



HAL
open science

Mutations de l'emploi et travailleurs précaires Le cas des travailleurs agricoles étrangers

Bénédicte Lavaud-Legendre

► **To cite this version:**

Bénédicte Lavaud-Legendre. Mutations de l'emploi et travailleurs précaires Le cas des travailleurs agricoles étrangers. Revue de droit rural, 2024. <halshs-04681552>

HAL Id: halshs-04681552

<https://shs.hal.science/halshs-04681552v1>

Submitted on 29 Aug 2024

HAL is a multi-disciplinary open access archive for the deposit and dissemination of scientific research documents, whether they are published or not. The documents may come from teaching and research institutions in France or abroad, or from public or private research centers.

L'archive ouverte pluridisciplinaire **HAL**, est destinée au dépôt et à la diffusion de documents scientifiques de niveau recherche, publiés ou non, émanant des établissements d'enseignement et de recherche français ou étrangers, des laboratoires publics ou privés.



HAL Authorization

Mutations de l'emploi et travailleurs précaires
Le cas des travailleurs agricoles étrangers

Bénédicte Lavaud-Legendre
Chercheure CNRS – Juriste - HDR – COMPTRASEC – UMR 5114

Les changements intervenus ces dernières années dans l'agriculture ont eu des conséquences considérables sur la nature des tâches accomplies, la durée de celles-ci, le profil de celles et ceux qui s'y livrent ou encore la manière dont ces tâches vont être encadrées par le droit ou dont elles vont être effectivement exercées. En d'autres termes, ces changements se sont accompagnés d'importantes mutations de l'emploi. Or, la protection et les droits attachés à la condition du travailleur sont parfois particulièrement faibles ce qui conduit à identifier une catégorie de travailleurs qualifiés de précaires. Les travailleurs étrangers sont de ceux-là. Il sera démontré qu'au-delà des différences entre les régimes juridiques qui leur sont applicables, la précarité de leur situation et de leurs droits les réunit.

Agriculture – Travailleurs précaires – Travailleurs migrants – Travail saisonnier – Travail détaché

1.- Aborder la mutation de l'emploi en agriculture implique d'identifier les changements intervenus ces dernières années dans les formes d'emploi exercées dans ce secteur d'activité, que ce soit via la nature des tâches accomplies, la durée requise, le profil de celles et ceux qui s'y livrent ou encore, la manière dont ces tâches vont être encadrées par le droit ou dont elles vont être effectivement exercées. Ces changements vont avoir d'importantes conséquences sur les formes d'emploi observées et sur la protection dont bénéficient ceux qui les exercent. Il va être démontré que beaucoup d'entre eux peuvent être qualifiés de travailleurs précaires. Les travailleurs étrangers sont de ceux-là.

2. Pour comprendre les changements constatés, il va être nécessaire d'identifier en amont les mutations observées dans l'agriculture de manière plus globale. En effet, ce sont les changements liés à la manière dont s'exerce aujourd'hui l'activité agricole qui expliquent les mutations de l'emploi qui en découlent. Ils se manifestent par l'évolution des modes de production (rationalisation et sophistication des modes de gestion¹), mais également par l'essor de nouvelles technologies coûteuses ou complexes à utiliser (développement du recours à des sous-traitants qui maîtrisent ces technologies²) et enfin par une évolution démographique (diminution du nombre de

¹ F. Purseigle, L. Mazenc, « Des cultures sous tension. Les rationalisations des grandes entreprises agricoles », *Année sociologique*, 2021/1, Vol. 71, pp. 127-161.

² G. Nguyen, F. Purseigle, J. Brailly et M. Marre, « La sous-traitance des travaux agricoles en France : une perspective statistique sur un phénomène émergent », *Economie et statistique*, 2022, n ° 532-533, pp. 91-113.

chefs d'exploitations agricoles, passé de 604 000 en 2010 à 496 000 en 2020³ ; d'ici 2030, un sur deux partira à la retraite).

3.- Cette évolution se traduit notamment par la diminution de la proportion d'exploitations familiales par rapport aux « exploitations aux allures de firmes⁴ ». Elle est patente lorsque l'on observe la répartition de la valeur produite. En 2010, les exploitations familiales correspondaient à 90 % du nombre total, mais les 10 % d'exploitations familiales captaient 30 % de la valeur⁵. On peut distinguer une exploitation familiale d'une exploitation aux allures de firme par le fait que dans la première, le chef d'exploitation détient le capital et la gouvernance, alors que dans la seconde, le pouvoir de décisionnel du chef d'exploitation est transmis à une figure d'encadrement du site de production. Le manager est présent sur le site de production et il organise le travail au quotidien.

