailleurs migrants temporaires en forte croissance

Si les modalités de recours aux différents régimes de TMT varient d'un pays à l'autre, dans la plupart d'entre eux, le nombre des travailleurs concernés a fortement augmenté. C'est le cas des salariés détachés dans le cadre d'une prestation de service transnationale au sein de l'UE dont le nombre a atteint 2,7 millions en 2022, en hausse de 180 % par rapport à 2010 (De Wispelaere *et al.*, 2023).

Les autres catégories de migrants temporaires extracommunautaires sont également en forte croissance dans l'UE, mêmes si les données européennes ne permettent pas toujours de les mesurer précisément. Ces dernières montrent que 2,2 millions de personnes se sont vu remettre un permis « saisonnier » ou un permis dit « unique » pour raison de travail en 2023 contre 1,4 million en 2019[18]. Parmi ces permis, le nombre de ceux attribués pour de courtes périodes à des migrants supposés repartir rapidement n'est pas connu. Ils semblent cependant en forte croissance, comme le montre l'évolution du nombre des nouveaux permis saisonniers ou « uniques » délivrés pour motif professionnel et pour une durée inférieure à 12 mois, qui est passé de 290 000 à 750 000 entre 2014 et 2019[19].

En dehors de l'UE, les débats sur le recours aux TMT, et plus généralement sur les mobilités internationales de travail, sont récurrents. Dans le contexte post-Brexit ayant mis fin à la libre circulation des travailleurs saisonniers et à la libre prestation de services au sein de l'UE, le Royaume-Uni a produit un nouveau cadre légal distinguant des statuts d'immigration « qualifiée » et « faiblement qualifiée ». Le nombre des saisonniers agricoles, principale catégorie de TMT, y augmente depuis 2020 (Freyssinet, dans ce numéro)[20]. Au Canada, le recours aux TMT fait l'objet de débats réguliers et le cadre légal de leur mobilité a été plusieurs fois réformé (Chartrand, Vosko, 2021). Leur nombre y est en croissance constante : au Québec par exemple, le nombre de titulaires de permis temporaires de travail au 31 décembre (hors agriculture) passe de 7 000 à 60 000 entre 2017 et 2022 (Emilien, Jalette, dans ce numéro). Aux États-Unis, les programmes de mobilité de travail pendulaires croissent également, au détriment de l'immigration permanente : 880 000 visas pour les quatre principaux types de TMT ont été délivrés en 2023 contre 290 000 en 2010 (Sauviat, dans ce numéro). Dans l'agriculture, le secteur où ils sont le plus mobilisés, leur nombre croît malgré un recours toujours très majoritaire au travail saisonnier informel (Sauviat, dans ce numéro ; Luckstead, Devadoss, 2019).

18. « Authorisations for the purpose of seasonal work by status, length of validity, economic sector and citizenship », Eurostat, 2024, https://bit.ly/4geUS5A.

19. Les données plus récentes, post-Covid, sont lacunaires : « First permits issued for remunerated activities by reason, length of validity and citizenship », Eurostat, 2024, https://bit.ly/3ZFZSek.

20. Augmente également très fortement le nombre de nouveaux diplômés autorisés à résider pour y travailler.

Conditions de vie et de travail dégradées des TMT : une vulnérabilité organisée

La surreprésentation des étrangers et immigrés en général dans les secteurs et les métiers où les conditions de travail sont réputées dégradées est un point bien documenté. Ils sont davantage exposés aux discriminations, au déclassement et à de nombreuses formes d'exploitation, avec des conséquences défavorables sur leur santé (Counil, Gosselin, 2024). S'agissant des TMT, la presse relate de façon récurrente des faits divers et situations scandaleuses (maltraitance, accidents du travail mortel, travail forcé) qui ne constituent qu'une petite partie de la réalité. Les articles de ce numéro attestent de l'extrême précarité de ces migrants, soumis à des conditions de travail souvent désastreuses, inhérentes aux dispositions légales du régime migratoire dans lesquelles ils sont enfermés. Aux nombreuses dérogations légales défavorables propres aux contrats de travail des TMT, typiquement pour les saisonniers et les détachés, viennent ainsi s'ajouter des pratiques abusives illicites des employeurs.

