

MAIN-D'ŒUVRE IMPORTÉE POUR FRAISES EXPORTÉES

Conditions de travail dans les plantations
de fraises à Huelva (ESPAGNE)

Article premier : Tous les êtres humains naissent libres et égaux en dignité et en droits. Ils sont doués de raison et de conscience et doivent agir les uns envers les autres dans un esprit de fraternité. Article 2 : Chacun peut se prévaloir de tous les droits et de toutes les libertés proclamés dans la présente Déclaration, sans distinction aucune, notamment de race, de couleur, de sexe, de langue, de religion, d'opinion politique ou de toute autre opinion, d'origine nationale ou sociale, de fortune, de naissance ou de toute autre situation. De plus, il ne sera faite aucune distinction fondée sur le statut politique, juridique ou international du pays ou du territoire dont une personne est ressortissante, que ce pays ou territoire soit indépendant, sous tutelle, non autonome ou soumis à une limitation quelconque



Résumé -----	4
Introduction -----	5
Présentation de la mission : objectifs et déroulement -----	6
Partie I. Contexte général: le développement de la culture de la fraise à Huelva -----	7
Partie II. Le cadre juridique -----	15
PARTIE III. Le travail des saisonnières : des conditions toujours préoccupantes -----	23
ANNEXE 1 : Liste des personnes rencontrées -----	32
ANNEXE 2 : Exemples de contrat -----	33
ANNEXE 3 : Engagement de retour -----	35

Résumé

A Huelva, en Andalousie, la culture intensive de la fraise, destinée à être exportée de manière précoce vers les marchés européens fait appel pendant quelques mois de l'année à une main-d'œuvre temporaire abondante (plus de 50 000 personnes), principalement constituée de travailleurs migrants. Dans le but à la fois de subvenir aux besoins en main-d'œuvre, et de réguler les flux migratoires, le gouvernement espagnol a mis en place le système de la *contratación en origen* visant à recruter « à la source » dans leur pays d'origine quelques milliers de personnes qui seront convoyées puis réparties dans les plantations où elles travailleront jusqu'à la fin de la saison de la fraise, s'engageant à revenir dans leur pays dès la fin de leur contrat. Avec l'entrée dans l'Union européenne de la Pologne, la Bulgarie et la Roumanie, le recrutement à la source concerne désormais des travailleuses marocaines. Ce système original est souvent érigé en exemple des avantages de la migration circulaire, un modèle promu par les institutions de l'Union européenne afin de pourvoir aux besoins en main-d'œuvre de l'Europe tout en garantissant la non-installation des migrants sur son sol.

Conjugué à un cadre juridique peu protecteur pour les travailleurs agricoles saisonniers en Andalousie, ce système induit des atteintes aux droits des travailleurs.

Pour ce qui concerne l'ensemble des travailleurs, tout d'abord, les jours non travaillés n'étant pas rémunérés, il n'existe pas de garantie de revenu minimal. Or les journées non travaillées sont de fait nombreuses, la récolte de la fraise étant soumise aux aléas climatiques, et la main-d'œuvre présente sur place souvent très abondante par rapport aux besoins moyens pendant la saison. Par ailleurs, les règles de représentation syndicale empêchent tout type de représentation des saisonniers agricoles qui ne peuvent quasiment jamais répondre aux conditions d'ancienneté requises.

La mission a pu constater que les conditions de logement (réservé en général aux travailleurs migrants) sont très variables, un problème récurrent étant leur éloignement des centres urbains et l'absence de système de transport. Enfin, la FIDH s'inquiète particulièrement des conditions de travail et de vie des femmes marocaines, recrutées selon des critères discriminatoires et qui pour la majorité, ne parlent pas du tout espagnol, et se trouvent totalement dépendantes de leur employeur sans lequel elles ne pourront revenir pour une autre saison en Espagne. En outre, le contrat de travail n'incluant pas de date de fin, celui-ci peut être interrompu à tout moment et les travailleuses recrutées à la source renvoyées dans leur pays, leur droit de séjour étant lié au contrat de travail.

La FIDH adresse des recommandations aux autorités espagnoles afin de renforcer la protection des travailleurs saisonniers agricoles, d'intensifier les inspections du travail et d'offrir un meilleur accompagnement social des migrants. La FIDH demande à l'Espagne de ratifier la Convention internationale sur les droits des travailleurs migrants et les membres de leur famille. La FIDH recommande notamment au gouvernement marocain d'inclure les syndicats dans le recrutement au Maroc et dans le suivi de la mise en œuvre de l'accord avec l'Espagne, et de supprimer les critères discriminatoires de recrutement.

Finalement, la FIDH adresse des recommandations aux entreprises, à la fois aux exploitants eux-mêmes, ainsi qu'aux acheteurs, en particulier les entreprises de la grande distribution, afin que ceux-ci veillent au respect des droits de l'Homme par leurs fournisseurs.

Introduction

Le développement de l'agriculture intensive en Espagne coïncide à peu près avec l'entrée de ce pays dans l'Union européenne en 1985-1986 et avec sa transformation de terre d'émigration en terre d'immigration. Après avoir été longtemps un pays d'émigration, l'Espagne est en effet devenue l'un des pays de destination les plus importants de l'Union européenne pour les immigrés. En raison de sa géographie, l'Espagne joue un rôle majeur dans la politique migratoire européenne et notamment celui de gardien frontalier.

En 2008, l'Espagne occupe la deuxième place dans l'Union européenne au niveau de la superficie agricole utilisée (25,6 millions d'hectares) derrière la France (28,3 millions d'hectares) et la quatrième place quant au nombre d'exploitations (1,2 millions). L'Espagne se veut une puissance agricole sur le marché commun et cherche à maintenir sa compétitivité. La main-d'œuvre immigrée¹ est l'un des moyens de maintenir cette compétitivité, particulièrement la main-d'œuvre saisonnière ou temporaire de plus en plus féminisée.

L'un des produits phares de l'agriculture espagnole est la fraise, cultivée principalement dans la province de Huelva, en Andalousie, où elle représente 50% de la production finale agricole de la province². La culture de la fraise requiert pendant quelques mois de l'année une main-d'œuvre abondante dont les migrants forment aujourd'hui l'immense majorité.

Afin de subvenir à ce besoin de main-d'œuvre saisonnier et aux fins de réguler les afflux de migrants sur son territoire - en clair, lutter contre l'immigration irrégulière - l'Espagne favorise la migration de travail temporaire sous contrat nommée *contratación en origen* que nous traduirons dans ce rapport par « recrutement à la source ». Ce modèle de migration circulaire est promu par l'Union européenne comme présentant un triple avantage, le « triple gain », à la satisfaction de tous : le pays d'accueil reçoit les migrants dont il a besoin, quand et où il en a besoin, sans avoir à s'occuper de leur intégration à long terme. Le pays d'origine profite des possibilités d'emploi offertes à ses ressortissants et des remises de fonds. Le migrant bénéficie d'un emploi, d'un salaire et d'une situation régulière dans le pays d'emploi. Le but de ce modèle est d'encourager les migrants à faire des allers-retours constants entre leur pays d'origine et le pays d'accueil, et sa promotion va de pair avec l'augmentation des restrictions à la mobilité et à l'installation dans les pays de destination. Depuis 2007, la Commission européenne « suggère de mettre en place des partenariats pour la mobilité et d'organiser la migration circulaire afin de faciliter la circulation des ressortissants de pays tiers entre ces pays et l'Union européenne (UE). Ces dispositifs permettraient de réduire la pénurie de main-d'œuvre dans l'UE, d'endiguer le phénomène d'immigration clandestine et de faire bénéficier les pays d'origine des retombées positives de l'émigration »³.

Au-delà des gains évidents pour les entreprises et les États d'accueil souhaitant contrôler les flux migratoires, quelles garanties offre ce modèle aux travailleurs saisonniers en ce qui concerne le respect des droits humains ?

1. En 2000, en Espagne la proportion des personnes résidentes nées à l'étranger est de 4,9 %. En 2008, le taux de résidents d'origine étrangère est de 14,1 % (*El País*, 7 septembre 2010). En 2010, l'Espagne compte 5,7 millions d'étrangers soit 12 % de la population dont près de 48% sont des femmes qui travaillent généralement dans l'économie domestique, celle des soins (care), l'industrie des loisirs, l'industrie textile et de l'habillement et dans l'agriculture secteur stratégique de l'économie espagnole (OCDE, *International migration outlook* 2010, p. 240).

2. Voir par exemple, <http://www.horticom.com/pd/article.php?sid=70113>

3. Communication de la Commission, du 16 mai 2007 relative aux migrations circulaires et aux partenariats pour la mobilité entre l'Union européenne et les pays tiers, présenté sur http://europa.eu/legislation_summaries/justice_freedom_security/free_movement_of_persons_asylum_immigration/114564_fr.htm; voir également, Communication de la Commission au parlement européen, au conseil, au comité économique et social européen et au comité des régions, « Un dialogue sur les migrations, la mobilité et la sécurité avec les pays du sud de la Méditerranée », 24 mai 2011, COM(2011) 292 final.

Présentation de la mission : objectifs et déroulement

La Fédération internationale des ligues des droits de l'Homme (FIDH) a mandaté une mission d'enquête dans la province de Huelva, en Andalousie dans le sud de l'Espagne entre le 2 et le 6 mai 2011. Cette mission avait pour objet d'évaluer les conditions de travail dans les plantations de fraises de la région et notamment le respect des droits fondamentaux des travailleurs saisonniers migrants qui constituent la très grande majorité des ouvriers agricoles.

Les problèmes environnementaux liés à la culture intensive de la fraise dans la région de Huelva, y compris la question de l'épuisement des ressources en eau, de la qualité de l'eau dans cette région industrielle, ainsi que l'utilisation des pesticides et les risques sanitaires associés ne sont pas abordés dans le présent rapport, la mission de la FIDH s'étant intéressée principalement aux droits des travailleurs.

Les chargés de mission incluaient :

- Ouafae Ben Abdennebi, chargée de mission auprès du Conseil de la communauté marocaine à l'étranger
- Alain Morice, directeur de recherches au CNRS (Université Paris-Diderot)
- Elin Wrzoncki, responsable du bureau Mondialisation et droits de l'Homme du secrétariat international de la FIDH.

La mission de la FIDH s'est déroulée en partie dans le cadre de la coopération entre la FIDH et le groupe de grande distribution Carrefour. Carrefour et la FIDH ont développé une coopération⁴ depuis l'année 2000 visant au respect des droits de l'Homme dans la chaîne d'approvisionnement du groupe. Dans ce cadre, la FIDH a mené de nombreuses missions d'enquête concernant les droits de l'Homme au travail dans les usines de confection textile en Asie du Sud-Est. Cette coopération permet en principe à la FIDH de visiter l'ensemble des fournisseurs du groupe Carrefour. Aussi la FIDH a-t-elle pu visiter certains sites de production membres de différentes coopératives fournissant entre autres le groupe Carrefour. La FIDH a également visité d'autres exploitations agricoles à Huelva (à Palos de la Frontera, Moguer, Cartaya), interviewé des exploitants agricoles ainsi que des travailleurs de différentes origines sur site et en dehors de leur lieux de travail ou d'habitation. La FIDH a rencontré les représentants des syndicats majoritaires représentatifs espagnols, CC.OO (*Confederación Sindical de Comisiones Obreras*) et UGT (*Union General de Trabajadores*), des représentants du SOC (*Sindicato de los Obreros del Campo, intégré aujourd'hui dans le SAT – Sindicato Andaluz de Trabajadores*), ainsi que des membres d'ONG et des responsables des services sociaux des différentes municipalités de la région de Huelva. La FIDH a également rencontré la brigade de la Guardia civil en charge de l'assistance aux migrants (EDATI). Enfin, elle a rencontré un économiste, Professeur à l'université de Huelva et une étudiante qui consacre son doctorat au travail migrant dans les exploitations agricoles.

La FIDH a complété les informations reçues par des recherches documentaires. La liste complète des personnes rencontrées est en annexe. Cependant, la mission n'a pas pu rencontrer :

- Les principales organisations patronales : Freshuelva, ASAJA, COAG
- La *Subdelegación del gobierno*
- La *Junta de Andalucía*
- L'Inspection du travail (*Inspección del trabajo*)

La mission a reçu des précisions de Freshuelva. En revanche, les questions adressées par la FIDH à la Junta de Andalucía et à l'Inspection du travail sont restées sans réponse.

4. À travers notamment l'association conjointe loi 1901 INFANS.

Partie I. Contexte général: le développement de la culture de la fraise à Huelva

L'agriculture intensive développée dans le Sud de l'Espagne, également connue comme une application du « modèle californien », soumet les exploitants aux effets simultanés de l'intensification du processus productif, de la concurrence accrue entre les unités de production et de la transformation des systèmes de commercialisation, qui induisent en même temps une expansion spatiale et temporelle des débouchés et une baisse relative tendancielle des prix payés aux producteurs – phénomène que leurs homologues français ont pris l'habitude de nommer « le diktat de la grande distribution ».

Une demande de travailleurs importante mais imprévisible

Les cultures intensives ont la particularité de demander la présence d'une main-d'œuvre largement supérieure en nombre aux ressources locales, spécialement pendant la période relativement courte consacrée aux récoltes. La mobilisation de cette force de travail doit pouvoir être faite instantanément à une période qui peut varier selon les caprices de la nature et du marché, et dans une quantité également difficile à prévoir avant ramassage. La volonté déclarée des pouvoirs publics est de faire appel exclusivement aux travailleurs nationaux, et les autorités régionales affirment que les étrangers recrutés à la source ne viendront que si le marché de l'emploi espagnol n'offre pas la main-d'œuvre nécessaire. Pour Manuel Bago, sous-délégué du gouvernement central (équivalent du Préfet en France) à Huelva : « *C'est un contingent de réserve pour que les entrepreneurs ne voient pas leurs plantations délaissées aux moments ponctuels où la production augmente afin qu'ils puissent continuer leur activité normalement* ». ⁵ Pourtant, même en période de montée du chômage, comme cela s'est vérifié en Espagne en 2009, l'introduction de saisonniers étrangers est considérable, et nombre d'agriculteurs estiment que ces derniers offrent de meilleures performances que leurs compatriotes.