4.- Ces différentes évolutions auront des conséquences sur les formes d'emploi : toutes les activités ne seront plus assurées par des travailleurs relevant directement de l'exploitation agricole, mais par des travailleurs intervenant sur l'exploitation agricole sans en dépendre juridiquement. Ainsi l'activité va être externalisée. Cela peut se traduire juridiquement de multiples manières. En présence d'une Coopérative d'utilisation de la main d'œuvre (CUMA) les travailleurs sont employés par cette dernière et mis à disposition des exploitations. Dans d'autres cas, le salarié est employé par un agriculteur qui va fournir du travail à façon ou qui met à disposition ses salariés. De même, les salariés peuvent dépendre d'une société d'intérim qui répond aux besoins de main d'œuvre. Enfin, en présence de grandes entreprises, ou de Holdings, les salariés peuvent passer d'une entité productive à une autre, d'une société à une autre, d'une entreprise à une autre. Cette évolution conduit à une explosion des entreprises de travaux agricoles et du nombre de salariés.

5.- En outre, au sein des *exploitations aux allures de firmes*, les travailleurs agricoles ne sont plus qu'une catégorie de travailleurs parmi d'autres intervenants au sein de l'entreprise agricole. De nouveaux acteurs comme ceux de l'industrie agro-alimentaire vont être intégrés à l'activité. Cela va se manifester par l'intégration de nouvelles activités, de nouveaux métiers : opérateurs du conditionnement, responsables qualité, logisticiens...

6.- On constate dans le même temps la diversité des statuts juridiques des personnes exerçant une activité que ce soit au sein même de l'exploitation agricole ou pour le compte de celle-ci. Au sein de l'exploitation agricole, on peut identifier l'exploitant agricole, l'aide familial, le salarié en contrat à durée indéterminée, le stagiaire, l'apprenti, le salarié en contrat à durée déterminée, le saisonnier, le contrat vendange ou enfin le saisonnier étranger non-résident en France⁶. Pour ce qui est des statuts juridiques des personnes intervenant sur l'exploitation agricole via un intermédiaire, il peut s'agir du salarié d'une entreprise de travaux agricoles, d'un salarié intérimaire (prestation de fourniture de main d'œuvre), d'un salarié détaché, d'un salarié de CUMA ou de Groupements d'Employeurs (Mise en commun de main d'œuvre), d'un cotisant solidaire (trop peu de surface pour être reconnu comme exploitant agricole

³ Ces chiffres ont été donnés par François Purseigle dans son intervention « Évolutions structurelles de l'agriculture et externalisation de l'activité » lors du colloque « Externalisation de l'activité dans l'agriculture – De l'opportunité migratoire aux risques d'exploitation des travailleurs migrants ? » Bordeaux, 23 et 24 novembre 2024, <https://traite.hypotheses.org/1970>.

⁴ F. Purseigle, B. Hervieu, « Une agriculture sans agriculteurs », Presses de Sciences Po, 2022.

⁵ F. Purseigle, « Évolutions structurelles de l'agriculture et externalisation de l'activité », préc.

⁶ A. Magnan, « Le développement du salariat précaire dans l'agriculture française, : une approche d'économie institutionnelle », Thèse Paris-Saclay, 2022, p. 126.

mais qui ont quand même droit à une couverture sociale minimale), d'un Wwooffeur ou autre type de bénévolat (don contre don) ou d'un travailleur illégal⁷.