Les TMT sont en effet fragilisés par leurs statuts légaux particuliers qui restreignent fortement leur liberté en comparaison des autres travailleurs : ils sont sélectionnés en amont de leur arrivée, par des intermédiaires ou directement par les employeurs, pour être assignés à certaines tâches ; leur autorisation de séjour est temporaire et non renouvelable en principe, avec une obligation de retour au pays à la fin des tâches ; enfin, leur dépendance à l'employeur implique très peu de possibilités de changer d'emploi. Cette vulnérabilité accrue explique pourquoi ils sont fortement touchés par toutes les dimensions de la précarité.

Une première forme de précarité est celle de l'emploi et sa durée, induite par le statut légal. Les TMT travaillent systématiquement en contrats à durée limitée ou, dans le cas des détachés, pour une durée bornée par celle de la prestation de service qu'ils doivent réaliser. Les possibilités de prolongement ou de renouvellement sont limitées légalement ou conditionnées au bon vouloir de l'employeur. Dans la plupart des cas, le contrat peut être rompu facilement avant terme par l'employeur, sans conséquence pour ce dernier. Quand de rares possibilités de « fuite » légale vers un autre employeur sont autorisées, les conditions sont très strictes, limitées en général à un métier, un secteur ou une zone géographique spécifiques.

Cette « immigration choisie », triée en amont pour être assignée à certains métiers, secteurs ou employeurs spécifiques, permet aux recruteurs de sélectionner, au niveau de qualification recherché, les profils les plus vulnérables en termes de genre, d'origine nationale, ou autre. Ceux-ci ne sont alors pas en situation de contester leurs conditions de séjour, d'emploi ou de travail. Un exemple est celui des cueilleuses de fraises marocaines dans les serres andalouses, où les femmes en charge d'enfants laissés au Maroc sont sélectionnées, pour s'assurer qu'elles ne chercheront pas à s'installer en Espagne (Vincent, 2024 ; Hellio, 2014).

Cette main-d'œuvre est d'autant plus précaire qu'elle est fléchée vers des secteurs où les conditions de travail sont difficiles (agriculture, BTP, industrie agroalimentaire, *care*…). Dans ces secteurs, les TMT occupent des postes d'ouvriers ou employés affectés à des tâches d'exécution, souvent les plus rebutantes. En outre, les TMT sont souvent embauchés dans des petites entreprises

et dans la sous-traitance[21], ce qui dilue les responsabilités en cas de problème, et complexifie leur accès à des interlocuteurs compétents et aux services de contrôle.

Ce type de précarité subie par les TMT est accrue par le rôle majeur joué par les intermédiaires, incontournables dans un système de recrutement à distance. Souvent, en plus de sélectionner et d'acheminer la main-d'œuvre, ils continuent de la suivre et de l'encadrer, même une fois qu'elle est prise en charge par les employeurs. Ces intermédiaires, souvent privés et à but lucratif, peuvent être organisés collectivement, parfois dans le cadre d'organisations patronales, ou ne pas avoir d'existence légale. Ils sortent fréquemment de la légalité, et empruntent parfois des voies mafieuses et criminelles lorsqu'ils assurent le contrôle des TMT, comme l'illustre le cas italien (Frisone, dans ce numéro).

Le fait que le travailleur soit attaché à un employeur, et donc à un lieu de travail précis, entraîne un fort isolement et accentue sa vulnérabilité. C'est notamment le cas des saisonniers agricoles, par exemple dans le sud de l'Italie et de l'Espagne. Loin des zones urbaines, isolés et mis à l'écart, ils sont d'autant plus vulnérables que l'accès à des biens ou services essentiels (logement, accès aux soins, transports ou ravitaillement) dépendent de l'employeur. L'isolement et l'éloignement peuvent également leur empêcher l'accès à des conseils et de l'accompagnement auprès de services publics ou d'organisations associatives ou syndicales.

La précarité des TMT est accentuée par le temps de travail limité ou discontinu auquel les soumet leur statut, avec pour conséquence des revenus incomplets. Ces statuts peuvent en effet leur interdire de travailler une partie de l'année avec, pour les périodes sans activité, un accès aux revenus de remplacement rendu impossible par le statut lui-même, que les personnes aient ou non cotisé à ces dispositifs[22]. Elles sont plus généralement interdites d'accès aux droits sociaux conditionnés à la résidence sur le territoire, parce qu'elles sont censées être reparties en dehors des périodes de travail et donc ne plus remplir cette condition ; ainsi qu'à ceux conditionnés à la régularité du séjour, parce que leur autorisation est périmée. Cette précarité de revenus et de droits amputés s'ajoute, durant les périodes d'activité, à des horaires étendus, des durées de travail excessives et souvent, des heures supplémentaires non payées ou non reconnues, comme dans le cas des aides à domicile autoentrepreneuses en Autriche.