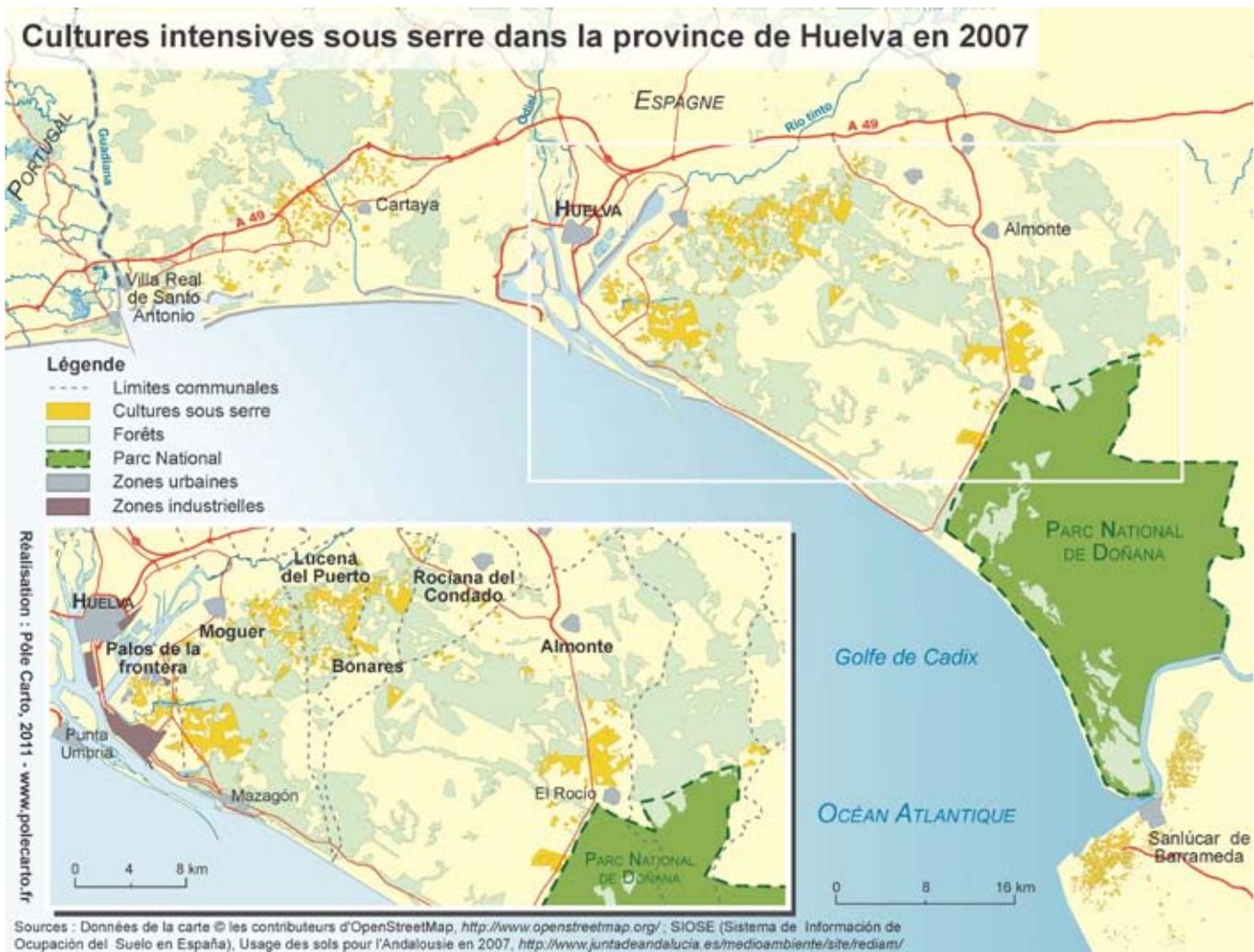
Quoi qu'il en soit, on retiendra que les besoins en main-d'œuvre ne sont pas aisément planifiables, ni en nombre ni dans le temps, ce qui incite les groupements de producteurs à créer sur place une sorte d'armée de réserve de travailleurs étrangers en surnombre, ce qui constitue un puissant facteur tant de maintien des étrangers dans un statut irrégulier que de développement de formes d'emploi dissimulées et précaires.

Dès le milieu des années 1980, l'Andalousie a vu se développer massivement le maraîchage, surtout dans la province d'Almería, cette dernière étant restée célèbre pour les émeutes racistes qui visèrent la population des journaliers agricoles marocains en février 2000. La généralisation des serres dites « tunnels » a valu à cette province le surnom de « mer de plastique ». Divers reportages ont alors révélé au public européen les mauvaises conditions de travail et de logement de cette population, en proie à l'hostilité des habitants et travaillant souvent sans être déclarée – les débarquements clandestins à partir du Maroc ayant longtemps constitué une aubaine pour les employeurs indéclicats. Après les événements de l'hiver 2000, plusieurs missions d'enquête se rendirent sur place, y compris organisées par des acheteurs.

5. Interview de Manuel Bago, dans le bulletin de Freshuelva n°15, juillet 2011.

Moins d'un an plus tard, sur un passage à niveau près de Murcia, un combi conçu pour transporter huit personnes heurtait un train, et la presse révélait que les quatorze passagers (dont douze tués) étaient des travailleurs équatoriens, tous sans documents ni contrat, sauf le conducteur. Les organisations d'exploitants arguèrent, à la décharge de l'agriculteur qui les employait, que les rigueurs de la loi les obligeaient à recourir à l'emploi illégal, en raison des longues formalités bureaucratiques nécessaires pour faire venir des étrangers dans les règles. Cette tragédie, de même que les émeutes de 2000 et les mobilisations de travailleurs étrangers pour la régularisation qui ont marqué le début du 21ème siècle, ne sont sans doute pas étrangères au développement du système contractuel bilatéral qui a marqué la décennie suivante.

La culture de la fraise autour de Huelva



A l'ouest de la même communauté autonome d'Andalousie, une partie de la province de Huelva, vieille zone minière et industrielle aux confins du Portugal, s'est spécialisée dans la culture de la fraise, où l'on se mit à replanter une variété californienne robuste, la Camarosa, choisie moins pour ses qualités gustatives que pour la précocité de son cycle, sa bonne tenue et sa résistance au transport. Les choix cultureux sont grandement déterminés par le souci des exploitants de se situer parmi les premiers sur le marché européen avant même le début du printemps, et de bénéficier ainsi d'une rente de situation face aux producteurs de pays situés plus au nord. Aujourd'hui, d'autres variétés sont développées, dont la Candonga, qui est une création indigène, réputée plus savoureuse. La fraise se cultive sur un total de plus

de 6 000 hectares, et la production oscille entre 240 à 270 mille tonnes par an⁶. 85% des fraises de Huelva sont exportées vers les autres pays d'Europe en particulier vers la France (30% de la production), l'Allemagne (33% de la production) et de plus en plus vers des pays plus lointains. L'Espagne est ainsi le premier exportateur de fraises du monde et le deuxième producteur mondial derrière les Etats-Unis⁷.

Pour assurer la précocité du cycle, les plants créés *in vitro* sont placés dans des frigos avant d'être replantés sur des buttes sablonneuses qui étaient jusqu'en 2007 préalablement traitées au bromure de méthyle (depuis cette pratique a été interdite) et recouvertes d'un plastique noir, puis irriguées en eau, fertilisants, pesticides et fongicides. En fin de maturation et en cas de grosse chaleur, l'apport en eau doit être important et les cueilleurs doivent travailler avec des bottes. La ventilation se fait par enroulement manuel des jupes latérales, mais sous les plastiques la chaleur est excessive aux premières heures de l'après-midi. Dans le secteur situé au sud de Palos de la Frontera, on observe, à côté des tunnels, d'importantes surfaces où sont expérimentées des serres chaudes destinées à la culture hors-sol, qui permettent en principe d'échapper à toute saisonnalité. Les producteurs de fraise de Huelva s'enorgueillissent que plus de 70% de fraises soient produites de manière intégrée (*agricultura integrada*), une norme de la Junta de Andalucía qui, en opposition à l'agriculture intensive, pousse à l'utilisation de méthodes culturales biologiques plus que chimiques. En outre, les fraises étant à près de 90% exportées vers l'Europe, les normes de qualité et environnementales sont strictes.

On notera enfin que beaucoup d'exploitations se sont mises à se diversifier, et à cultiver également (ou exclusivement) de la framboise et de la myrtille arbustive (bleuet du Canada), cette dernière pour le marché nord-américain. Dans les communes situées à l'ouest de Huelva (Cartaya, Lepe), ces cultures sont plus souvent combinées avec l'arboriculture et la vigne qu'à l'est, de Palos à Lucena et à Mazagón, où dominent les cultures sous serre. Lors de notre visite au début de mai 2011, le marché de la fraise était au bord de la surproduction, et la campagne (ou la saison) était sur le point de s'achever avant un possible effondrement des prix-producteur, restés jusque-là très favorables.

Les exploitations, de petite taille (4 ou 5 ha) ou plus importantes (25-30 ha), sont regroupées en coopératives. Les coopératives agricoles mutualisent en général les fonctions de tri, d'emballage et de transport de la fraise. Ces coopératives elles-mêmes sont regroupées en associations de producteurs dont les plus importantes sont Freshuelva (75 entreprises associées dont 67 dans le secteur de la fraise), ASAJA, COAG, UPA.

Les retombées économiques de la culture de la fraise, aussi appelée « l'or rouge » sont très importantes pour la région de Huelva, en particulier dans une période de crise économique aiguë telle que celle que traverse l'Espagne depuis 2009, et dans une région particulièrement sinistrée. Après l'effondrement du secteur de la construction, l'agriculture apparaît comme un des seuls secteurs générant des emplois et des ressources. On estime entre 50 000 et 80 000 le nombre de personnes employées par cette industrie pendant la campagne⁸, les revenus générés par la fraise dans la région s'élevant à environ 240 ou 250 millions d'euros par an⁹. D'ailleurs à Huelva, la fraise est présente partout, d'immenses tableaux publicitaires en vantent les mérites à l'abord des municipalités. Ceci explique en partie la nervosité des acteurs face aux critiques éventuelles des pratiques des exploitants de Huelva, et partant face à la mission de la FIDH, interprétée par certains comme une tentative de porter atteinte à l'image de marque de la fraise de la région. Plusieurs interlocuteurs ont relaté l'effet désastreux sur les esprits d'un reportage d'une équipe de télévision française intitulé *La rançon de la fraise*. A cet égard une campagne de communication a été lancée par les producteurs espagnols de fraise,

6. Junta de Andalucía, *Estadísticas agrarias « superficies y producción »*, juin 2011.

7. Voir : Consejería de Agricultura, Junta de Andalucía, *Cadena de valor de la fresa. Campaña 2008/09* http://www.juntadeandalucia.es/agriculturaypesca/portal/export/sites/default/comun/galerias/galeriaDescargas/cap/servicio-estadisticas/Estudios-e-informes/agricultura/cultivos-hortícolas/fresa/EMYC_FRESA_0809_def.pdf

8. Estimations de Freshuelva, autour de 50 000 personnes. D'autres sources évoquent autour de 80 000 personnes.

9. Voir Junta de Andalucía, *Análisis de los ingresos del sector fresero de Huelva en la campaña 2006/2007*, pour la campagne 2009/2010, voir *Análisis de la Campaña del sector Hortofrutícola de Huelva 2009/10* élaboré par la Fundación Cajamar.

en particulier à destination des médias français afin de restaurer une image positive de la fraise de Huelva¹⁰.



Le développement d'une filière au Maroc

Les agriculteurs andalous seront de plus en plus amenés à se plaindre de la « concurrence déloyale » que représentent les exportations du Maroc, destinées presque totalement aux pays européens (dont l'Espagne, l'Allemagne, la France et le Royaume Uni). Il faut dire que le différentiel de salaire est considérable, puisque (du moins en théorie) la journée complète est payée autour de 38 euros à Huelva et moins de cinq euros (5,5 dirhams) au Maroc. Mais certains d'entre eux sont les propres organisateurs de cette concurrence. De fait, compte tenu de ce que le coût de la main-d'œuvre est considéré comme le seul facteur sur lequel il est possible d'intervenir, le capital disponible pour l'agriculture a tendance à être parallèlement investi dans des plantations au Maroc, davantage à l'abri des regards, de la sévérité des lois et de la justice du travail. Si cette délocalisation remonte à plus de dix ans, elle a pris aujourd'hui une ampleur notable : selon les chiffres du ministère espagnol chargé de l'agriculture, à la fin de 2009, 61 entreprises andalouses opéraient au Maroc, et produisaient 80 % des fraises dans ce pays¹¹. Notons que le mouvement vers le sud répond également aux objectifs de mise précoce sur le marché, les fraises produites au Maroc (ou encore en Egypte) arrivant sur les marchés européens dès le mois de janvier. Il est permis de s'interroger sur l'avenir même de la filière andalouse et, quoi qu'il en soit, on peut craindre que l'existence d'un système de dumping aux portes de l'Europe ne crée pas de conditions très favorables à une stricte observance des textes encadrant le travail agricole.

L'introduction de main-d'œuvre étrangère

La loi organique 7/1985 sur les droits et libertés des étrangers, votée au moment même de l'entrée de la péninsule ibérique dans l'Union européenne, n'était en fait qu'une loi de simple police un peu hâtivement préparée, destinée à faire savoir aux Etats membres que l'Espagne

10. Voir Junta de Andalucía, « Agricultura muestra en París los «verdaderos» métodos de producción de la fresa onubense », 30/03/2010.

11. Voir : «La mayoría de la fresa y el tomate de Marruecos está en manos andaluzas», El País 21/06/2010 http://www.elpais.com/articulo/andalucia/mayoria/fresa/tomate/Marruecos/manos/andaluzas/elpepuespan/20100621elpand_3/Tes

entendait faire preuve de sévérité aux frontières. Concernant l'agriculture, il faut noter qu'il règne alors une pénurie relative de main-d'œuvre, due aux conditions de salaire et de travail qui y prévalent, et qui n'attirent guère les travailleurs émigrés espagnols de retour ni leurs enfants. Le Maroc pourvoit alors à l'essentiel de ce déficit, mais dès le milieu des années 1990, les producteurs commencent à regarder aussi vers l'Europe de l'Est.

Après de vaines tentatives de mettre en place des quotas d'emplois pour étrangers, et après des régularisations (en 1986, 1991 et 1996), l'année 2000 fut décrétée « année de l'immigration ». Le socle de l'actuel droit des étrangers est la loi 4/2000 du 11 janvier 2000 sur les droits et libertés des étrangers en Espagne et sur leur intégration sociale, dite *Ley de Extranjeria*, modifiée plusieurs fois depuis (cf infra). La loi 4/2000 a été suivie de peu par le retour de la droite au pouvoir qui, sous haute surveillance européenne, est revenue sur divers aspects plus favorables aux migrants d'une loi qu'elle n'avait pas votée. Elle a mis fin aux quotas (ciblés), supposés produire un effet « appel d'air », les remplaçant par un contingent (global). Enfin, elle a entrepris de signer divers accords de main-d'œuvre, notamment avec le Maroc (2001), la Pologne et la Roumanie (2002) et la Bulgarie (2003).

Les contratos en origen : une réserve de main-d'œuvre

Avec la loi 4/2000 s'est mis en place à Huelva un système original (quoique en partie inspiré du modèle français des « contrats OMI ») d'importation d'un contingent annuel de travailleurs étrangers recrutés dans leur propre pays, d'où leur nom de *contratos en origen*, qui sera gardé ici en castillan ou bien traduit par « recrutement à la source ». Il a d'abord été expérimenté avec le recrutement de 600 Polonaises en 2000, puis avec des Marocaines, puis avec divers types de combinaisons de nationalités d'origine. Ce mode de recrutement s'est ensuite étendu à une plus petite échelle à la province d'Almeria à partir de 2005, pour compenser le départ vers d'autres secteurs des nombreux migrants alors régularisés.