7.- Or, la multiplication des statuts juridiques des personnes qui interviennent sur les exploitations agricoles est à mettre en parallèle avec la précarisation des statuts des travailleurs. Sont des travailleurs précaires celles et ceux qui, pour reprendre les termes de Robert Castel, ne bénéficient pas de la « propriété sociale » en tant que système de protection et de droits attachés à la condition du travailleur et réduisant son insécurité (salaire minimum, droit du travail, couvertures, retraite...) ⁸. La précarité naît lorsque la structure de l'emploi ne constitue plus un « support stable suffisant pour accrocher des droits et des protections qui soient permanents⁹ ». Ainsi, en 2016, il y a 608 500 travailleurs précaires employés par les exploitations sur 756 000 travailleurs salariés¹⁰. Ici, la précarité a été caractérisée à partir du pourcentage de salariés n'ayant pas accès à un CDI entre 2002 et 2016. Ces chiffres masquent néanmoins d'importantes disparités suivant les secteurs d'activités : en 2016, ils étaient dans l'aviculture près de 58 % de travailleurs précaires et près de 90 % dans la viticulture et 90 % dans la culture fruitière¹¹.

8.- Nous allons focaliser notre analyse sur une catégorie de travailleurs précaires : les travailleurs temporaires non ressortissants de l'Union européenne. Cette catégorie comprend les ressortissants hors UE qui bénéficient d'un contrat de travail saisonnier et les travailleurs détachés. Malgré les importantes différences de régimes juridiques (I), des points communs rapprochent la situation de ces travailleurs quant à la précarité (II).

I – Les régimes juridiques applicables aux travailleurs agricoles temporaires non ressortissants de l'UE

9.- Le régime juridique du travail saisonnier est défini aux articles L. 1242-3 3° du Code du travail. Un contrat à durée déterminée peut ainsi être conclu pour les emplois à caractère saisonnier dont les tâches sont appelées à se répéter chaque année selon une périodicité à peu près fixe, en fonction du rythme des saisons ou des modes de vie collectifs. Ce type de contrat est particulièrement adapté pour les travaux agricoles. Lorsqu'il est utilisé pour embaucher des travailleurs européens, non ressortissants de l'Union européenne, il est alors nécessaire que ces derniers bénéficient d'un contrat de travail d'une durée comprise entre 3 et 6 mois (pour les ressortissants marocains, un accord bilatéral prévoit que la durée du contrat est de 4 mois). Sur la base de ces documents, les travailleurs sollicitent une carte de séjour « travailleur saisonnier », telle que prévue par l'article L. 421-34 du Code de l'entrée et du séjour des étrangers et du droit d'asile. Le bénéfice de cette carte requiert une demande d'autorisation de travail simplifiée pour un salarié étranger. Cette demande est présentée,

⁷ A. Magnan, « Le développement du salariat précaire dans l'agriculture française, : une approche d'économie institutionnelle », Thèse Paris-Saclay, 2022, p. 126.

⁸ Castel définit la propriété sociale comme un *analogon* de la propriété privée, c'est-à-dire « la mise à la disposition des non-propriétaires d'un type de ressources qui n'est pas la possession directe d'un patrimoine privé, mais un droit d'accès à des biens et à des services *collectifs* qui ont une finalité *sociale* : assurer la sécurité – la sécurité sociale – des membres d'une société moderne et renforcer leur interdépendance de telle sorte qu'ils continuent à « faire société ». R. Castel, « La propriété sociale : émergence, transformations et remise en cause », *Esprit* 2008/8-9, pp. 171-190.

⁹ R. Castel, « L'insécurité sociale – Qu'est-ce qu'être protégé ? », *Le seuil*.

¹⁰ J-N. Delpeyrot, A. Magnan, D-A. Michel, C. Laurent, *Emplois précaires en agriculture, Notes et études sociaux économiques*, 2019 p. 7.

¹¹ J-N. Delpeyrot, A. Magnan, D-A. Michel, C. Laurent, *Emplois précaires en agriculture, Notes et études sociaux économiques*, 2019 p. 19.

depuis le 1^{er} avril 2021, à la Plateforme interrégionale de la main d'œuvre étrangère (Article L. 5221-2 du Code du travail). Une fois l'autorisation de travail accordée, le dossier est transmis directement à l'Office français de l'immigration et de l'intégration qui fait les vérifications d'usage. Dans le cadre d'accords de coopération avec certains pays, le salarié est convoqué pour une visite médicale avant son arrivée en France. Sur la base de l'ensemble des documents la demande de visa est traitée, en principe par le consulat français dans le pays d'origine. Dans certains cas, c'est une société, prestataire de service privé, qui traite la demande par délégation. Dans les deux mois de son arrivée en France, le salarié est convoqué par la préfecture de son département d'élection afin de se voir délivrer une carte de séjour de travailleur saisonnier.