Plus généralement, en perdant leur emploi, les TMT perdent aussi leur droit de résidence dans le pays de travail, et donc tous les droits et aspects de leur vie qui

21. La situation des salariés détachés mis à la disposition de l'entreprise achetant la prestation de service constituant de fait également une forme de sous-traitance.

22. Le droit interdit l'accès aux prestations chômage pour la plupart des TMT, malgré le versement de cotisations pendant une période d'activité : ce non-accès est donc organisé institutionnellement (en France pour les titulaires d'une carte « travailleur saisonnier » ou « travailleur temporaire », sauf rares exceptions). Il l'est aussi pour certains statuts visant des étrangers installés dans le pays (en France pour les étrangers titulaires d'un titre « étudiants » par exemple). Inversement, se retrouver au chômage peut conduire au non-renouvellement d'un titre de séjour (en France, par exemple, les détenteurs d'une carte « salarié » lorsqu'ils épuisent leur indemnisation à l'assurance chômage). Cette approche punitive visant à supprimer le droit au séjour à toute personne au chômage depuis un certain temps vient d'être proposée en octobre 2024 en Finlande par le gouvernement de coalition droite/extrême droite dont le projet prévoit de retirer le titre de séjour aux étrangers au chômage depuis plus de 3 mois, durée portée à 6 mois pour certaines catégories (spécialistes, ceux qui vivent en Finlande depuis plus de deux ans avec un permis de séjour basé sur le travail, cadres moyens ou supérieurs d'une entreprise, experts et cadres détachés au sein d'une entreprise).

peuvent y être liés. Ceux qui ne parviennent pas à renouveler leur statut (parce que ce n'est pas prévu par la loi ou parce que l'employeur concerné ne le permet pas) ou à obtenir une autorisation de séjour en changeant de statut rejoignent alors la catégorie des étrangers en situation irrégulière s'ils ne repartent pas. Cela explique la grande proximité et porosité entre les TMT et les étrangers sans papiers qui exercent souvent dans les mêmes secteurs comme la construction, l'agriculture ou la tech dans les pays de l'UE et aux États-Unis. Au Canada, au contraire, la plupart des TMT quittent le pays une fois leur contrat achevé, ce qui pourrait être dû à des particularités liées à la géographie ainsi qu'au régime de gestion des migrations de ce pays.

Mais la forme de précarité la plus frappante, notamment à travers les témoignages, est celle qui expose les corps à une dégradation prononcée en raison du travail ou de mauvaises conditions de vie, en particulier de logement. Les TMT sont davantage exposés à l'usure des corps, aux risques professionnels, accidents du travail et maladies. Une plus grande vulnérabilité aux problèmes de santé vaut pour l'ensemble des personnes étrangères ou immigrées, ce que soulignent les contributions de ce numéro qui portent sur d'autres catégories de travailleurs étrangers (Irlande, Danemark, Espagne, Argentine). Mais elle est exacerbée pour ces « migrants jetables » sous la dépendance de l'employeur. C'est le cas dans tous les pays examinés qui recourent notamment à des étrangers sous statut de « travailleurs saisonniers » dans l'agriculture (États-Unis, Canada, Espagne, Belgique…). Mais c'est aussi le cas de TMT occupant des emplois de domestiques au domicile de riches étrangers (Royaume-Uni) ou encore de détachés dans des secteurs comme la construction (Belgique, Danemark, Allemagne).

Défendre les travailleuses et travailleurs concernés : une tâche ardue

En raison principalement de leur statut les liant à un employeur, les travailleuses et travailleurs migrants temporaires (TMT) font face à de nombreuses formes de précarité et de contraintes qui fragilisent leurs capacités de résistance à l'exploitation, comme l'illustrent les situations des saisonniers sous *contratos en origen* espagnols, les migrants temporaires en Amérique du Nord ou les détachés dans l'UE. Les organisations syndicales ont généralement conscience de cette situation et des risques de dégradation des normes sociales qui peuvent en résulter, mais peinent à s'y opposer et à défendre les travailleurs concernés.