Le terme « contrat » recouvre deux réalités : d'une part, c'est le recrutement, dans le pays de provenance, d'une personne pour une durée limitée au temps d'une saison ou d'une campagne (3 à 9 mois), cette personne s'engageant à retourner dans son pays d'origine à l'issue de la période pour laquelle les parties ont signé ; en même temps, comme nous avons dit, il s'agit d'un accord tripartite qui lie mutuellement les autorités centrales, régionales et locales avec les organisations patronales et les syndicats ouvriers (UGT et CC.OO). La Commission provinciale de suivi des migrations de Huelva ainsi formée négocie en fonction des besoins de main-d'œuvre identifiés par les organisations patronales les quantités de personnes à importer (de « répétiteurs » (cf. *infra*) ou de nouveaux travailleurs), le calendrier, les modalités de recrutement et d'acheminement en lien avec l'agence nationale d'emploi du pays d'origine. Puis, sur place, le petit groupe d'associations d'exploitants décide des affectations aux différents sites (*fincas*).

Le contingent annuel de saisonniers est fixé, selon les vœux de la profession, nettement au-dessus des besoins moyens instantanés, et c'est là la grande différence avec le modèle français. Ce dernier, fortement contingenté par l'Etat au nom de la protection de l'emploi national, amène nombre de producteurs à diversifier leur ressources en force de travail : en période de surchauffe, ils jouent sur l'allongement de la journée de travail des saisonniers sous contrat (heures supplémentaires rarement payées au taux légal, sinon impayées) ou sur l'appoint des « locaux » recrutés au noir ou en contrat d'insertion factice¹². On n'entend pas de migrants se plaindre de l'absence de travail – l'allocation d'heures supplémentaires reste toutefois un moyen de récompenser les plus zélés, en France comme en Espagne.

A l'opposé du gabarit français, le modèle andalou expose constamment les saisonniers étrangers au risque du chômage technique – étant entendu que ne sont payés que les jours travaillés (voir cadre juridique ci-dessous). En deçà d'un minimum de journées de travail, en dessous

12. Alain Morice, « Pas de séjour sans travail, ou les pièges du travail saisonnier – l'exemple des Marocains dans l'agriculture », *Migrations Société*, vol. 18, n° 107, sept.-oct.2006, p. 211-231.

duquel ils ne peuvent plus considérer leur migration temporaire rentable, les migrants peuvent entrer en résistance ou tenter de prendre la fuite. Cette particularité des contrats *en origen* a des conséquences multiples.

Elle peut d'abord être une des causes de l'importante « évaporation » que déplorent certains exploitants¹³, s'ajoutant à la faible attractivité du secteur ; elle peut aussi expliquer, par ricochet, pourquoi tant de travailleuses agricoles sont pratiquement enfermées dans les enceintes réservées au logement, souvent loin des agglomérations, et pourquoi les passeports peuvent être retenus dans les bureaux de la *finca* durant le séjour ; elle a sans doute aussi une incidence sur l'importance que revêtent, dans la province de Huelva, les velléités paternalistes de mêler les mesures disciplinaires et la « médiation interculturelle ».

Le choix des provenances : un jeu de chaises musicales réservé surtout aux femmes

La sélection des travailleurs par pays d'origine résulte du jeu complexe de divers facteurs, parmi lesquels figurent les relations entre l'Espagne et/ou l'Union européenne avec ses partenaires fournisseurs de main-d'œuvre, les orientations (non nécessairement harmonieuses) entre la région autonome et l'État espagnol en matière de politique migratoire et de saisonnage, la situation du marché, les stratégies et les préjugés ethniques des exploitants, et bien sûr la tolérance des travailleurs aux conditions qui leur sont consenties. Dans le cas de Huelva, cette configuration de causes rend hasardeuse toute explication simple des fluctuations qui ont pu s'observer dans l'allocation de *contratos en origen*, tant en quantité qu'en ce qui concerne les pays de provenance.

La Sous-délégation du gouvernement de Huelva publie le nombre de *contratos en origen* ou /contrats à la source signés dans la province par pays de provenance pour les onze campagnes de 2000 à 2010. Avant tout autre commentaire, remarquons que ces dénombrements sont présentés comme ne visant que le sexe féminin, comme si cela allait de soi. Nous avons ici de même employé le féminin à plusieurs reprises. De fait, pour la commune de Cartaya, l'embauche des trois dernières années (2008 à 2010) dans le cadre du programme AENEAS de prise en charge des ouvrières marocaines mis en place en 2005, intitulé « Système de gestion intégrale et éthique des flux migratoires de travail », et présenté comme modèle d'un bon management de la migration par les autorités municipales, concernait presque exclusivement (à 99 %) des femmes. La question est polémique. Interrogés sur ce point, alors que dans d'autres régions et dans d'autres cultures la récolte saisonnière est dévolue aux hommes (les femmes occupant traditionnellement une place plus grande dans le conditionnement), les exploitants avancent inmanquablement une explication sexiste : pour la fraise et encore plus pour la framboise, les doigts de la femme et sa délicatesse supposée conviendraient mieux. On précisera seulement que ce programme AENEAS, mis en place à partir de 2005, prévoyait de manière non explicite le recrutement en priorité¹⁴ de mères d'enfants en bas âge – une clause supposée empêcher leur évasion pendant la durée ou à la fin du contrat.

Concernant les pays d'origine, les statistiques sont à envisager avec prudence car les sources disponibles¹⁵ ne concordent pas sur la dernière décennie. Elles sont en outre faussées par le fait que la Pologne disparaît du dénombrement des *contratos en origen* en 2006, puis la Roumanie et la Bulgarie au tout début de la campagne de 2009, pour cause d'intégration de leurs citoyens à l'UE, qui les dispensait dès lors de ce type de recrutement. La baisse récente des

13. Ces « fuites » étaient particulièrement importantes lors des premières années du modèle de *contractacion en origen*. Depuis l'entrée en vigueur de la convention ANAPEC-Cartaya en 2006 les taux de non-retour n'ont jamais dépassé les 5% selon les autorités espagnoles (Conseil de l'ambassade d'Espagne au Maroc) et marocaines (ANAPEC). En 2008 et 2009 les taux officiels de non-retour étaient quasi nuls.

14. Les campagnes de recrutement des saisonnières au Maroc précisaient pour leur part de manière explicite les critères de recrutement. Voir infra.

15. Pour plus de précisions sur les chiffres, voir notamment: Sous-délégation du Gouvernement de Huelva, chiffres publiés par Juana Moreno Nieto (2009), « Los contratos en origen de temporada : mujeres marroquíes en la agricultura onubense », *Revista de Estudios Internacionales Mediterráneos*, n°7 : 58-78 ; voir également les données du programme AENEAS sur les campagnes 2007-2010, à noter que pour les campagnes 2009-2010, les données ne comprennent pas les saisonnières employées par l'organisation patronale ASAJA qui ne fait plus partie du programme AENEAS, et recrute directement auprès de l'ANAPEC.

contrats à la source (du fait d'une volonté politique de démontrer que des mesures politiques ont été prises pour diminuer le recrutement à l'étranger en période de crise économique) s'est donc traduite par la participation croissante des travailleuses venues de l'Est. D'après les chiffres de la Sous-délégation, le nombre de Roumaines recrutées de 2005 à 2007 (pour les campagnes 2006 à 2008) tournait autour de 20 000 par an, ce qui représentait les deux tiers des contrats en 2006 et 2007 et la moitié en 2008. Le nombre de Marocaines n'a cessé d'augmenter sur la période, passant de 200 pour la campagne 2001 à 13 700 en 2008, année où par la suite il fut annoncé qu'on arrêterait les contrats pour cause de sous-emploi national. Après cette date, les décomptes deviennent difficiles mais il ne semble pas que les autorités aient réussi à mobiliser la main-d'œuvre espagnole libérée par la crise dans le BTP, comme elles le souhaitaient. En tout état de cause, la grande majorité des travailleuses de la saison 2011 qu'il s'agisse de Marocaines, de Roumaines ou de Bulgares étaient des « répétitrices » (du nom que l'on donne aux migrantes fidélisées). 5 427 travailleuses marocaines sont venues pour la campagne 2010/2011¹⁶.

La mission a pu constater que très peu d'Espagnols travaillaient dans les champs, certains y occupant tout de même des postes de contremaîtres, les travailleurs nationaux -principalement des femmes- sont plus nombreux dans les *almacenes*, les entrepôts où les fraises sont contrôlées, emballées et expédiées. En revanche de nombreux travailleurs immigrés, en majorité des hommes d'origine sub-saharienne, travaillent dans les champs, y compris au ramassage, une tâche pourtant décrite par les exploitants comme convenant mieux aux femmes. Ces personnes, qui vivent soit dans les fermes pendant la campagne (une faveur de l'employeur) soit dans les campements établis aux abords des municipalités (*asentamientos* appelés aussi « *chabolas* »), sont souvent des anciens sans-papiers arrivés en Espagne il y a une dizaine d'années et ayant été régularisés depuis lors. La crise économique touche de plein fouet ces migrants qui étaient souvent employés par le secteur du BTP, et qui se retrouvent aujourd'hui à faire les saisons, c'est-à-dire à enchaîner les campagnes agricoles à travers l'Espagne. Ces migrants, qui vendent leurs bras souvent au jour le jour, ont du mal à comprendre qu'on fasse venir via les contrats à la source des travailleuses, alors même qu'eux-mêmes, bien que bénéficiant d'un permis de travail, ne trouvent souvent pas à s'employer. En outre, les *asentamientos* hébergent toute l'année des immigrés en situation irrégulière qui s'emploient dans divers domaines y compris auprès d'exploitants agricoles peu scrupuleux.

La contrainte de flexibilité

Sur le terrain, les préférences des exploitants pour telle ou telle nationalité ne paraissent pas obéir à des règles simples, mais une certaine tendance à la diversification semble se dessiner. Certains considèrent que, depuis qu'elles bénéficient de la libre circulation, les travailleuses est-européennes sont plus exigeantes et moins ardentes au travail, d'autres au contraire apprécient les répétitrices venues de Roumanie, entre autres. Concernant les contingents de Marocaines, en dépit d'une diminution relative, ils présentent « l'avantage » d'une sélection supposée rigoureuse par l'ANAPEC au Maroc, et certains exploitants anticipent le poids du système traditionnel et l'efficacité de l'encadrement pendant le voyage et sur place pour obtenir un comportement soumis. Cependant, d'un côté comme de l'autre, ils n'échappent pas à cette contradiction d'une migration qui ne dit pas son nom mais qui constitue le rêve de certaines : en dépit des précautions prises, le nombre de personnes qui s'échappent de la *contratación en origen*/recrutement à la source, semble plus important que les chiffres officiels présentés par l'ANAPEC et le programme AENEAS.

On doit enfin noter que le contexte qui préside aux stratégies de recrutement est surdéterminé par les exigences de la commercialisation. Près des neuf dixièmes de la production partent vers l'Europe, principalement dans les circuits de grande distribution, qui poussent les agriculteurs à toujours plus de flexibilité. La mise sur le marché doit se faire le plus tôt possible et à un tarif

16. 3 600 femmes marocaines qui avaient été recrutées de manière préliminaire n'ont finalement pas pu partir pour la campagne. Leurs passeports se trouvent encore auprès de l'ANAPEC au Maroc.

où les producteurs sont en face d'un oligopole, en sachant qu'ils doivent affronter, en début de cycle, l'avance de pays comme l'Égypte et le Maroc, et en fin de cycle, la présence dans les rayons des supermarchés des fraises produites plus au nord. Ignorant les quantités qui seront produites comme celles qui seront commercialisées, et à quel prix, les coopératives d'agriculteurs sont composées d'unités où dominent l'improvisation et le pragmatisme en matière de main-d'œuvre, et qui chacune développe ses propres pratiques. Si bien sûr la fidélisation d'ouvrières qui donnent satisfaction est souhaitée, aucune véritable politique paternaliste n'est possible devant les incertitudes du marché. C'est pour cela que l'on a affaire à un système de main-d'œuvre hybride, où la part du recrutement hors contrat est nécessairement variable mais présente.



Partie II. Le cadre juridique

Cadre juridique international

Le cadre général de la protection des droits de l'Homme est fixé par la Constitution de l'Espagne, notamment son titre premier intitulé « Des droits et des devoirs fondamentaux », dont le respect est renforcé par l'article 10 alinéa 2 de la Constitution qui énonce « Les dispositions relatives aux droits fondamentaux et aux libertés reconnus par la Constitution seront interprétées conformément à la Déclaration universelle des droits de l'homme et aux traités et accords internationaux sur les mêmes matières ratifiés par l'Espagne ».

L'Espagne a ratifié la plupart des conventions internationales relatives aux droits de l'Homme, dont principalement dans le contexte qui nous intéresse dans le présent rapport :

- Le Pacte international relatif aux droits économiques, sociaux et culturels (1966) : entré en vigueur en 1976, il a été ratifié par l'Espagne en 1977 et garantit notamment des conditions de travail justes et favorables. L'Espagne est à ce jour le seul Etat européen à avoir ratifié le Protocole facultatif au PIDESC (pas encore entré en vigueur), créant une voie de recours au niveau international.
- La Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination raciale (1965). L'Espagne l'a ratifiée en 1968 et levé les réserves en 1999.
- La Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes (CEDAW) adoptée en 1979 entrée en vigueur en 1981 et ratifiée par l'Espagne en 1983. Ce pays a aussi ratifié le Protocole facultatif à la CEDAW qui permet aux victimes de violations de porter plainte auprès d'une instance internationale.
- Les conventions de l'Organisation internationale du travail : outre les Conventions fondamentales de l'OIT portant sur la liberté d'association (87 et 98), l'interdiction du travail forcé (29 et 105), le travail des enfants (138 et 182) et la non-discrimination (100 et 111).
- La Convention No 100 sur l'égalité de rémunération entre la main-d'œuvre masculine et la main-d'œuvre féminine pour un travail de valeur égale. Ratifiée par l'Espagne le 26 octobre 1967. Entrée en vigueur à l'égard de l'Espagne le 6 novembre 1968.
- La Convention No 129 sur l'inspection du travail dans l'agriculture. Ratifiée par l'Espagne le 11 mars 1971. Entrée en vigueur pour l'Espagne le 5 mai 1972.
- La Convention No 141 sur les organisations de travailleurs ruraux, de 1975, ratifiée par l'Espagne en 1978.
- La Convention n° 97 sur les travailleurs migrants (révisée) de 1949, ratifiée par Espagne en 1967. Cette convention prévoit que l'Etat « applique aux immigrants qui se trouvent légalement dans les limites de son territoire, un traitement qui ne soit pas moins favorable que celui qu'il applique à ses propres ressortissants » en ce qui concerne en particulier la rémunération (y compris allocations familiales) la durée du travail, les heures supplémentaires, les congés payés, l'affiliation aux organisations syndicales et la jouissance des avantages offerts par les conventions collectives, le logement, la sécurité sociale (article 6).