10.- Les droits correspondants à un tel contrat se révèlent assez restreints. Ce titre de séjour limite la possibilité de séjourner en France uniquement à la période fixée par le titre de séjour et correspondant précisément au contrat de travail. Cette période est limitée à 6 mois par an. En outre, si le titre de séjour peut être octroyé pour une durée de trois ans, sa validité est en réalité conditionnée par l'obtention d'une nouvelle autorisation préfectorale (Article R. 5221-25 du Code du travail) pour chaque nouveau contrat et donc pour chaque séjour en France.

A l'issue du contrat de travail, qu'il soit arrivé à son terme ou qu'il y ait eu une rupture prématurée, le titre de séjour devient caduc. Le salarié n'a alors pas de droits sociaux en France liés au travail accompli. Il se retrouve en situation irrégulière sur le territoire national. Il ne peut alors être affilié à la Sécurité sociale et bénéficier des prestations correspondant aux cotisations éventuellement versées du fait de son absence de titre de séjour (Article L. 111-1 du Code de la sécurité sociale). Il ne peut pas d'avantage bénéficier de l'Aide médicale d'État puisqu'il ne peut pas justifier résider en France depuis plus de trois mois sans remplir la condition de régularité (Article L. 251-1 du Code de l'action sociale et des familles).

Ainsi, les droits du travailleur saisonnier ressortissants d'un pays extérieur à l'UE sont strictement limités à la période de travail.

11.- La seconde catégorie de travailleurs précaires étudiée est celle des travailleurs détachés. Ici, un employeur établi hors de France va détacher temporairement des salariés sur le territoire national (Article L. 1262-1 du C. travail). Au cours du détachement, le contrat de travail entre l'employeur et le salarié perdure.

Les salariés peuvent être originaires du pays dans lequel est établie l'entreprise qui détache ou être originaires d'un autre État. Le salarié bénéficie du droit du travail du pays d'accueil pour les domaines explicitement énumérés à l'article L. 1262-4 du Code du travail, ce qui comprend notamment la durée du travail, le repos compensateur, les jours fériés, les congés annuels payés, la rémunération, les règles relatives à la santé et à la sécurité.... En revanche, le salarié détaché reste affilié au régime de sécurité sociale de son pays d'origine, ce qui contribue dans bien des cas largement à réduire le coût du travail. Il importe de repérer que le travailleur détaché peut être originaire du pays de l'entreprise qui le détache, ou être originaire d'un autre pays. Dans ce dernier cas, sa situation peut relever de trois pays distincts : son pays d'origine, le pays de son employeur et le pays dans lequel il va exercer sa prestation de travail. Ses droits politiques seront principalement associés au premier, quand les droits sociaux relèvent du deuxième et les droits économiques du dernier¹².

12.- La situation de ces deux catégories de travailleurs – travailleur migrant saisonnier et travailleur détaché - illustrent un certain utilitarisme migratoire qui tend à considérer les immigrés tant comme « un apport indispensable à notre économie », tantôt comme « des

¹² En ce sens, B. Mesini, dans un entretien avec Laura Martin-Meyer, « Saisonniers agricoles étrangers : les nouveaux damnés de la terre », Sésame 2023/1, n° 13 pp. 16-19.

fauteurs de chômage et de déficit de la prévoyance sociale »¹³. Au-delà de ce premier point commun, ils peuvent être rapprochés, tant ils ont en commun de favoriser la précarité des uns et des autres.

II – La précarité comme point commun entre les travailleurs temporaires étrangers

13.- Quelle que soit la diversité des statuts juridiques applicables, les droits et des protections dont bénéficient ces salariés ne répondent pas au critère de la permanence tel qu'évoqué par Robert Castel, comme un élément assurant de nature à assurer la propriété sociale du salarié¹⁴. On l'a vu, à l'expiration du contrat de travail, le travailleur ne bénéficie pas de droits sociaux liés au travail accompli. En outre, les droits octroyés n'offrent que très peu de protection au cours des contrats étudiés. On peut illustrer ce qui précède en identifiant la faible rémunération associée à ces contrats, ainsi que leur caractère très temporaire. En outre, dans l'un et l'autre cas, ces travailleurs sont dans des situations de séclusion, ce qui peut porter atteinte à leurs libertés fondamentales.