L'orientation de principe affirmée par la majorité des organisations syndicales dans les pays abordés par ce numéro, surtout au plus haut niveau, consiste à exiger l'égalité de traitement entre tous les travailleurs, quels que soient leur nationalité et leur statut migratoire, et à affirmer la nécessité de défendre tous les travailleurs. Cette option est en effet considérée comme le meilleur moyen de lutter contre la dégradation des conditions d'emploi de tous. Concrètement, dans les pays comme le Canada ou l'Allemagne où les emplois des travailleurs migrants ne sont pas toujours couverts par les droits conventionnels dont peuvent jouir leurs collègues nationaux, ou qui dans les faits n'en jouissent pas, ce type de positionnement mène à favoriser des actions d'information auprès des travailleurs migrants, ou de soutien à l'extension aux TMT des droits conventionnels ou légaux.

D'autres positionnements sont parfois observables. Certains syndicats s'opposent par principe à l'existence même de ces statuts, et vont jusqu'à refuser de défendre les migrants concernés. Les positions de défiance vis-à-vis de cette main-d'œuvre, qui ont pu exister par exemple en Autriche et aux États-Unis, ont toutefois décliné compte tenu du poids croissant des travailleurs migrants en général, et des TMT en particulier, dans les secteurs concernés. Dans les pays où les syndicats sont impliqués dans la détermination du volume de travailleurs migrants temporaires que les employeurs sont autorisés à recruter dans un territoire ou un secteur donné, comme en Espagne, les organisations syndicales, face aux demandes patronales maximalistes, tendent à revendiquer une limitation des quotas.

Parfois, l'indifférence aux mauvaises conditions de travail des TMT prédomine. C'est le cas de l'aide à domicile aux personnes âgées en Autriche, désertée par les Autrichiens et plus généralement par les personnes résidentes, qui est en effet exercée quasi exclusivement par des travailleuses étrangères autoentrepreneuses venant offrir leur service *via* des rotations de plusieurs semaines. Ce système, encouragé par les pouvoirs publics, permet d'abaisser le coût de ces services indispensables, au profit des usagers et des finances publiques de ce fait moins sollicités. Le *dumping* social, entièrement externalisé, non seulement n'atteint pas les travailleurs locaux mais ces derniers et leurs représentants syndicaux peuvent même y trouver des avantages.

De nombreux obstacles

La position exigeant l'égalité de traitement reste souvent au niveau des principes. Le passage concret aux actes rencontre de nombreux obstacles au niveau local.

Le premier est la faiblesse des inspections chargées du contrôle du droit du travail et de la protection des travailleurs (Devetter ; Sauviat ; Frisone, dans ce numéro). Ces institutions manquent de moyens ou sont placées en situation d'impuissance, générant une impunité de fait pour les employeurs en raison de la faible probabilité de sanctions, souvent non dissuasives de surcroît. L'action de ces institutions peut même aller à l'encontre de l'intérêt des TMT dès lors que, dans un contexte de plus en plus hostile aux personnes étrangères, elles sont placées au service de la police des étrangers en charge du contrôle de l'immigration. Au Royaume-Uni, le Trades Union Congress (TUC) demande ainsi que ces travailleurs puissent saisir l'Inspection du travail sans encourir de risques ou de pénalisations et réclame la fin de la collaboration entre l'Inspection du travail, chargée de protéger le droit des travailleurs, et les services de l'immigration. En Italie, les mesures répressives de la législation sur la police des étrangers sont telles que les travailleurs sont empêchés de se défendre face aux atteintes aux droits par les employeurs.

Une autre difficulté soulignée dans plusieurs pays provient de l'absence de statuts, de langue ou de nationalité communs et de l'isolement des TMT. Cela mène à la fragmentation des collectifs et à l'individualisation de la relation de travail, accentuant la précarité de ces travailleurs. L'action collective est alors entravée par la coexistence systématique et organisée de travailleurs de différentes origines et relevant de différents statuts, pouvant ainsi d'autant plus facilement être mis en concurrence.

Il est également ardu pour les syndicats de défendre des TMT difficilement identifiables et parfois méfiants, par crainte des représailles de l'employeur. Provenant de pays où les niveaux de vie sont beaucoup plus faibles, ils ont en outre des attentes et seuils d'« acceptation » en matière de salaire et de conditions de travail parfois bien en deçà des normes minimales que les organisations syndicales défendent. Ces dernières ignorent souvent des questions cruciales comme le logement, ce qui peut les rendre illégitimes aux yeux de ces travailleurs. Ces travailleurs « de passage » ont alors peu de raisons de se rapprocher ou de s'insérer dans des organisations syndicales.