En revanche, l'Espagne n'a pas ratifié la Convention 143 sur les travailleurs migrants (dispositions complémentaires) de 1975 pas plus que la Convention (n° 184) sur la sécurité et la santé dans l'agriculture de 2001 qui prévoit des mesures concernant la sécurité des machines, l'ergonomie, le transport de matériaux, la gestion des produits chimiques, la protection contre les risques biologiques, le bien-être et le logement...

D'autre part, la Convention internationale des Nations Unies sur la protection des droits de tous les travailleurs migrants et des membres de leur famille (1990) n'a pas été ratifiée par l'Espagne ni par aucun État membre de l'Union européenne. Lors de l'examen périodique universel du Conseil des droits de l'homme, en septembre 2010 à Genève, le représentant espagnol a estimé qu'il s'agissait d'un texte déséquilibré qui ne privilégie que les intérêts des pays d'origine.

De fait, ces réticences politiques n'exonèrent pas plus l'Espagne que les autres pays de l'Union européenne, de leurs obligations de respecter les droits des migrants, qu'ils soient en situation régulière ou en situation irrégulière. En septembre 2010, le Global Migration Group, groupe composé de 12 agences de l'ONU, de la Banque mondiale et de l'Organisation internationale pour les migrations (OIM) a rappelé dans une déclaration que tous les migrants, quels que soient leur statut, ont « le droit à la protection de leurs droits économiques, sociaux et culturels, y compris le droit à la santé, à un niveau de vie adéquat, à la sécurité sociale, à un logement décent, à l'éducation et à des conditions de travail justes et favorables », ainsi que le droit de ne pas subir des discriminations basées sur leur origine nationale et le droit d'être protégé contre l'exploitation¹⁷. En 2004 déjà, dans sa Recommandation générale n°30 sur les non-citoyens, le Comité de l'ONU pour l'élimination de la discrimination raciale (CERD) avait rappelé que « tous les individus ont droit de jouir de leurs droits en ce qui concerne le travail et l'emploi, y compris la liberté de réunion et d'association, à partir du moment où une relation de travail a été initiée jusqu'au moment où elle se termine »¹⁸.

Le Maroc quant à lui a ratifié la Convention internationale sur la protection des droits de tous les travailleurs migrants et des membres de leur famille en 1993. Si la principale responsabilité du respect des droits des travailleurs migrants repose sur le pays où ils sont employés, le Maroc, en tant que pays de départ, a un certain nombre d'obligations pour faire respecter les dispositions prévues dans la Convention. La Convention, s'applique en effet pendant tout le processus migratoire, qui « comprend les préparatifs de la migration, le départ, le transit et toute la durée du séjour, l'activité rémunérée dans l'Etat d'emploi, ainsi que le retour dans l'Etat d'origine ou dans l'Etat de résidence habituelle » (article 1-2). Elle rappelle en particulier le droit des migrants à bénéficier d'une protection et assistance consulaire (article 23) et l'obligation de l'Etat à leur offrir un soutien pratique avant leur départ (art 65) mais aussi de les informer des droits que leur confère la présente Convention (article 33).

Cadre juridique européen de protection des droits de l'Homme

L'Espagne est également engagée dans des accords relatifs aux droits de l'Homme dans le cadre du Conseil de l'Europe :

- La Convention européenne de sauvegarde des droits de l'homme et des libertés fondamentales adoptée dans le cadre du Conseil de l'Europe en 1950 et entrée en vigueur en 1953. Elle s'applique à toute personne se trouvant sur le territoire d'un des Etats signataires, indépendamment de sa nationalité et de sa situation au regard de la législation relative au séjour. Elle impose notamment un traitement sans distinction fondée sur le sexe, la race, la couleur, la langue, l'origine nationale.
- La Charte sociale européenne ratifiée par l'Espagne le 6 mai 1980 qui garantit un certain nombre de droits économiques et sociaux y compris aux migrants en situation régulière. La Charte sociale protège notamment le droit à des conditions de travail équitables, le droit à la liberté d'association et de négociation collective. En revanche l'Espagne n'a pas ratifié le second Protocole à la Charte sociale européenne qui permet au Comité européen des droits sociaux d'examiner des réclamations collectives.

Au niveau du droit communautaire :

- La Charte des droits fondamentaux de l'Union européenne, (adoptée en 1999 par le Conseil européen, et proclamée de nouveau en 2007) garantit notamment les droits au travail, et intègre les droits proclamés par la Charte communautaire des droits sociaux fondamentaux des travailleurs (1989), une déclaration solennelle des chefs d'Etat et de gouvernement des Etats membres, qui fixe les grands principes européens du droit du travail et de la place du travail dans la société européenne.

17. Statement of the Global Migration Group on the Human Rights of Migrants in Irregular Situation, 20/09/2010, disponible sur <http://www.ohchr.org/EN/NewsEvents/Pages/DisplayNews.aspx?NewsID=10396&LangID=E>, traduction libre.

18. CERD, General Recommendation No.30: Discrimination Against Non Citizens, 01/10/2004, disponible sur <http://www.unhcr.ch/tbs/doc.nsf/%28Symbol%29/e3980a673769e229c1256f8d0057cd3d?Opendocument>, traduction libre.

Les initiatives européennes de réglementation du travail saisonnier

La Commission européenne a présenté, le 14 juillet 2010, une proposition de directive relative aux conditions d'entrée et de séjour dans l'UE des ressortissants de pays tiers à des fins de travail saisonnier (COM (2010) 379) (directive communément appelée « directive travailleurs saisonniers »). Le Parlement européen devait être appelé à voter l'adoption de cette directive à la fin de 2011. Cette directive, qui concerne les ressortissants de pays non membres de l'Union se rendant dans un État membre à des fins d'emploi saisonnier, se place dans la perspective de la promotion des migrations circulaires, comprises comme un moyen d'éviter que les migrations temporaires ne se transforment en résidence permanente. Pensée comme un moyen de faciliter l'entrée des travailleurs saisonniers pour les besoins des États d'emploi, la directive vise à simplifier les procédures et prévoit l'éventualité d'un permis de travail pluri-saisonnier, valable trois ans. Elle établit une limite à la durée du travail saisonnier (six mois par année civile) et prévoit que les saisonniers auront les mêmes droits que les ressortissants des États membres dans un certain nombre de domaines (association, sécurité sociale).

Une commission formée de plusieurs ONG a cependant regretté les risques de « dumping social », proposant de limiter la définition du travail saisonnier à l'agriculture, à l'horticulture et au tourisme et surtout de permettre qu'elle concerne les ressortissants des pays tiers qui résident ou non dans les pays de l'Union européenne.¹⁹

En octobre 2011, l'Association européenne pour la défense des droits de l'Homme (AEDH, membre de la FIDH) estimait que le texte proposé par la Commission ne permettait pas une garantie des droits : « La rigidité du statut de travailleur saisonnier, la faiblesse des garanties offertes, et la non-transférabilité des droits sociaux vers le pays d'origine sont autant d'éléments qui pousseront les travailleurs hors du cadre légal, ce qui les exposera fortement à l'exploitation. » De plus, le projet entraîne des « droits à géométrie variable selon les catégories de travailleurs ». En effet, un « cadre spécifique est instauré pour les travailleurs saisonniers issus de pays tiers, établissant ainsi une discrimination et une inégalité de droits à raison de la seule origine, les saisonniers originaires d'un État membre demeurant encadrés par le règlement n°1408/71 du Conseil (1). Par exemple la durée du travail saisonnier est fixée à 6 mois maximum pour les travailleurs étrangers tandis qu'elle est de 8 mois pour les européens. ». D'autre part, selon la directive sur le détachement intergroupe que le Parlement européen sera également amené à voter, « le droit au regroupement familial sera accordé aux cadres détachés, et non aux travailleurs saisonniers. Or en aucun cas le respect du droit à la vie privée et familiale ne peut être dépendant du niveau de qualification ou de rémunération. »²⁰

En réponse aux soulèvements populaires dans plusieurs pays au sud de la Méditerranée et dans le cadre de la politique européenne de voisinage, la Commission européenne et la Haute Représentante de l'UE, dans une communication intitulée « *Un partenariat pour la démocratie et une prospérité partagée avec le sud de la Méditerranée* »²¹ du 8 mars 2011, ont proposé d'établir des « *partenariats pour la mobilité* » avec les pays du sud de la Méditerranée. Le contenu et les objectifs de ces partenariats sont précisés au sein d'une communication de la Commission européenne, du 24 mai 2011, intitulée « *Un dialogue sur les migrations, la mobilité et la sécurité avec les pays du sud de la Méditerranée* ».²²

19. Voir, « Proposition de directive de l'Union européenne sur les travailleurs migrants saisonniers. Appel à l'action, juillet 2011 », http://picum.org/picum.org/uploads/file_/Appel%20%C3%A0%20action%20Directive%20Travailleurs%20Saisonniers%20Juillet2011.pdf. Le projet de rapport du rapporteur de la commission Libertés civiles, Justice et Affaires intérieures et le projet d'opinion du rapporteur de la commission Emploi et Affaires sociales du Parlement européen ont, dans une large mesure, tenu compte de ces préoccupations et recommandations, voir <http://www.europarl.europa.eu/sides/getDoc.do?pubRef=-//EP//NONSGML+COMPARL+PE-464.960+02+DOC+PDF+V0//FR&language=FR>, et <http://www.europarl.europa.eu/sides/getDoc.do?pubRef=-//EP//NONSGML+COMPARL+PE-464.974+01+DOC+PDF+V0//FR&language=FR>.

20. Communiqué de l'AEDH, « Immigration de travail dans l'UE : vers un régime à plusieurs vitesses, fondé sur l'inégalité de traitement ? - Communiqué de presse du 17 octobre 2011 », disponible sur <http://www.aedh.eu/Immigration-de-travail-dans-l-UE,1328.html>. L'analyse complète du projet est également disponible sur le site de l'association.

21. COM (2011) 200. Les principales recommandations ont été approuvées lors des Conseils européens des 11 et 25 mars 2011.

22. COM(2011) 292

Axés sur la « *sécurité* » et la « *lutte contre les migrations illégales* », ces partenariats visent à « *faire en sorte que les migrations et la mobilité entre l'UE et les pays du sud de la Méditerranée se fassent dans le cadre de procédures légales et d'une façon ordonnée et efficace.* » D'un côté, les pays du Sud concluent des accords de réadmission et renforcent les contrôles des frontières, de l'autre, l'UE pourrait prévoir des régimes spécifiques de « *facilitation de main-d'œuvre* », permettant notamment « *des programmes et/ou cadres juridiques assouplis particuliers en matière de migrations circulaires (y compris dans le secteur du travail saisonnier)* », ainsi que « *le renforcement des capacités de mise en concordance efficace de l'offre et la demande de main-d'œuvre* ». Il est proposé d'ouvrir des dialogues, en vue de l'établissement de tels partenariats, avec le Maroc, ainsi que la Tunisie et l'Égypte. Ces partenariats s'inscrivent dans la politique migratoire générale de l'UE, qui fait des personnes migrantes des entités économiques au service des marchés du travail des États membres, et qui fait des États tiers des gardiens frontaliers de l'UE.

Cadre juridique espagnol de l'immigration

Le 1er juillet 1985 le Parlement espagnol approuve une « loi organique relative aux droits et aux libertés des étrangers dans le pays » qui anticipe l'adhésion de l'Espagne à la communauté européenne (1er janvier 1986) et marque le commencement de la politique espagnole d'immigration. Avant cette loi, les questions de migrations avaient deux références législatives suprêmes : le décret royal de 1852 et l'article 13 alinéa 1 de la Constitution de 1978 qui énonce « Les étrangers jouiront en Espagne des libertés publiques garanties au titre I, dans les termes qu'établiront les traités et la loi ».

La loi relative aux droits des étrangers est la loi organique n° 4/2000 du 11 janvier 2000, sur les droits et libertés des étrangers en Espagne et leur intégration sociale (LOE). Cette loi est modifiée à plusieurs reprises entre janvier 2000 et décembre 2009 par les lois organiques 8/2000, 14/2003 et 2/2009 du 11 décembre 2009.

La loi 2/2009 sur les droits et libertés des étrangers et leur intégration sociale a été adoptée en réponse aux décisions du Tribunal constitutionnel relatives à la protection des droits fondamentaux des immigrés et aux multiples directives européennes, dont la directive « retour » 2008/115/CE du 16 décembre 2008.

L'article 2 bis de la loi organique prévoit que les administrations mettront en œuvre la politique définie par le gouvernement dans le respect de : la coordination de la politique espagnole avec celle de l'Union européenne ; l'aménagement des flux de travailleurs migrants en accord avec les nécessités qui résultent de la situation nationale de l'emploi ; l'intégration sociale des immigrants ; l'égalité effective entre les hommes et les femmes ; le respect du principe de non-discrimination ; la garantie des droits que la Constitution, les traités et les lois reconnaissent à toute personne ; la lutte contre l'immigration clandestine et le trafic illicite d'êtres humains ; l'égalité de traitement au travail et en matière de sécurité sociale et la collaboration avec les pays d'origine.

La loi organique n° 2 du 11 décembre 2009 reconnaît certains droits fondamentaux à tous les immigrés tels que le droit de se réunir, de constituer une association, d'appartenir à un syndicat et de faire grève²³. Tout étranger qui ferait l'objet d'une discrimination de la part d'une autorité ou d'un fonctionnaire publics peut faire appel à la justice pour faire respecter ses droits.

Enfin, la loi 2/2009 apporte des nouveautés pour les femmes étrangères, particulièrement celles qui sont en situation irrégulière et victimes de violences. Celles-ci pourront faire une demande de permis de résidence et de travail pour circonstances exceptionnelles.

23. En novembre et en décembre 2007, le Tribunal constitutionnel espagnol a déclaré contraires à la constitution plusieurs dispositions de la loi organique n° 8 du 22 décembre 2000 qui limitaient aux seuls immigrés en situation régulière l'exercice du droit de se réunir, de constituer une association, d'appartenir à un syndicat et de faire grève.

Le droit espagnol du travail

La législation du travail est constituée par un ensemble de lois et de décrets relatifs à l'emploi appelé la *Guía Laboral*. Les conditions de travail du travailleur salarié sont réglementées par le Statut des travailleurs (*Estatuto de los Trabajadores*), une norme fondamentale de la législation du travail espagnole, approuvé par le *Real Decreto Legislativo 1/1995*, du 24 mars 1995. Les droits et devoirs qui y sont prévus sont développés ou améliorés au niveau des secteurs d'activité (ou des entreprises) des Communautés autonomes. Les travailleurs de la fraise à Huelva sont sous le régime de la Convention collective agricole de la province de Huelva.²⁴ Le code du travail prévoit que l'employeur effectue les retenues des cotisations de sécurité sociale et de l'impôt sur le revenu avant de verser le salaire. Dans le cas d'un contrat à durée déterminée, le salaire sera grevé de 6,40 % en raison des charges sociales, et de 6,35 % dans le cas d'un contrat à durée indéterminée. Il existe un salaire minimum (*Salario Mínimo Interprofesional*) dont le montant est fixé annuellement. En 2011, il s'élève à 641,40 euros brut mensuels.