14.- Pour ce qui est du salaire, les salariés agricoles en contrats à durée déterminée (CDD) - CDD classique, CDD saisonnier ou contrats vendange - sont rémunérés plus faiblement que ceux en contrats à durée indéterminée. Les premiers touchent autour de 11 euros bruts de l'heure, alors que les seconds perçoivent autour de 12 euros bruts. Surtout, les écarts de salaire apparaissent plus importants pour les personnes en CDI. Ainsi, 25 % sont rémunérés au-dessus de 14 euros bruts, alors qu'on ne constate pas de tels écarts pour les CDD¹⁵.

15.- Une autre étude révèle qu'au sein des travailleurs saisonniers, les travailleurs étrangers ont une rémunération légèrement inférieure aux travailleurs nationaux¹⁶. Quant au salaire effectivement perçu par les travailleurs détachés, on ne dispose pas de données récentes. En 2015, des données recueillies au sein d'une entreprise de travail temporaire établissait qu'ils percevaient 7,40 euros de l'heure, sans distinction de jours fériés, ni de week-ends et ce alors que la valeur du brut horaire était fixée à 9,53 euros¹⁷. En outre, la pratique consistant à ne pas comptabiliser l'intégralité des heures accomplies par le travailleur détaché a également été identifiée¹⁸.

16.- Le caractère temporaire découle, on l'a vu, de la nature même de ces types de contrats qui sont destinés à faire venir le travailleur uniquement durant le temps strictement nécessaire à l'exécution de la prestation de travail, soit maximum six mois par an pour le contrat saisonnier et, en principe, 12 mois maximum pour le contrat de travail détaché. Plus largement, c'est l'ensemble des travailleurs étrangers qui sont particulièrement exposés à la précarité. Ainsi, alors que seuls 8 % de salariés permanents dans l'agriculture sont des travailleurs étrangers, cette proportion passe à 24 % au sein des salariés précaires¹⁹. De

¹³ A. Morice, « Le travail sans le travailleur », *Plein droit*, 2004/2, n° 61, pp. 2 à 7.

¹⁴ R. Castel, « La propriété sociale : émergence, transformations et remise en cause », *préc.*

¹⁵ A. Magnan, « Le développement du salariat précaire dans l'agriculture française : une approche d'économie institutionnelle », Université Paris Saclay, 2022.

¹⁶ J-N. Depeyrot, A. Magnan, D-A. Michel, C. E. Laurent, « Emplois précaires en agriculture », *Notes et Études socio-économiques*, 2019, 45, p. 35.

¹⁷ B. Mesini, « Le détachement transnational dans l'agriculture européenne – Circulations du capital humain et financier entre pays d'origine, d'accueil et de mise à disposition », *Anthropology of food*, DOI : 10.400/aof.7892

¹⁸ F. Decosse, A. Desalvo, « Les détachés de l'agriculture intensive », *Plein droit* 2017/2 (n°113), p. 9.

¹⁹ J-N. Depeyrot, A. Magnan, D-A. Michel, C. E. Laurent, « Emplois précaires en agriculture », *Notes et Études socio-économiques*, 2019, 45, p. 37.

manière plus marquée encore, cette proportion passe à 40 % au sein des entreprises de travaux agricoles.

Ainsi, que ce soit sous l'angle de rémunération ou de la durée des contrats, les travailleurs migrants se révèlent faiblement protégés, ce qui permet de qualifier leur situation de précaire. Le travail accompli n'a pas pour contre-partie le bénéfice d'une réelle propriété sociale.

17.- Au-delà, on constate que ces différents travailleurs sont bien souvent dans une situation de « séclusion », situation que l'on définira à partir d'éléments objectifs lié à un « placement dans l'espace qui renforce la superposition entre travail, loisir, repos et plus généralement la reproduction de la vie quotidienne d'un individu ou d'un groupe en un seul lieu, d'où ils sont formellement libres de sortir à des moments donnés de la journée ou, plus souvent de la semaine²⁰ ». Ce mécanisme peut être délibérément mis en place pour favoriser l'isolement et la dépendance des travailleurs : deux éléments identifiés comme favorisant la relation d'exploitation entre le travailleur et celui qui tire profit de son activité²¹.