L'action collective est également complexifiée par la faiblesse de la syndicalisation dans les secteurs et les petites entreprises où sont concentrés les travailleurs temporaires, ainsi que par la dilution des responsabilités des employeurs, légalement organisée, en matière de droit du travail, du fait de l'intervention des multiples niveaux d'intermédiation ou de sous-traitance inhérents aux statuts des TMT. Ce flou sur les possibilités d'action et l'identification des responsabilités est toutefois bien compris des organisations syndicales au niveau européen. En témoigne la récente prise de position commune des syndicats de la construction, des transports, de l'agriculture, des travailleurs domestiques et du tourisme pour un encadrement drastique des possibilités de sous-traitance internationale et des responsabilités des entreprises parties prenantes, afin de renforcer l'application du droit pour les TMT[23].

Des initiatives éparses pour défendre les travailleuses et travailleurs migrants temporaires

En dépit de ces multiples obstacles, des organisations syndicales prennent des initiatives locales et concrètes. Celles-ci vont du repérage des situations problématiques, d'opérations de sensibilisation, du développement de l'information et de la formation, de la création de structures spécifiques, d'outils de traduction à la mise en place de collaborations internationales, par exemple entre le Deutscher Gewerkschaftsbund (DGB, Confédération allemande des syndicats) et les confédérations syndicales des pays d'Europe centrale et orientale. Au Danemark, un syndicat de travailleurs peu qualifiés a engagé des actions, en particulier dans l'agriculture et la construction, en prévoyant des budgets, en embauchant et en formant des travailleurs d'origine étrangère et surtout en ne limitant pas ses actions au champ de l'emploi, mais en l'étendant à d'autres questions cruciales pour ces travailleurs, comme le logement (Meilland, dans ce numéro).

Les organisations syndicales peuvent aussi décider d'organiser des campagnes de dénonciations publiques, comme la Confederazione Generale Italiana del Lavoro (CGIL, Confédération générale italienne du travail) qui cherche à s'opposer aux pratiques mafieuses d'encadrement des saisonniers agricoles. Elles interviennent également parfois dans des actions contentieuses. Enfin, elles peuvent chercher à garantir des droits aux TMT à travers ce qui constitue normalement leur principal registre d'action, la négociation collective. Celle-ci est toutefois rarement possible, voire pas autorisée pour

23. « Subcontracting chains and intermediaries! Stop exploitation joint statement », EFBWW, EFFAT, ETF, 2024, https://bit.ly/3Zk1MQf.

ces travailleurs, comme au Canada où les saisonniers agricoles sont exclus du droit à se syndiquer et à négocier collectivement.

Cette situation questionne le syndicalisme et ses pratiques, et renvoie à ses difficultés à prendre en compte l'ensemble des facettes de la précarité de ces travailleurs : l'emploi, le travail mais aussi la santé, le transport et le logement[24].

Dans plusieurs pays, des ONG jouent un rôle décisif, voire se substituent aux organisations syndicales, pour défendre l'accès aux droits, signaler des situations illégales, parfois représenter des travailleurs saisonniers agricoles particulièrement isolés et maltraités (Belgique, Espagne, Italie), ou encore mettre en relation divers acteurs syndicaux, politiques, administratifs et associatifs (Italie, Irlande, Royaume-Uni). Elles produisent des rapports et des données sur les mauvaises conditions d'emploi là où les pouvoirs publics sont déficients. Leurs plaidoyers visent à réformer les statuts des TMT, comme au Canada où leurs droits syndicaux sont entravés et où leurs droits en général pâtissent de l'absence de ratification ou de respect des normes internationales, en particulier les conventions de l'Organisation internationale du travail (OIT). Elles peuvent aussi recourir à l'action juridique telle l'Association pour les droits des travailleurs de maison et de ferme au Québec qui a déposé en 2023 un recours collectif pour délivrer les travailleurs en contrats « fermés » de leur dépendance extrême à l'employeur.

L'autoorganisation des migrants temporaires est rare car elle exige des dynamiques structurées et la mobilisation de ressources humaines et financières. Citons toutefois le cas des femmes autoentrepreneurs travaillant dans l'aide à domicile en Autriche qui ont mis en place des formes d'autoorganisation distinctes des organisations syndicales ou associatives locales.

Dans des situations extrêmes d'atteintes aux droits humains, des révoltes locales peuvent advenir, ce qui a été le cas de travailleurs saisonniers en Espagne ou en Italie (Vincent ; Frisone, dans ce numéro). Ce registre d'action des travailleurs, parfois nécessaire pour leur survie à court terme mais souvent très dangereux pour les personnes concernées, est rare mais sert alors d'alerte et de prise de conscience pour les ONG ou les organisations syndicales, et peut conduire à la mise en place d'actions plus structurées.