La durée hebdomadaire légale du travail est de 40 heures mais peut être plus favorable dans la convention collective ou le contrat de travail. Les heures supplémentaires doivent être récupérées par un temps de repos équivalent ou rémunérées, en fonction de ce que prévoit la convention collective ou le contrat de travail.

Les contrats doivent en principe être écrits. Si le contrat est seulement verbal, il est supposé être à durée indéterminée. On distingue : le contrat à durée indéterminée qui est un contrat de droit commun ; les contrats à durée déterminée qui doivent obligatoirement répondre à certaines exigences, tels que le contrat *obras y servicios*²⁵ ; le contrat *eventual* (pour répondre à une surcharge exceptionnelle de travail) ; le contrat de formation et stage et le contrat de *interinidad* (intérimaire). Il est intéressant de noter qu'il existe une présomption de droit selon laquelle les contrats conclus en infraction avec la loi sont des contrats à durée indéterminée. Certaines entreprises, particulièrement dans le secteur agricole, usent du contrat verbal. En théorie, l'inspecteur du travail peut alors imposer à l'employeur la requalification en contrat à durée indéterminée sous 24 heures.

Le travail saisonnier

Les saisonniers dans le secteur de la fraise sont embauchés par voie d'un contrat "*por obras y servicios*", la tâche ou le service à effectuer étant *la temporada*, la saison. Dans ce cas la date de fin n'est pas mentionnée.

Le permis de travail accordé à un ressortissant étranger pour exercer un travail saisonnier (agricole ou autre) peut avoir une durée égale à celle du contrat de travail, selon une limite de neuf mois au cours d'une année civile. Le contrat de travail du saisonnier peut être conclu soit de date à date, soit pour la durée des travaux saisonniers indiqués dans le contrat. Le contrat de travail est soit écrit, soit verbal. La déclaration à la sécurité sociale doit se faire dans les 10 jours suivant l'embauche.

Le contrat doit mentionner : les données personnelles du travailleur, l'identification de l'entreprise, le type de contrat, le poste de travail et la catégorie professionnelle, le salaire, la journée de travail et les horaires. Il mentionne en général une période d'essai de 15 jours.

Le contrat prend effet le jour d'arrivée du travailleur et prendra fin sans formalités à la date convenue ou à la fin des travaux, mais il peut également prendre fin pour des raisons objectives (volonté du travailleur, renvoi collectif ou individuel...). De fait, le contrat peut être rompu à tout moment par l'employeur en raison par exemple du cours de la fraise, et ce sans préavis (voir annexe).

24. Convenio colectivo sindical del Campo de la provincia de Huelva.

25. Le contrat *obras y servicios* a pour objet la réalisation d'une mission qui ne relève pas de l'activité propre à l'entreprise. Sa durée correspond au temps nécessaire à la réalisation de la mission, et n'a donc pas de terme précis.

La Convention collective agricole de Huelva

La durée légale du travail dans la Convention collective²⁶ est fixée à 39 heures par semaine réparties sur 6 jours, soit 6h30 par jour pour le travail dans les champs (article 7). Pour ce qui concerne les travaux de tri et d'emballage, le nombre d'heures maximum par mois est fixé à 139h, une journée ne pouvant dépasser 9h, mais ne pouvant être inférieure à 3h (article 32). Le dimanche est considéré comme un jour normal (« *caracter laboral* ») entre le 15 mars et le 15 juin, le reste du temps il doit en principe s'il est travaillé être rémunéré à plus 50%.

Le salaire journalier pour la cueillette est de 38.63²⁷ euros dans la région de Huelva pour 6h30 heures travaillées.

La convention collective de Huelva prévoit une rémunération des heures supplémentaires : première heure, 10,08 euros /h un jour normal, 11,52 euros/les dimanches et fêtes ; heures suivantes, 12,96 euros /h. Il existe cependant une certaine flexibilité, les heures supplémentaires pouvant être compensées par des jours de congé ou des journées de travail plus courtes ou rémunérées avec une majoration de salaire. La Convention collective prévoit que si deux heures sont travaillées dans la journée, la journée entière doit être payée.

Les jours fériés non travaillés ouvrent droit à une indemnité compensatrice. La Convention collective garantit en outre des droits aux travailleurs disposant d'un contrat fixe (*fijo*), dont sont évidemment exclus les saisonniers.

Le système espagnol de protection sociale comprend le régime général qui couvre les salariés de l'industrie et des services et les régimes spéciaux. Les travailleurs salariés et non salariés dans l'agriculture sont couverts par le régime spécial agricole qui est moins favorable que le régime général. L'intégration au régime général des travailleurs agricoles, une demande de longue date des syndicats, serait prévue pour l'année en cours et devrait entrer en vigueur en janvier 2012. L'une des caractéristiques de ce régime spécial est la faible proportion du montant de la cotisation revenant à l'employeur.

Les cotisations à la sécurité sociale doivent être payées par le travailleur que celui-ci travaille ou pas, le montant de sa cotisation diminuant en proportion du nombre de jours travaillés par mois : le montant de la cotisation revenant au travailleur est de 0 euro pour 23 jours travaillés et s'élève à 86 euros sans jour travaillé par mois (cf : régime spécial agricole).

Le recrutement à la source

Comme expliqué *supra*, la loi espagnole permet aux employeurs de recruter des ressortissants de pays non communautaires et d'effectuer la signature du contrat dans le pays d'origine. Le système d'introduction de la main-d'œuvre saisonnière en Andalousie se fonde sur un accord national signé en 2006 entre les autorités centrales, les syndicats et les organisations patronales agricoles portant sur l'organisation des flux migratoires dans les campagnes agricoles saisonnières. Cet accord est mis en œuvre par une Commission au niveau étatique et des commissions provinciales (commission provinciale de suivi de la migration à Huelva), en charge de l'analyse, la planification des besoins en main-d'œuvre, l'établissement du nombre de travailleurs nécessaires, la localisation de la main-d'œuvre, et l'organisation de la venue des travailleurs et de leur intégration.

Les travailleurs sont recrutés pour le temps de la récolte qui à Huelva dure généralement trois mois et doivent retourner dans leur pays à la fin du contrat saisonnier. Certains peuvent rester 9 mois en Espagne. En 2010, Huelva totalise autour de 85% de la *contratación en origen* temporaire et a recruté depuis la création de cette procédure, plus de 50% du contingent temporaire introduit en Espagne.

26. Texto articulado del Convenio colectivo sindical del Campo de la provincia de Huelva

27. Tablas salariales provisionales para el año 2010.

Ces contrats trouvent leurs fondements dans les accords bilatéraux entre l'Espagne et plusieurs pays (le Maroc, la Pologne, la Roumanie, la Bulgarie). Chaque année, une fois les besoins en main-d'œuvre évalués, les organisations patronales se rendent elles-mêmes dans les pays pour recruter. Avec l'entrée dans l'Union européenne de la Pologne, de la Roumanie et de la Bulgarie, ce système de recrutement ne concerne plus que le Maroc, les recrutements dans les pays de l'est de l'Europe se faisant directement par les coopératives ou à travers des agences de recrutement.

Dès l'obtention de leur contrat, les travailleurs signent un engagement de retour et se voient alors délivrer par la direction générale de l'immigration « une autorisation de résidence temporaire et de travail » de trois à neuf mois où sont indiqués le secteur géographique et le secteur d'activité. Les travailleurs signent un contrat dans leur pays d'origine avec l'association de producteurs en charge du recrutement, puis lors de leur arrivée à Huelva avec l'exploitant agricole. Les saisonniers participent à toutes les tâches de la campagne de fraises : mise en place des plants, entretien et épandage des pesticides, récolte, emballage, arrachage des plastiques....

Le droit de séjour est lié au contrat lequel ne prévoit pas de date exacte de fin d'embauche.

C'est une loi qui répond à la politique migratoire européenne et au cadre juridique régional, notamment celui des accords conclus entre l'UE et les pays du sud de la Méditerranée dans le cadre de la politique européenne de voisinage et des « Accords d'association », concrétisés par les accords bilatéraux en matière de main-d'œuvre et de gestion des flux migratoires.

Au bout de deux saisons suivies de deux retours au pays (art 40 (k) de la *Ley de extranjería* 2/2009), les travailleurs étrangers ont le droit de demander un permis de travail à la condition qu'un employeur leur fasse un contrat d'un an, ce qui dans le secteur de la fraise est assez improbable étant donné que les personnes employées à l'année sont très rares.

L'accord bilatéral Espagne-Maroc de contratación en origen

En 2009, les saisonnières marocaines ont représenté 15% des ouvrières étrangères employées par les agriculteurs espagnols dans la région de Huelva et surtout la deuxième communauté, selon l'INE (Instituto Nacional de Estadísticas).

L'accord bilatéral en matière de travail signé à Madrid le 25 juillet 2001 est le principal instrument juridique en matière de coopération de main-d'œuvre entre l'Espagne et le Maroc²⁸.

Le préambule de cet accord précise que celui-ci vise à « réguler de façon ordonnée et coordonnée les flux de main-d'œuvre entre les deux pays ». Les autorités espagnoles, par le biais de l'Ambassade d'Espagne à Rabat, communiquent aux autorités marocaines les besoins en main-d'œuvre en fonction des offres d'emploi existantes. Les autorités marocaines, par le biais de l'Ambassade d'Espagne à Rabat, font part aux autorités espagnoles des possibilités de satisfaire cette demande de travail par l'envoi de travailleurs marocains désireux de se déplacer en Espagne (art 3). Les candidats sélectionnés seront soumis à un examen médical et, le cas échéant, bénéficieront d'une période préalable de formation (art 4 alinéa1). Cette formation peut aussi avoir lieu à posteriori, comme le précise l'article 6, « Les travailleurs marocains jouiront des droits et avantages que leur accorde la législation espagnole. Les autorités compétentes s'engagent dans ce cadre à prendre les mesures nécessaires pour faciliter l'accès à une meilleure qualification professionnelle de ces travailleurs ».

L'accord consacre le chapitre IV à des dispositions spéciales concernant les travailleurs saisonniers. Selon l'article 16, en application des engagements déjà souscrits par les deux pays, les autorités marocaines et espagnoles renforceront la coopération dans le domaine du contrôle de la législation du travail notamment afin d'éviter l'exploitation des Marocains en situation irrégulière.

28. Un accord administratif relatif aux travailleurs saisonniers marocains en Espagne a été signé à Madrid le 30 septembre 1999 pour une durée de 3 ans renouvelable par tacite reconduction.

Le Programme de gestion intégrale de l'immigration saisonnière

Cet accord a servi de base à la Convention cadre de partenariat entre l'Agence nationale de promotion de l'emploi et des compétences (ANAPEC) du Maroc et la Commune de Cartaya de 2006, qui met en œuvre un projet AENEAS²⁹ Cartaya appelé officiellement « Programme de Gestion Intégrale de l'Immigration Saisonnière ». L'objectif général de ce projet, financé par l'Union européenne, est « d'offrir une assistance aux employeurs et leurs associations professionnelles et aux travailleurs saisonniers et d'assurer le traitement des offres d'emploi de Huelva » et d'assurer la disponibilité de la main-d'œuvre aux plantations de Moguer, Cartaya, Palos de la Frontera, Lucena del Puerto, Almonte...

Un dispositif spécifique a été mis en place par l'ANAPEC pour prendre en charge le recrutement dans toutes ses phases, de la présélection à la prise de fonction en passant par l'appui aux démarches administratives et au départ, la sensibilisation, la bancarisation, l'accueil, l'intégration et la formation.

L'année 2002 a connu un taux de fuite des femmes saisonnières qui dépassait les 90% sur un total de 500. Un taux qui restera élevé jusqu'en 2005 où des procédures de recrutements seront mises en place par les gouvernements espagnol et marocain et seront affinées dans le cadre du projet AENEAS Cartaya. En 2005 près de 1 370 femmes sont recrutées, 2 299 en 2006, 5 115 en 2007, 12 030 en 2008 et 14 000 en 2009. Les campagnes saisonnières affichent plus de 97% de taux de retour. Le taux de retour a été considéré comme un indicateur institutionnel de réussite de ce projet.

Les conditions de l'offre d'emploi sont : un contrat à durée déterminée de 3 mois à 6 mois ; un salaire de 34 à 37 euros/jour travaillé de 6h 30 ; la possibilité d'effectuer des heures supplémentaires rémunérées ; un logement à la charge de l'employeur ; un congé hebdomadaire de 1 jour ; le transport du lieu de résidence en Espagne au lieu de travail à la charge de l'employeur et une couverture médicale assurée en Espagne et au Maroc pendant la période de travail.

La FUTEH, conditions de recrutement et code de bonnes pratiques

Le programme AENEAS Cartaya est achevé et les entreprises de Huelva qui veulent poursuivre la *contratación en origen* avec le Maroc ont créé la Fondation pour les Travailleurs Étrangers à Huelva (FUTEH), comme modèle « d'organisme de gestion des flux migratoires de travail agricoles ». La FUTEH comprend : la Mairie de Cartaya, la Fédération de Communes Beturia, la Fédération Agro-alimentaire de la Centrale Syndicale, CCOO, le Consortium pour Action d'Intégration des Migrants (CEPAIM), la Commission de Communes avec Immigration (COMI) de Huelva, la Commission des patrons d'entreprises agricoles (COPA) de Huelva : FREHUELVA, A.C.P.H. COAG, UPA, CORA, FAECA, etc

Une convention a été signée entre la FUTEH et l'ANAPEC en 2011 pour organiser l'immigration circulaire des travailleurs saisonniers entre le Maroc et la région de Huelva. Les conditions obligatoires à remplir par les entreprises ont été annexées à cette convention, dont : garantir 18 jours par mois de journées réelles de travail ; déclarer les travailleurs à la sécurité sociale ; ne pas retenir les passeports ; prendre en charge du coût total du voyage de retour par l'entreprise si elle licencie le travailleur dans les 15 premiers jours.

Un code de bonnes pratiques entre les entreprises et les travailleurs lors des campagnes agricoles est également annexé à cette convention. Il prévoit, entre autres, que le logement fourni par l'entreprise, sera gratuit, devra réunir les conditions minimales de confort et de services, ainsi que le mobilier et les ustensiles de ménage nécessaires. « Il sera soumis de façon permanente à la visite potentielle des organisations syndicales CCOO et UGT. Dans tous les cas, il disposera toujours de l'eau courante, froide et chaude, électricité et services hygiéniques adéquats ». Les employeurs doivent également informer les travailleurs sur les retenues sur salaire de façon claire.

29. Le programme AENEAS adopté par la Commission européenne en 2006 en vue de cofinancer des actions des pays tiers en matière de gestion des flux migratoires.

PARTIE III. Le travail des saisonnières : des conditions toujours préoccupantes

De l'avis de nombreux interlocuteurs rencontrés par la mission, la situation des travailleurs migrants se serait sensiblement améliorée ces dernières années, notamment du fait des accords bilatéraux de main-d'œuvre dans la mesure où ils garantissent que la majorité des travailleurs sont contractés légalement. Si le travail irrégulier peut continuer de constituer une variable d'ajustement dans les périodes de pic de production, les exploitants s'assurent en général une main-d'œuvre régulière suffisamment nombreuse pour ne pas y avoir recours. Dans les faits, la situation de ces travailleurs varie beaucoup selon l'exploitation dans laquelle ils travaillent, certaines fermes étant mieux-disantes sur le plan social et d'autres clairement moins regardantes sur la conformité des conditions de travail et de logement avec la législation.

Cela étant, des abus des droits des travailleurs persistent de manière généralisée dans les exploitations agricoles et ce, à l'égard de toutes les catégories de travailleurs saisonniers. L'exigence de flexibilité du secteur de la fraise, une main-d'œuvre totalement dépendante de l'employeur, et une convention collective peu protectrice, y concourent. De l'avis de tous les interlocuteurs syndicaux rencontrés par la mission, les inspections du travail dans le secteur agricole sont sinon inexistantes, en tout cas très insuffisantes.

Absence de garantie de rémunération minimale

La Convention collective du secteur agricole de Huelva est au final assez peu protectrice : si elle garantit un salaire minimum par jour, elle ne garantit pas une rémunération minimale pendant la durée du contrat. Les jours non travaillés ne sont pas payés mais ne peuvent pas non plus être indemnisés par l'assurance chômage étant donné que le droit à l'assurance-chômage n'est garanti qu'au bout de 270 jours de travail. Les syndicats espagnols³⁰ pensent qu'il faut trouver une solution pour indemniser les travailleurs saisonniers pour les jours non travaillés.

Les journées pluvieuses pendant lesquelles on ne peut récolter la fraise sont autant de jours non payés, mais cette disposition est d'autant plus préoccupante que comme nous l'avons vu dans la première partie, les exploitants agricoles ont tendance à faire venir plus de travailleurs qu'ils n'en ont réellement besoin, et que les journées non travaillées reviennent périodiquement. Quand les conditions sont normales, les saisonnières travaillent généralement 23 à 24 jours par mois. Pour l'année en cours, en raison de la crise économique, de la situation sociale du marché du travail et des intempéries, les personnes qui travaillent même moins de 6h30 heures par jour se disent être privilégiées. Dans leur cas, la Convention collective prévoit que si deux heures sont travaillées dans la journée, la journée entière doit être payée. Ce qui, d'après les témoignages recueillis pendant la mission n'est jamais le cas.

D'après les témoignages recueillis, quand la journée entière est travaillée le salaire journalier de 38 euros est effectivement payé, en revanche lorsque seules quelques heures sont travaillées, les travailleurs sont payés à l'heure.

30. Comisiones Obreras (CC.OO) et Union General de los Trabajadores (UGT).

En dehors des travailleuses recrutées à la source, qui bénéficient au minimum de 18 journées travaillées par mois, pour les autres catégories de travailleurs, aucune règle n'oblige l'employeur à garantir une durée minimale de travail au saisonnier. La mission a pu constater que certains exploitants continuaient de sanctionner les travailleuses qu'ils considèrent comme moins assidues en ne les faisant pas travailler pendant plusieurs jours d'affilée.

Les employeurs ont le pouvoir de renvoyer les saisonnières qui ne leur conviennent pas pendant la période d'essai, qui dure 15 jours, même si dans ce cas conformément à la convention annexée à la FUTEH le voyage retour des travailleuses recrutées à la source est à la charge de l'employeur.

Etant donné que les contrats ne contiennent pas de date de fin, mais mentionnent uniquement la fin de la saison, les employeurs peuvent donc arguer du ralentissement de la production pour mettre fin au contrat après la période d'essai. Pour ce qui concerne les travailleuses marocaines, elles sont généralement informées de leur retour au pays quelques jours seulement avant leur retour. C'est le cas de plusieurs femmes qui se retrouvent chaque année sur le territoire espagnol sans emploi et sans indemnités de retour alors qu'elles ont été recrutées avec un contrat en bonne due forme. Les premiers risques qu'elles encourent sont de verser dans la clandestinité, d'être exploitées par des employeurs peu scrupuleux ou des réseaux mafieux ou encore de se livrer à la prostitution³¹.

D'après les témoignages reçus, les renvois ont été très fréquents cette année en raison de la crise économique et du climat. Les pluies inhabituelles qui se sont abattues sur la région de Huelva ont endommagé de nombreuses plantations et engendré la baisse du nombre de jours de travail offerts par la campagne agricole. Les femmes qui viennent de loin, particulièrement du Maroc, ont pu vivre grâce à la solidarité de leurs compatriotes. Certaines affirment même s'être endettées et ont honte de retourner au pays sans argent. Il faut noter que les coûts engendrés par le recrutement (établissement d'un passeport, voyage jusqu'au port) représentent une somme importante pour des femmes de milieux très défavorisés au Maroc.

Heures supplémentaires

La majorité des personnes rencontrées s'accorde sur le fait que les heures supplémentaires (au delà de 6h30 par jour pour la collecte) lorsqu'elles sont rémunérées ne le sont jamais au tarif défini par la convention collective (première heure : 10,08/h un jour normal, 11,52 euros/les dimanches et fêtes, heures suivantes : 12,96/h).

Rétribution au temps travaillé ou à la quantité de fraises récoltées

Alors que la convention collective prévoit que les travailleurs sont payés au temps de travail et pas sur la base des quantités récoltées, les travailleurs nous ont confirmé que des objectifs de quantité devaient être atteints par jour. Un des employés est affecté au pointage de la production de chaque cueilleur : au cas où celle-ci se révélerait insuffisante, la personne peut être sanctionnée par un jour de chômage forcé pendant lequel elle n'est évidemment pas payée. La mission a ainsi pu obtenir le témoignage d'une femme marocaine n'ayant pas travaillé depuis plus d'une semaine et qui réclamait de son employeur la possibilité de rentrer au Maroc. Étant donné qu'il n'y a pas assez de travail pour l'ensemble de la main-d'œuvre disponible, et que certains resteront sans travail certaines journées, il est difficile de prouver ce type de sanctions. Ce système peut provoquer de l'émulation et s'appuyer sur des dissensions entre groupes : par exemple les nouvelles venues ont tendance à accélérer la cadence, ce qui contrarie les « répétitrices » .

En fin de saison, lorsque les fraises sont de moins bonne qualité et destinées à l'industrie, les travailleurs seraient souvent payés à la production, et non plus au temps travaillé, en violation de la Convention collective.

Les conditions de travail très difficiles pour la cueillette de la fraise engagent ainsi les travailleurs, hommes et femmes de toutes les nationalités dans une compétition pour remplir le plus grand nombre de caisses de fraises et pour travailler le plus grand nombre de jours possibles, en espérant ainsi conserver leur emploi.

31. Voir l'étude de Women's link Forum portant sur Almeria mais analysant les cheminements des femmes migrantes pouvant mener à la prostitution, *Almería: la historia que nadie cuenta*, avril 2011. Voir aussi par exemple, El País, "Víctimas del oro rojo", 13/06/2010. http://www.elpais.com/articulo/reportajes/Victimas/oro/rojo/elpepusocdmg/20100613elpdmgprep_4/Tes

Cotisations sociales et droits à la sécurité sociale

Le travailleur agricole en Espagne est affilié à un régime spécifique de la sécurité sociale (sous-déclaration du nombre de jours travaillés) qui de l'avis des syndicats est beaucoup moins favorable que le régime général (montant de la retraite très bas, congé maternité etc.). L'intégration au régime général va être votée par le Parlement prochainement et devrait entrer en vigueur en janvier 2012.

D'après les témoignages reçus, les fraudes à la sécurité sociale seraient nombreuses.

Par ailleurs, alors même que les travailleurs saisonniers étrangers cotisent à la même hauteur que les travailleurs présents sur le sol espagnol, ils ne bénéficient pas en pratique des droits à une indemnité chômage (à partir de 270 jours de cotisation) ni des droits en terme de retraite ou de maternité. Les saisonnières doivent en effet payer 60 euros chaque mois pour l'assurance vieillesse et chômage alors même que le système est pensé pour qu'elles ne puissent jamais en bénéficier. Le conjoint et les enfants, selon un accord marocco-espagnol de 1984, peuvent bénéficier de l'assurance maladie. L'ANAPEC, la Caisse nationale de sécurité sociale (CNSS) du Maroc et les autorités compétentes espagnoles ont tenté en 2009 de mettre en œuvre cette assurance mais les difficultés sont nombreuses.

La contractacion en origen : des problématiques spécifiques

- Des critères d'embauche discriminatoires ?

Les personnes recrutées à travers ce système sont uniquement des femmes. En pratique cependant dans les champs cohabitent des hommes et des femmes, ce qui fait douter des arguments précités. L'idée que les femmes sont plus travailleuses et créent moins de problèmes explique aussi le recrutement privilégié des femmes.

Depuis 2006, les critères affichés dans toutes les agences ANAPEC du Maroc au moment du recrutement sont discriminatoires : femmes de 18 à 45 ans, mariées, veuves ou divorcées avec des enfants de moins de 14 ans à charge. Les femmes célibataires ne sont pas acceptées et voient leurs demandes rejetées, quant aux femmes mariées, elles doivent faire cosigner leur demande d'emploi par le mari. Cette dernière condition viole la liberté de circulation des femmes, telle que protégée par les instruments internationaux ratifiés par le Maroc et – depuis sa réforme en 2004 – par le Code de la famille marocain (*Moudawana*).

Les femmes recrutées au Maroc proviennent majoritairement des zones rurales. Ces critères mis en place par les responsables marocains conviennent très bien aux responsables espagnols. Ils sont en effet autant de garanties de retour de ces femmes au Maroc à l'issue de la saison, et évitant la fuite des travailleuses lors de leur arrivée en Espagne (constatée lors des premières campagnes), en quête d'une autre occupation fût-elle illégale en Espagne. Si les syndicats majoritaires espagnols sont associés au recrutement aux côtés des employeurs, ce n'est pas le cas des syndicats marocains.

Depuis 2009, on constate que certaines femmes commencent à manifester, par des grèves ou sit-in, leur colère contre les conditions de travail et de vie dans les camps et les heures supplémentaires non payées et les jours non travaillés. Ces mobilisations restent toutefois marginales et ne sont pas relayées par les syndicats ni par les organisations présentes sur place.

- Des personnes particulièrement vulnérables

Les femmes marocaines que nous avons rencontrées sont particulièrement vulnérables par rapport aux autres travailleurs. Premièrement, il s'agit de femmes de milieu rural souvent analphabètes qui ne parlent que l'arabe dialectal voire pour certaines uniquement le tamazight, et qui se trouvent donc peu à même de s'approprier leurs droits et de les réclamer. Si elles bénéficient de séances de sensibilisation organisées par l'ANAPEC avant leur départ, celles-ci sont très générales et abordent très peu les questions des droits au travail y compris les heures de travail, la rémunération, la liberté syndicale, les droits aux congés, à la sécurité sociale etc.

En outre, l'activité de récolte des fraises représente pour elles et leurs familles – dont elles ont la charge - une manne considérable et l'enjeu du renouvellement du contrat pour l'année suivante est immense. Ceci est d'autant plus prégnant que le nombre de travailleuses recrutées par rapport aux années précédentes a été considérablement réduit et qu'elles ont conscience d'avoir eu de la chance d'être recrutées.



Séance de sensibilisation

Les services sociaux des municipalités autour de Huelva (médiateurs inter-culturels) révèlent un certain nombre de problèmes psycho-sociaux dans la communauté des travailleuses marocaines. Par exemple, les femmes enceintes font tout pour dissimuler leur grossesse à leur employeur car elles craignent de devoir arrêter de travailler et donc renoncer à la saison. Lorsqu'elles sont malades, ces femmes hésitent aussi à se rendre dans les centres de santé et à en informer leur employeur. Les services sociaux rapportent le désarroi psychologique de certaines

femmes éloignées de leur famille et sur les épaules desquelles on fait peser une responsabilité très importante. Certaines formations ont été / sont dispensées à ces femmes sur différents sujets par les services sociaux des municipalités, mais ces formations ne touchent pas toutes les femmes.

- Pas de copie du contrat / confiscation de passeports

Dans le cadre de la *contratacion en origen*, le contrat est conclu au Maroc avec la coopérative, puis remplacé par un contrat avec l'exploitant qui emploie les travailleurs une fois ceux-ci sur place. Des femmes marocaines rencontrées nous ont informés du fait qu'elles n'avaient pas de copie de leur contrat et il semble que de nombreux employeurs préfèrent garder la copie du contrat jusqu'au départ des femmes. De même, bien que la loi l'interdise, certains employeurs retiennent les passeports pendant leur séjour, arguant du fait qu'elles risquent de le perdre. Cette restriction à la liberté de mouvement est considérée par les organes internationaux comme contrevenant au droit à un travail librement choisi protégé par les conventions de l'OIT et le Pacte international relatif au droits civils et politiques.

- Discriminations raciales

De manière isolée, des cas de discrimination en raison de l'origine ont été rapportés. Ainsi des travailleuses marocaines nous ont dit être pénalisées par leur contre-maître roumain, qui favorisait ses compatriotes et les faisait travailler davantage. Dans une situation où le travail se fait rare, ces pratiques sont particulièrement mal vécues par les femmes qui rentreront avec moins d'argent qu'escompté et devront s'en expliquer auprès de leur famille restée au pays

- Droit à une vie familiale?

Certaines des saisonnières marocaines – qui se considèrent comme les plus chanceuses – sont embauchées pour une durée de 9 mois afin d'assurer l'ensemble du cycle de la fraise, depuis les plantations à l'automne, jusqu'à l'arrachage des plastiques en fin de saison. Les autres restent en général entre 3 et 6 mois au Maroc. Les répétitrices en sont souvent à leur 4e ou 5e voire 6e saison. Alors même que ces femmes sont recrutées en partie parce qu'elles ont des enfants en bas âge, elles ne peuvent envisager ni regroupement familial, ni de retourner temporairement dans leur pays au cours de leur contrat. L'article 23 du Pacte international relatif aux droits civils et politiques, ainsi que l'article 44 de la Convention sur la protection des droits des travailleurs migrants et des membres de leur famille, et l'article 8 de la Convention européenne de sauvegarde des droits de l'Homme et des libertés visent à protéger l'unité de la famille.

Logement

La Convention collective de Huelva prévoit que le logement des travailleurs agricoles dans les exploitations leur est fourni gratuitement mais ne décrivent pas les conditions minimales de logement sinon qu'elles doivent permettre aux travailleurs d'y habiter de manière « digne ». Les conditions de logement varient énormément d'une exploitation à l'autre (baraques de chantiers type Algeco ou constructions en dur plus ou moins anciennes), les questions principales étant celle de la promiscuité (4 à 6 personnes par chambre en général, regroupées selon le sexe et l'origine) et de l'éloignement des centres urbains. Des retenues sur salaire – légales - sont souvent effectuées pour l'eau, l'électricité, voire dans certains cas, pour les vêtements de travail, ce qui est illégal. Le code de bonne conduite dans le cadre du projet de la FUTEH prévoit que ces retenues sur salaires doivent être accompagnées d'un reçu dans lequel est spécifié le montant des frais et le motif de ces derniers.