Les situations nationales examinées dans ce numéro convergent enfin sur un obstacle majeur pour les syndicats et les ONG à l'identification des besoins des TMT : le manque de visibilité et de connaissance de leurs situations. Ce flou autour de l'ampleur et des conditions du recours au TMT constitue une entrave supplémentaire aux demandes de mobilisation de moyens d'accompagnement ou de contrôle supplémentaires. Leur invisibilité et l'indifférence qui en résulte rendent difficile la mobilisation des acteurs, politiques en particulier, souvent davantage sensibles à des discours patronaux alarmistes sur les « pénuries » de main-d'œuvre afin de justifier l'importation croissante de cette main-d'œuvre.

Conclusion

Les différents cas examinés dans ce numéro spécial de la *Chronique internationale de l'IRES* confirment un recours croissant aux travailleuses ou travailleurs

24. Ces salariés étant souvent logés dans des tentes au milieu des champs ou devant payer un loyer élevé déduit de leur salaire.

migrants temporaires (TMT). Derrière des réalités nationales singulières et protéiformes en raison de la multiplicité des statuts et des situations émerge la volonté convergente des acteurs des politiques publiques de mettre en place une immigration de « travail sans travailleurs » pour répondre aux besoins des employeurs.

Une immigration précarisée et jetable, dont on peut relever quatre grandes caractéristiques, est mise en évidence dans la littérature scientifique[25]. Il s'agit d'abord d'une immigration choisie, en ce sens qu'elle est triée en amont sur la seule base de sa qualification, de sa flexibilité et de sa vulnérabilité, souvent *via* des intermédiaires. Elle est également temporaire, sans droit au maintien sur le territoire. Elle est de plus fortement subordonnée et contrôlée dans sa relation de travail : ses droits, notamment au séjour, dépendent de l'employeur, *a fortiori* lorsque les statuts migratoires sont attachés au contrat de travail et interdisent de pouvoir changer d'emploi. C'est enfin une immigration discriminée et précaire, qui ne bénéficie pas des mêmes droits que les autres travailleurs en matière de droit du travail et de protection sociale, mais aussi en termes de santé, de logement, etc. Le recours à ces régimes migratoires particuliers constitue un terreau fertile au *dumping* social et à la dégradation des conditions de travail de l'ensemble des travailleurs.

Ce système organisé d'exploitation de travailleurs ainsi bridés, dont les coûts sociaux sont pris en charge directement par eux-mêmes ou par leur État d'origine, s'appuie d'un côté sur des dispositions migratoires restrictives et de l'autre sur des défaillances dans la protection administrative de leurs droits. Ce qui pourrait être vu comme une contradiction présente en fait une forte cohérence. Cet assemblage institutionnel passe effectivement par l'existence d'éléments répressifs, en particulier dans la législation sur l'immigration, et de grandes libéralités offertes aux employeurs pour importer ces travailleurs, ainsi que passer d'un travailleur, d'un statut ou d'une origine à l'autre. Il n'y a donc pas d'incohérence, bien au contraire, entre des politiques d'immigration restrictives limitant la circulation et les droits des personnes étrangères d'un côté et des demandes patronales en faveur d'une libéralisation maximale du recours à des TMT au nom des impératifs économiques et de discutables « pénuries de main-d'œuvre » de l'autre.

Ces formes institutionnelles de délocalisation sur place ne pourraient pas autant se développer sans l'importante opacité générée par la multiplication des statuts, le sous-dimensionnement des possibilités de contrôle et l'absence réelle d'outils de suivi et d'évaluation. Dans tous les pays examinés, le caractère très parcellaire des informations disponibles limite les actions auxquelles pourraient recourir les travailleurs et leurs représentants associatifs et syndicaux pour dénoncer les dénis de droits. Les données fragmentaires relevées dans les analyses nationales de ce numéro en témoignent : un enjeu central pour garantir et défendre les droits de ces travailleurs est de pouvoir les identifier et mieux connaître leurs situations.

25. Au regard de ces caractéristiques, les citoyens de l'UE, en raison de leur statut plus favorable en termes de séjour notamment parce qu'ils bénéficient de la libre circulation des travailleurs au sein de l'UE, sont en grande partie épargnés par les aspects les plus négatifs décrits ici.