Certains patrons offrent des conditions d'hébergement en dessous de toutes normes. Il s'agit généralement de baraques en préfabriqué éloignées de plusieurs dizaines de kilomètres des zones urbaines et où le minimum en matière d'hygiène n'est pas respecté. On voit aussi de plus en plus les entreprises utiliser des baraquements de chantier en tôle. Des témoignages concordants ont été reçus par la mission concernant des conditions de logement très préoccupantes dans certaines exploitations y compris l'absence d'eau potable, ce qui contrevient à la fois à la législation espagnole et au droit à un logement adéquat tel que défini par le Pacte international relatif aux droits économiques, sociaux et culturels. Certains logements neufs ont été construits récemment à Cartaya dans le cadre du programme Aenas Cartaya, à la suite de dénonciations de conditions de logement indignes.



Les syndicats ont élaboré récemment des principes sur les conditions de logement pour les travailleurs saisonniers dans l'agriculture qui constitueraient des recommandations minimum pour les employeurs, venant ainsi combler un vide juridique. Ces principes notent que tout type d'habitation pourrait être approprié y compris les préfabriqués sous certaines conditions. Ils prévoient une obligation pour l'employeur de transporter les travailleurs au moins une fois par semaine pour les logements éloignés de plus de 1km des centres urbains, la libre sortie et entrée, l'accès à l'eau potable, une ventilation et un éclairage appropriés, des chambres prévues pour un maximum de 6 personnes (minimum 12m²), etc.



Les logements sont en général situés sur le terrain même de l'exploitation, et se trouvent souvent éloignés de plusieurs dizaines de kilomètres d'une municipalité (ce qui n'est généralement pas le cas pour les *almacenes* des grandes coopératives qui sont proches des

centres urbains). Même si les exploitants s'engagent à emmener les saisonnières au moins une fois par semaine afin qu'elles puissent faire leurs courses, elles n'en sont pas moins quasiment enfermées dans les *fincas* le reste du temps. Évidemment les saisonniers plus aguerris et parlant l'espagnol ne vivent pas cet enfermement de la même manière et trouvent les moyens de sortir à leur guise des fermes. Quoi qu'il en soit, les entrées et sorties des femmes sont très regardées tant par leurs co-travailleuses que l'encadrement.

Absence de représentation syndicale

Les règles concernant la représentation syndicale (6 mois d'ancienneté pour se présenter aux élections syndicales) empêchent tout type de représentation des saisonniers agricoles. De fait, les seules personnes habilitées à se présenter aux élections syndicales sont les employés à l'année des coopératives ou des exploitations c'est-à-dire le secteur administratif et les cadres. Les syndicats proposent le recours à un contrat permanent mais discontinu (*fijo discontinuo*) afin de garantir une représentation adéquate de ces travailleurs et leur offrir des droits à l'assurance sociale plus larges³².

Les syndicats majoritaires (CC.OO et UGT) d'un côté réalisent un travail assez limité de contrôle/sensibilisation des travailleurs pendant la campagne, avec des moyens limités, considérant le nombre important d'exploitations et de travailleurs. Par ailleurs, le SOC – *sindicato obrero del campo* – envoie une ou deux personnes couvrir la campagne des fraises.

Des femmes marocaines nous ont informé du fait qu'elles avaient reçu une visite de personnes dont elles n'avaient pas compris qui elles représentaient et qu'on leur avait demandé de signer un document qu'elles ne pouvaient pas lire et qu'elles avaient signé « pour faire comme les Roumaines ». Il s'agissait en réalité de la visite de contrôle des habitations d'un des syndicats majoritaires. Cette situation peut illustrer la distance entre des travailleurs étrangers et les syndicats majoritaires espagnols ainsi que le manque de moyens dont disposent les syndicats pour réaliser leur travail de soutien à ces saisonniers migrants.

Par ailleurs, les syndicats marocains sont totalement absents à la fois des processus de recrutement et pendant la campagne.

32. Voir par exemple les arguments développés dans CC.OO, « Informe de la situación en la Campana de Citricos en la Bega del Guadalquivir 2009 »

Conclusion et recommandations

Le système même d'embauche de travailleurs à l'étranger – ce qu'Emmanuel Terray a décrit par l'expression « délocalisation sur place » - qui dépendent entièrement de cet employeur pour revenir travailler sur le territoire espagnol et qui ne disposent d'aucune représentation syndicale, empêche tout type de revendication, et explique le consentement des travailleurs à des conditions de travail pourtant en deçà des normes nationales et internationales, *a fortiori* dans une période de crise économique.

Ceci expliquerait l'absence à notre connaissance de plaintes devant les tribunaux du travail en Espagne. Aussi, le respect des droits de ces personnes dépend fortement de l'attention portée aux pratiques des exploitants agricoles de la part des autorités gouvernementales, des syndicats, des médias et de la société civile mais aussi des acheteurs de fraises.

En réalité, la situation observée par la FIDH dans les plantations de fraises soulève un double problème. Tout d'abord celui du non-respect, par les employeurs, des règles existantes et des différentes conventions qui organisent le travail saisonnier. Les conditions économiques, de concurrence et de vente de leurs produits, poussent les producteurs à réduire au maximum leurs frais et donc à utiliser les salaires et la main-d'œuvre comme variable d'ajustement. A cet égard la responsabilité des acheteurs de la grande distribution en premier lieu, est fondamentale.

D'un autre côté, la situation des travailleuses saisonnières soulève le problème du principe même des migrations circulaires, dont les migrations saisonnières sont l'un des aspects. En effet, en multipliant les obstacles à l'immigration et en ne créant que de rares fenêtres d'opportunité de travail légal, la politique migratoire de l'Union européenne, et celle de l'Espagne en particulier, placent de fait les migrants et migrantes dans une situation de vulnérabilité et de dépendance face aux employeurs, mais aussi aux différents intermédiaires chargés d'effectuer la sélection. De plus, les travailleurs saisonniers n'ont généralement aucune perspective de progression de carrière ni de salaire, n'ont pas droit aux allocations familiales, de chômage ou de retraite, n'ont pas d'assurance médicale en dehors de la période travaillée et n'ont aucun droit au regroupement familial. Dans le cas des travailleuses des fraises, cette situation est aggravée par des critères de sélection sexistes et paternalistes (selon lesquels choisir des femmes avec des enfants en bas âge est une garantie qu'elles retourneront chez elles), qui aboutit à dévoyer et bafouer le droit à une vie familiale pour faire de la volonté légitime de vivre en famille un instrument de pression contre les migrantes.

Recommandations

A l'Etat espagnol et/ou aux autorités régionales

- Ratifier la Convention internationale sur les droits des travailleurs migrants et des membres de leur famille et promouvoir sa ratification au sein de l'Union européenne ;
- Ratifier la Convention de l'OIT n° 143 sur les travailleurs migrants (dispositions complémentaires) de 1975 ainsi que la Convention (n° 184) sur la sécurité et la santé dans l'agriculture de 2001 ;
- Faciliter la possibilité pour les travailleurs saisonniers d'obtenir des cartes de séjour permanent et de faire venir leur famille ;
- Envisager la levée des visas et autorisation pour les courts séjours; engager au sein de l'Union européenne des négociations en ce sens ainsi qu'avec les différents pays partenaires ;
- Réformer le droit du travail et notamment la Convention collective du secteur agricole de Huelva

- afin de renforcer les protections octroyées aux travailleurs agricoles : date de fin de contrat, garantie d'une rémunération minimale mensuelle ; favoriser la représentation syndicale en levant les restrictions existantes. Utiliser le modèle de contrat à durée indéterminée pour les travailleurs saisonniers récurrents (« fijo discontinuo ») leur permettant de bénéficier des droits garantis aux travailleurs en contrat à durée indéterminée y compris les droits à la représentation syndicale;
- Intensifier les inspections du travail et s'assurer que les inspecteurs du travail sont accompagnés d'interprètes ; intensifier les inspections de la sécurité sociale concernant les pratiques des employeurs;
 - Renforcer les services sociaux des municipalités notamment pour leur permettre d'offrir un soutien aux travailleurs migrants confrontés à des difficultés ;
 - Offrir aux saisonniers marocains des formations sur leurs droits et des cours d'alphabétisation lorsque nécessaire;
 - Aux municipalités : Mettre en place un réseau de transport qui permette aux saisonniers de sortir librement des fermes plus d'une fois par semaine ;
 - Aux centres de santé municipaux : se pencher sur les problèmes de santé au travail que pose le travail dans les champs de fraise : allergie, maux de tête, problème dorsaux.
 - S'assurer que tous les logements destinés aux travailleurs présentent toutes les conditions d'un logement digne et convenable en se basant notamment sur les recommandations des organes internationaux (OIT et comité DESC) et les principes établis par les syndicats concernant les logements des travailleurs agricoles.

Aux exploitants

- Respecter la législation espagnole du travail, le code de bonne conduite et la convention annexés à la FUTEH ;
- Garantir une rémunération minimum dans le contrat de travail des travailleurs recrutés à l'étranger afin d'éviter d'une part le management par le surnombre et les recrutements tardifs qui aboutissent à ce que certaines travailleuses travaillent en réalité très peu de jours ;
- Garantir un logement décent conformément aux principes directeurs établis par les syndicats ;
- Mettre en œuvre toutes les formations exigées par la loi espagnole notamment celle sur la sécurité au travail, manipulation des produits alimentaires, manipulation des produits phytosanitaires...
- S'assurer que les contremaîtres ne pratiquent pas de discriminations sur la base du pays d'origine ou du genre pour ce qui concerne la répartition du travail.

A l'Etat marocain

- Impliquer les partenaires sociaux marocains représentatifs dans la commission en charge du recrutement des travailleurs saisonniers et dans le suivi de la mise en œuvre de l'accord ;
- Supprimer les critères discriminatoires dans les recrutements en ouvrant les possibilités de travail à tous, hommes et femmes, indépendamment de leur statut marital, leur âge, ou des personnes à charge ;
- Impliquer les femmes de retour d'Espagne dans les programmes d'activités génératrices de revenu, notamment ceux de l'Initiative de Développement Humain (INDH) qui concernent les zones les plus pauvres du Maroc et dont les femmes sont originaires ;
- Remettre leur passeport aux 3600 femmes « répétitrices » qui n'avaient finalement pas pu partir en Espagne dont les passeports sont toujours à l'ANAPEC.

Dans le cadre de la coopération entre le Maroc et l'Espagne

- Mettre en œuvre l'accord de 1984 entre la Caisse nationale de sécurité sociale du Maroc et son homologue espagnol prévoyant une couverture médicale au profit des membres de la famille des saisonniers marocains pendant la durée du contrat;
- Garantir aux travailleurs saisonniers retournés au Maroc leurs droits au chômage et à la retraite ;
- Mettre en place une formation au Maroc en langue espagnole pour permettre aux travailleurs d'échanger et de s'intégrer un minimum à la société espagnole ; offrir aux travailleurs des cours d'alphabétisation notamment dans le cadre de programmes d'alphabétisation du ministère de l'éducation marocain et des ONG du Maroc;

- Prévoir une formation via l'ANAPEC des travailleurs sur leurs droits, et à cette fin améliorer les séances de sensibilisation.

Aux acheteurs

- Requérir de leurs fournisseurs le respect de la législation du travail espagnole et des principes élaborés par les syndicats pour ce qui concerne le logement, intégrer ces exigences dans leurs contrats avec les fournisseurs ; s'engager à respecter la Convention internationale sur les droits des travailleurs migrants;
- Former les contrôleurs qualité aux questions sociales et au droit du travail;
- Augmenter le nombre d'audits sociaux réalisés dans les fermes et les entrepôts de conditionnement ; améliorer la qualité des audits en favorisant la formation des auditeurs et en intégrant des interprètes de manière systématique dans les visites ; systématiser l'évaluation des mesures correctrices et adapter en conséquence leur parc fournisseurs ;
- Encourager les fournisseurs à garantir la représentation indépendante des travailleurs ;
- Soutenir – y compris financièrement - l'organisation de formations pour les travailleurs sur leurs droits;
- Analyser leurs pratiques d'achat y compris les prix payés aux producteurs et revoir les contrats avec leurs fournisseurs en vue de permettre à ces derniers de respecter les droits fondamentaux au travail.

A l'Union européenne

-Au Parlement européen

- Amender la proposition de « directive travailleurs saisonniers » afin d'augmenter le niveau de protection et l'accès aux droits, en renforçant l'égalité de traitement, la non discrimination, les conditions de logement et de travail décentes et la protection sociale. Les travailleurs saisonniers qui travaillent dans l'UE, quels que soient leur origine et leur niveau de qualification, doivent bénéficier des mêmes droits que les citoyens européens. La possibilité d'obtenir un statut permanent doit leur être accordé, sans qu'ils n'aient besoin de quitter le territoire de l'UE. Ces recommandations sont largement reprises par le projet de rapport du rapporteur de la commission Libertés civiles, Justice et Affaires intérieures et le projet d'opinion du rapporteur de la commission Emploi et Affaires sociales du Parlement européen.
- Amender le projet de « directive sur le permis unique » (directive qui vise à définir une procédure unique pour l'obtention d'un permis de séjour et de travail et à définir un socle commun de droits pour les travailleurs migrants ressortissants de pays tiers), afin qu'il s'appliquent à tous les ressortissants de pays tiers, y compris aux travailleurs saisonniers.
- Mandater une étude d'impact sur les droits humains des migrations circulaires.

A la Commission européenne

- Mandater en conformité avec la « Smart Regulation Communication » des études d'impact sur les droits humains des migrations circulaires.

Aux Etats membres de l'Union européenne

- Trouver un accord politique avec le Parlement européen permettant d'amender le projet de « directive travailleurs saisonniers » afin d'augmenter le niveau de protection et l'accès aux droits, en renforçant l'égalité de traitement, la non discrimination, les conditions de logement et de travail décentes et la protection sociale. Les travailleurs saisonniers qui travaillent dans l'UE, quels que soient leur origine et leur niveau de qualification, doivent bénéficier des mêmes droits que les citoyens européens. La possibilité d'obtenir un statut permanent doit leur être accordée, sans qu'ils n'aient besoin de quitter le territoire de l'UE.

A l'Union européenne dans son ensemble

- Réorienter de manière radicale les politiques migratoires de l'UE pour passer d'une approche utilitariste selon laquelle les travailleurs étrangers sont considérés comme des unités économiques, à une approche basée sur les droits humains et les principes de non-discrimination et d'égalité de traitement.

ANNEXE 1 : Liste des personnes rencontrées

- **SOCOMO/ Carrefour Espagne**

Mariano Rodriguez Moya, directeur Qualité et Développement Durable Carrefour Espagne
Eva Alapont Arlandis, chef section Qualité, SOCOMO (filiale Carrefour Espagne)

- **KIWA**

Susana Costa Hernández, « Responsable Area de Desarrollo, R&D Manager »,

- **UGT – Union general de trabajadores**

Délégation de quatre représentants dont : Jesus Acasuso Medina, Secretario de Migraciones

- **CCOO – Comisiones Obreras**

Santiago Lepe, « Responsable del Sindicato provincial Agroalimentario » CC.OO Huelva
« Miembro de la ejecutiva del Sindicato provincial Agroalimentario » CC.OO Huelva (Omar)
Antonio Perianes, « Secretario General de la Federación Agroalimentario » CC.OO Andalucía
Aurora Martíneaz, « Responsable de migraciones y comunicación de la Federación Agroalimentaria »
CC.OO Andalucía

- **SOC/ SAT**

Pedro Barrera Portillo

- **CODENAF**

Ali El Amine, Delegado CODENAF Huelva

- **Ayuntamiento de Moguer**

Maria del Mar Dominguez
Natividad Dominguez Moreno

- **Ayuntamiento de Cartaya**

Manuel Garcia Vateh

- **Guardia Civil**

EDATI (Equipo de Atención al inmigrante) y Antonio J.Castilla Moreira, « Oficina de Comunicación Guardia Civil de Huelva»

- **APDHA en Huelva**

- **Dolorès Redondo Toronjo, Professeur à l'université de Huelva**

La FIDH ne souhaite pas faire figurer les noms des travailleurs rencontrés (autour de 50), ni des exploitations visitées pendant la mission (4 exploitations visitées, 2 centres de conditionnement, 1 exploitation n'ayant pas souhaité ouvrir ses portes à la mission).

ANNEXE 2 : Exemples de contrat

Mod. PE-177 A (III)

DATOS DE LA CUENTA DE CONTABILIZACION

REGIMEN: 0 6 1 3 Cód. PROV: 2 1 NÚMERO: [] DÍG. CONTR: 9 0 ACTIVIDAD ECONOMICA: AGRICULTURA, GANADERIA CAZA Y RELACIO 0 1

DATOS DEL CENTRO DE TRABAJO

PAIS: ESPAÑA MUNICIPIO: MOGUER DÍG. CONTR: 7 2 4 MUNICIPIO: MOGUER NIF/NIE: [] FECHA DE NACIMIENTO: 2 1 0 5 0

DATOS DEL/DE LA TRABAJADOR/A

D./DÑA: [] NIVEL FORMATIVO: SIN ESTUDIOS NIF/NIE: [] FECHA DE NACIMIENTO: []

Nº AFILIACIÓN S.S.: [] MUNICIPIO DEL DOMICILIO: MOGUER PAIS DOMICILIO: ESPAÑA NACIONALIDAD: RUMANIA DÍG. CONTR: 2 1 0 5 0 FECHA DE NACIMIENTO: 7 2 4

Con la asistencia legal, en su caso, de D./Dña. [] en calidad de (2) []

con N.I.F./N.I.E. []

DECLARAN

Que reúnen los requisitos exigidos para la celebración del presente contrato y, en consecuencia acuerdan formalizarlo con arreglo a las siguientes:

CLAUSULAS

PRIMERA: La persona contratada prestará sus servicios como (3) **PEON AGRICOLA, FRUTICULTURA** incluido en el grupo profesional / categoría / nivel (4) **RECOLECCION** de acuerdo con el sistema de clasificación vigente en la empresa.

SEGUNDA: La jornada de trabajo será de (5):

A tiempo completo: la jornada de trabajo será de **39** horas semanales, prestadas de **LUNES** a **VIERNES** con los descansos que establece la ley.

A tiempo parcial: la jornada de trabajo ordinaria será de [] horas [] al día, [] a la semana, [] al mes, [] al año, siendo esta jornada inferior a (6):

La de un trabajador a tiempo completo comparable.

La jornada a tiempo completo prevista en el Convenio Colectivo de aplicación.

La jornada máxima legal.

La distribución del tiempo de trabajo será de []

TERCERA: La duración del presente contrato se extenderá desde **26/03/04** hasta **FIN DE CAM** Se establece un periodo de prueba de (7) **15 DIAS**.

En caso de que el convenio colectivo permita una duración mayor a la establecida legalmente, señálelo con una X:

<http://www.incm.es>



MINISTERIO DE TRABAJO Y ASUNTOS SOCIALES

KENITRA

CIN:

Espacio reservado para el sello de registro de entrada

DATOS DE LA EMPRESA

CIF/NIF		Nombre y apellidos del representante legal		DNI/NIF/NIE	
Denominación social FRESHUELVIA		Actividad Agricultura		C.C.C. Seg. Social	
Domicilio		Teléfono		FAX 959258373	
Localidad Huelva		Provincia Huelva		Correo electrónico freshuelva@tepex.es	
		Código Postal 21001			

DATOS DEL TRABAJADOR

Apellidos		Nombre		Pasaporte	
Fecha de nacimiento 01/01/1970		Lugar de nacimiento BENMANSOUR		Nacionalidad	
Domicilio para notificaciones en el país de origen o de residencia legal		Teléfono		Localidad	

ACUERDAN celebrar este contrato de trabajo y formalizarlo con arreglo a las siguientes CLÁUSULAS:

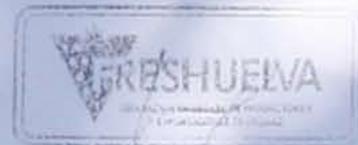
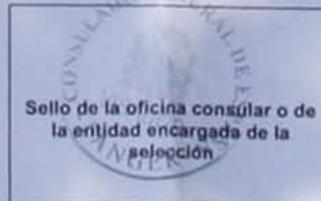
- La modalidad de contratación será Temporal.
- El convenio colectivo por el que se registró este contrato será Del campo de la provincia de Huelva Publicado en el BOE/BOJA/B.O.P. (tache lo que no corresponda) N° 58 de Fecha 23/03/2007.
- La duración del contrato será de Mínimo 3 Meses para la campaña u obra Recolección de Fresas y otros y se extenderá desde Enero hasta Junio (según duración de la campaña).
- La jornada de trabajo será:
 - A tiempo completo: de 39 horas semanales, prestadas de Lunes a Domingo, con los descansos que establece la ley.
 - A tiempo parcial: de horas al día, a la semana, al mes, al año (tache lo que no corresponda)
- El/la trabajador/a contratado/a prestará sus servicios como Recolector incluido/a en el grupo profesional/categoría/nivel Peon Agrícola en el centro de trabajo ubicado en La provincia de Huelva.
- El/la trabajador/a percibirá una retribución de 35,23 como salario base, de 0 como complementos salariales, siendo el salario bruto de 35,23 por todos los conceptos, según lo establecido en el convenio colectivo aplicable. Asimismo percibirá una retribución económica por la parte proporcional de las vacaciones anuales que le correspondan en función de los días trabajados. Se abonará con una periodicidad de y se extenderán los oportunos documentos para que obren en poder de cada una de las partes.
- En el caso, a juicio del empresario, de que por inclemencias del tiempo o por falta de trabajo no se pudiera trabajar durante uno a varios días, serán retribuidos según la forma establecida en el convenio colectivo aplicable.
- Durante el periodo de la contratación, el empresario pondrá a disposición del trabajador un alojamiento adecuado que reúna las condiciones previstas en la normativa en vigor en materia de alojamiento.
- El empresario organizará los viajes de llegada a España y de regreso al país de origen, y asumirá, como mínimo, el coste del primero de tales viajes y los gastos de traslado de ida y vuelta, entre el punto de entrada a España y el lugar del alojamiento. En la parte que, en su caso, corresponda al trabajador, su importe tendrá la consideración de salario en especie.
- El/la trabajador/a regresará a su país una vez concluido el contrato objeto de su traslado a España, presentándose ante la Oficina Consular que le expidió el visado.
- En lo no previsto en este contrato se estará al convenio colectivo y a la legislación vigente que resulte de aplicación.
- Las cláusulas de este contrato entrarán en vigor una vez el trabajador haya entrado en España y obtenido la autorización de trabajo.

Mohammadia..... 9.....de diciembre de 2007.

Mohammadia..... 9.....de diciembre de 2007

El/la trabajador/a

El/la representante legal de la empresa



Fdo

Fdo

El empresario deberá comunicar el contenido de este contrato a la oficina de empleo, en el plazo de los 10 días siguientes a la incorporación del trabajador

PRESENTAR ORIGINAL Y TRES COPIAS

ANNEXE 3 : Engagement de retour


MINISTERIO DE ASUNTOS EXTERIORES
MINISTERIO DE TRABAJO Y ASUNTOS SOCIALES

ANEXO V/1

COMPROMISO DE RETORNO

PARA TRABAJADORES EXTRANJEROS DE TEMPORADA CON CONTRATO DE TRABAJO DE DURACIÓN DETERMINADA

TRABAJADORA

Apellido		Nombre		Sexo
[Redacted]		[Redacted]		F
Número de Pasaporte		Fecha de Nacimiento	Lugar de Nacimiento	
[Redacted]		[Redacted]	[Redacted]	
Nacionalidad	NIE	NIV	NEV	
MARROQUE				
Domicilio para notificaciones en el país de origen o de residencia legal		Localidad	País	
[Redacted]		Kenitra Blie	MARRUECOS	

EMPRESA CONTRATANTE

Nombre o Razón Social de la Empresa		Domicilio del Centro de Trabajo	
FRESHUELVA		C/ MARINA, 16 - 1º C	
N.I.E.-D.N.I.	Cód. Cuenta Cotización S.S. (C.C.C.)	Localidad	Provincia
6-21035324	21004575654	HUELVA	HUELVA
Actividad Económica		Teléfono	Fax
AGRÍCOLA		[Redacted]	[Redacted]

EL TRABAJADOR DECLARA:

- Que es conocedor/a de la obligatoriedad de cumplir con la Normativa aplicable al contrato de trabajo previamente firmado y se compromete a cumplir con todas las cláusulas recogidas y firmadas en el mismo.
- Que FINALIZADA LA RELACIÓN LABORAL, cumplirá con los trámites para efectuar el RETORNO al país de origen COMPARECIENDO PERSONALMENTE EN EL CONSULADO EN EL PLAZO DE UN MES DESDE EL DÍA DE SU SALIDA DE ESPAÑA.
- Que PRESENTARÁ en la Oficina Consular que le expidió el último visado para el permiso temporal, EL PASAPORTE al objeto de dejar constancia de la fecha de su presentación y de la regularidad de su retorno en cuanto fechas de entrada y salida de España, utilizando el visado de que se trate.

Y para que conste, ASUME ESTE COMPROMISO por triplicado.

KENITRA, 16 de ENERO de 2006
 EL/LA TRABAJADORA,



VERIFICACIÓN DEL RETORNO (A cumplimentar por la Oficina Consular que expidió el visado)

Oficina Consular de España en		Visado Expedido	Duración de Estancia (Días)
RABAT		[Redacted]	30
Fecha de presentación en Oficina Consular	Fecha del arribo de entrada en España	Fecha del sello de salida de España	
31/05/06	05/04/06	28/04/06	

VALORACIÓN DEL RETORNO

Presentado en la Oficina Consular dentro del plazo de un mes desde la salida de España:

(1) SI (2) NO

Salida de España dentro del plazo señalado en la Rubrica "AL" del Visado (3)

Salida de España fuera del plazo señalado en la Rubrica "AL" del Visado (4)

RABAT, 31 de MAYO de 2006
 EL JEFE DE LA OFICINA CONSULAR,



Le présent rapport a été financé avec le soutien de la Fondation Ford et
Les analyses et opinions exprimées dans cette publication ne reflètent en
rien la position de ces organisations.



Gardons les yeux ouverts

Établir les faits

Des missions d'enquête et d'observation judiciaire

Depuis l'envoi d'un observateur judiciaire à un procès jusqu'à l'organisation d'une mission internationale d'enquête, la FIDH développe depuis cinquante ans une pratique rigoureuse et impartiale d'établissement des faits et des responsabilités.

Les experts envoyés sur le terrain sont des bénévoles.

La FIDH a mandaté environ 1 500 missions dans une centaine de pays ces 25 dernières années.

Ces actions renforcent les campagnes d'alerte et de plaidoyer de la FIDH.

Soutenir la société civile

Des programmes de formation et d'échanges

En partenariat avec ses organisations membres et dans leur pays, la FIDH organise des séminaires, tables rondes...

Ils visent à renforcer la capacité d'action et d'influence des défenseurs des droits de l'Homme et à accroître leur crédibilité auprès des pouvoirs publics locaux.

Mobiliser la communauté des États

Un lobbying permanent auprès des instances intergouvernementales

La FIDH soutient ses organisations membres et ses partenaires locaux dans leurs démarches au sein des organisations intergouvernementales. Elle alerte les instances internationales sur des situations de violations des droits humains et les saisit de cas particuliers. Elle participe à l'élaboration des instruments juridiques internationaux.

Informer et dénoncer

La mobilisation de l'opinion publique

La FIDH alerte et mobilise l'opinion publique. Communiqués et conférences de presse, lettres ouvertes aux autorités, rapports de mission, appels urgents, web, pétitions, campagnes... La FIDH utilise ces moyens de communication essentiels pour faire connaître et combattre les violations des droits humains.

FIDH - Fédération internationale des ligues des droits de l'Homme

17, passage de la Main-d'Or - 75011 Paris - France

CCP Paris: 76 76 Z

Tél: (33-1) 43 55 25 18 / Fax: (33-1) 43 55 18 80

www.fidh.org

Directrice de la publication: Souhayr Belhassen

Rédacteur en chef: Antoine Bernard

Auteurs: Ouafae Ben Abdennebi et Elin Wrzoncki

Coordination: Katie Booth, Amandine Regamey

Design: CBT

La FIDH
 **fédère 164 organisations de
 défense des droits de l'Homme**
réparties sur les **5 continents**



de souveraineté. Article 3 : Tout individu a droit à la vie, à la liberté et à la sûreté de sa personne. Article 4 : Nul ne sera tenu en esclavage ni en servitude; l'esclavage et la traite des esclaves sont interdits sous toutes leurs formes. Article 5 : Nul ne sera soumis à la torture, ni à des peines ou traitements cruels, inhumains ou dégradants. Article 6 : Chacun a le droit à la reconnaissance en tous lieux de sa personnalité juridique. Article 7 : Tous sont égaux devant la loi et ont droit sans distinction à une égale protection de la loi. Tous ont droit à une protection égale contre toute discrimination qui violerait la présente Déclaration et contre toute provocation à une telle discrimination. Article 8 : Toute personne a droit à un recours effectif devant les juridictions nationales **compétentes contre les actes violant**

CE QU'IL FAUT SAVOIR

- La FIDH agit pour la protection des victimes de violations des droits de l'Homme, la prévention de ces violations et la poursuite de leurs auteurs.

- Une vocation généraliste

La FIDH agit concrètement pour le respect de tous les droits énoncés dans la Déclaration universelle des droits de l'Homme - les droits civils et politiques comme les droits économiques, sociaux et culturels.

- Un mouvement universel

Créée en 1922, la FIDH fédère aujourd'hui 164 organisations nationales dans plus de 100 pays. Elle coordonne et soutient leurs actions et leur apporte un relais au niveau international.

- Une exigence d'indépendance

La FIDH, à l'instar des ligues qui la composent, est non partisane, non confessionnelle et indépendante de tout gouvernement.

fidh

Retrouvez les informations sur nos 164 ligues sur **www.fidh.org**