Sources :

- Abella M. (2006), « Policies and best practices for management of temporary migration », International Symposium on International Migration and Development, UN/POP/MIG/SYMP/2006/03, United Nations Secretariat, June 9, https://bit.ly/3ZhEz17.
- Chartrand T., Vosko L. F. (2021), « Canada's temporary foreign worker and international mobility programs: Charting change and continuity among source countries », *International Migration*, vol. 59, n° 2, p. 89-109, https://doi.org/10.1111/imig.12762.
- Counil É., Gosselin A. (2024), « Santé au travail : ce que l'on sait et ce qui est ignoré », *Plein droit,* n° 141, p. 6-9, https://doi.org/10.3917/pld.141.0008.
- Dauvergne C., Marsden S. (2014), « The ideology of temporary labour migration in the post-global era », *Citizenship Studies*, vol. 18, n° 2, p. 224-242, https://doi.org/10.1080/13621025.2014.886441.
- De Wispelaere F., De Smedt L., Pacolet J. (2023), *Posting of Workers. Report on A1 Portable Documents Issued in 2022*, https://bit.ly/4hNPqZa.
- Décosse F. (2008), « La santé des travailleurs agricoles migrants : un objet politique ? », *Études rurales*, n° 182, p. 103-120, https://doi.org/10.4000/etudesrurales.8806.
- Delahaie N. (2024), « Irlande : une politique d'immigration en faveur des plus qualifiés, reflet de son modèle économique », n° spécial, « Les migrations temporaires de travail », *Chronique internationale de l'IRES*, n° 188, décembre, p. 229-243.
- Devetter F.-X. (2024), « Belgique : une main-d'œuvre temporaire bon marché devenue incontournable pour certains secteurs », n° spécial, « Les migrations temporaires de travail », *Chronique internationale de l'IRES*, n° 188, décembre, p. 171-192.
- Emilien B., Jalette P. (2024), « Canada-Québec : recours aux travailleurs migrants temporaires : travail décent ou esclavage moderne ? », n° spécial, « Les migrations temporaires de travail », *Chronique internationale de l'IRES*, n° 188, décembre, p. 65-85.
- Freyssinet J. (2024), « Royaume-Uni : des dispositifs ciblés et segmentés », n° spécial, « Les migrations temporaires de travail », *Chronique internationale de l'IRES*, n° 188, décembre, p. 87-107.
- Frisone A. (2024), « Italie : exploitation des migrants saisonniers : politiques xénophobes et réseaux criminels », n° spécial, « Les migrations temporaires de travail », *Chronique internationale de l'IRES*, n° 188, décembre, p. 245-262.

- Giorgi A., Vitale T. (2017), « Migrants in the public discourse: Between media, policy and public opinion », *in* Marino S., Penninx R., Roosblad J. (eds), *Trade Unions and Migrant Workers. New Contexts and Challenges in Europe,* Cheltenham, Edward Elgar Publishing, p. 66-89.
- Guillas-Cavan K. (2024), « Autriche : à l'ouest de l'équateur, des travailleurs circulaires surexploités », n° spécial, n° spécial, « Les migrations temporaires de travail », *Chronique internationale de l'IRES*, n° 188, décembre, p. 149-169.
- Hellio E. (2014), *Importer des femmes pour exporter des fraises ? Flexibilité du travail, canalisation des flux migratoires et échappatoires dans une monoculture intensive globalisée : le cas des saisonnières marocaines en Andalousie*, Thèse de doctorat en sociologie, Université Nice Sophia Antipolis, https://theses.hal.science/tel-01127172.
- Hirschman A. O. (1970), *Exit, Voice, and Loyalty: Responses to Decline in Firms, Organizations, and States*, Cambridge, Harvard University Press.
- Kahmann M. (2024), « Allemagne : des dispositifs réglementaires dérogatoires sur un marché du travail polarisé », n° spécial, « Les migrations temporaires de travail », *Chronique internationale de l'IRES*, n° 188, décembre, p. 129-148.
- Luckstead J., Devadoss S. (2019), « The importance of H-2A guest workers in agriculture », *Choices*, vol. 34, n° 1, p. 1-8, https://bit.ly/3CZPGUT.
- Math A., Spire A. (2004), « Vers une immigration permanente de travailleurs temporaires. Du mode 4 de l'AGCS aux différents régimes migratoires », *Document de travail de l'IRES*, n° 04.06, juin, https://ires.fr/wp-content/uploads/2023/02/DT0406.pdf.
- Medland L. (2017), « Misconceiving "seasons" in global food systems: The case of the EU Seasonal Workers Directive », *European Law Journal*, vol. 23, n° 3-4, p. 157-171, https://doi.org/10.1111/eulj.12235.
- Meilland C. (2024), « Danemark : les migrants temporaires sur le marché du travail : entre restrictions et précarité », n° spécial, « Les migrations temporaires de travail », *Chronique internationale de l'IRES*, n° 188, décembre, p. 193-210.
- Mellado V. (2024), « Argentine : travailleurs migrants et dispositifs d'intégration régionale : vers une institutionnalisation de la précarité ? », n° spécial, « Les migrations temporaires de travail », *Chronique internationale de l'IRES,* n° 188, décembre, p. 109-128.
- Mesini B. (2008), « Flexi-insécurité dans un secteur en tension : processus de segmentation statutaire et ethnique du marché des saisonniers étrangers dans l'agriculture », *Asylon(s)*, n° 4, Article 4, http://reseau-terra.eu/article766.html.

- Morice A. (2004), « Le travail sans le travailleur », *Plein droit,* n° 61, p. 2-7, https://doi.org/10.3917/pld.061.0002.
- Moulier-Boutang Y. (1998), *De l'esclavage au salariat*, Paris, Puf, https://doi.org/10.3917/puf.mouli.1998.01.
- Picard S., Pochet P. (2018), « La saga du détachement des travailleurs : un concentré d'enjeux de l'Europe sociale », *ETUI Policy Brief*, 6/2018, https://bit.ly/4hm9FNg.
- Rijken C. (2015), « Legal approaches to combating the exploitation of third-country national seasonal workers », *International Journal of Comparative Labour Law and Industrial Relations*, vol. 31, n° 4, p. 431-451, https://doi.org/10.54648/IJCL2015024.
- Rye J. F., Andrzejewska J. (2010), « The structural disempowerment of Eastern European migrant farm workers in Norwegian agriculture », *Journal of Rural Studies*, vol. 26, n° 1, p. 41-51, https://doi.org/10.1016/j.jrurstud.2009.06.003.
- Rye J. F., O'Reilly K. (eds.) (2021), *International Labour Migration to Europe's Rural Regions*, Abingdon, Taylor & Francis.
- Rye J. F., Scott S. (2018), « International labour migration and food production in rural Europe: A review of the evidence », *Sociologia Ruralis*, vol. 58, n° 4, p. 928-952, https://doi.org/10.1111/soru.12208.
- Sauviat C. (2024), « États-Unis : un recours croissant à l'immigration temporaire de travail, des conditions de travail dégradées, des syndicats peu mobilisés », n° spécial, « Les migrations temporaires de travail », *Chronique internationale de l'IRES*, n° 188, décembre, p. 45-63.
- Soussi S. A. (2024), « Migrations internationales, action publique et zones grises du travail », n° spécial, « Les migrations temporaires de travail », *Chronique internationale de l'IRES*, n° 188, décembre, p. 25-43.
- Terray E. (1999), « Le travail des étrangers en situation irrégulière ou la délocalisation sur place », *in* Balibar E., Chemillier-Gendreau M., Costa-Lascoux J. (dir.), *Sans-papiers : l'archaïsme fatal*, Paris, La Découverte, p. 9-34, https://doi.org/10.3917/dec.balib.1999.01.0009.
- Urzi D., Williams C. (2017), « Beyond post-national citizenship: An evaluation of the experiences of Tunisian and Romanian migrants working in the agricultural sector in Sicily », *Citizenship Studies*, vol. 21, n° 1, p. 136-150, https://doi.org/10.1080/13621025.2016.1252716.
- Veron D. (2024), *Le travail migrant, l'autre délocalisation*, Paris, La Dispute.
- Verschueren H. (2018), « Employment and social security rights of third-country nationals under the EU labour migration directives », *European Journal of Social Security*, vol. 20, n° 2, p. 100-115, https://doi.org/10.1177/1388262718771792.

- Vincent C. (2024), « Espagne : une précarisation institutionnelle des migrants en réponse aux besoins du marché du travail », n° spécial, « Les migrations temporaires de travail », *Chronique internationale de l'IRES*, n° 188, décembre, p. 211-228.
- Zoeteweij-Turhan M. H. (2017), « The Seasonal Workers Directive: "… but some are more equal than others" », *European Labour Law Journal*, vol. 8, n° 1, p. 28-44, https://doi.org/10.1177/2031952517699104.
- Zune M. (2014), « Éditorial. De quoi les pénuries de main-d'œuvre sont-elles le nom ? », *Revue française de Socio-Économie*, vol. 14, n° 2, p. 5-14, https://doi.org/10.3917/rfse.014.0005.