18.- A propos des travailleurs saisonniers, nous avons identifié un type de fraude consistant pour un individu travaillant déjà en France à recruter de nouveaux travailleurs au Maroc – généralement dans son village d'origine ou dans son environnement proche -, en lui proposant de venir travailler en France, moyennant le paiement d'une somme comprise entre 12 000 et 15 000 euros²². A partir de là, soit l'employeur sera un exploitant agricole que connaît le recruteur et qui n'est pas forcément au courant de la nature exacte des démarches accomplies, soit le recruteur est lui-même à la tête d'une entreprise de prestation de service qu'il va utiliser pour donner l'apparence de la légalité à la vente du contrat de travail. Cette manœuvre est pénalement incriminée : l'article L. 5321-3 du Code du travail affirme en effet qu'« aucune rétribution, directe ou indirecte, ne peut être exigée des personnes à la recherche d'un emploi en contre partie de la fourniture de placement ».

19.- Il est fréquent que dans un premier temps au moins, celui qui a vendu le contrat fournisse l'hébergement, le travail, qu'il encadre les relations sociales. Cette situation n'est pas fortuite, elle est instaurée de manière délibérée. Dans un autre contexte géographique, Domenico Perrotta et Devi Sacchetto soulignent que les *caporali* – individus qui « gèrent » la main d'œuvre temporaire possiblement migrante - « contribuent de manière déterminante à construire une barrière entre les ouvriers agricoles étrangers la population locale²³ ». En d'autres termes, l'intermédiaire, qu'il s'agisse d'un *caporali* ou d'un compatriote marocain qui vend des contrats de travail, exerce un contrôle sur l'ensemble des dimensions de la vie du travailleur migrant, ce qui est un moyen pour lui de s'assurer de ne pas être dénoncé. Il va bien souvent abuser de la dépendance et de la vulnérabilité du travailleur pour lui demander d'accomplir plus d'heures que celles qui seront rémunérées ou pour retirer de son bulletin de paye une indemnité conséquente correspondant à un hébergement, parfois indigne.

²⁰ F. Gambino, « Migranti nella tempesta. Avvistamenti per l'inizio del nuovo millennio », Verona, Ombre Corte, 20023, pp. 104-105, cité par D. Perrotta et D. Sacchetto, « Les ouvriers agricoles étrangers dans l'Italie méridionale - Entre « séclusion et action collective », Hommes et migrations 2013/1, n° 1301, pp. 57-65.

²¹ B. Lavaud-Legendre, « Lien social, relation de travail et exploitation », in Des liens et des droits. Mélanges dédiés à Jean-Pierre Laborde, Dalloz, 2015, p. 399-409.

²² B. Lavaud-Legendre, « De la compréhension à la qualification des faits : l'exploitation des saisonniers étrangers », Plein Droit 2022/4, n° 135, pp. 31-37.

²³ D. Perrotta et D. Sacchetto, « Les ouvriers agricoles étrangers dans l'Italie méridionale - Entre « séclusion et action collective », Hommes et migrations 2013/1, n° 1301, p. 61.

20.- Pour ce qui est de la caractérisation d'une situation de séclusion dans le cadre du travail détaché, celle-ci résulte de la proximité entre le lieu d'hébergement et le lieu d'exécution de la prestation de travail, *a fortiori* lorsque celui-ci est situé en zone rurale. La marge de manœuvre permettant de prendre part à la vie sociale autrement que dans le cadre du travail est limitée. Le principe même du travail détaché instaure un lien très fort entre la présence sur le territoire et le travail exercé. En cas de difficulté, le coût du transport peut empêcher le travailleur de rentrer chez lui.

21.- Au-delà, des pratiques contraires au cadre juridique peuvent être mises en place pour accroître davantage encore la soumission des travailleurs. Ainsi, certaines entreprises de travail temporaire « gèrent » la main d'œuvre via la création d'un « stock » de travailleurs, hébergés à proximité des lieux possible de travail, dans l'attente qu'une place se libère. Le transport hebdomadaire de travailleurs entre l'Espagne et la France, au moyen de bus mis en place en interne par ladite entreprise, permet d'assurer la rotation des travailleurs en fonction des besoins et d'en assurer la disponibilité permanente et immédiate. Les travailleurs malades, contestataires ou moins performants sont par ce biais, reconduits dans le pays de rattachement du contrat – l'Espagne en l'occurrence ²⁴. Il se peut en outre que l'employeur organise de façon délibérée l'isolement des travailleurs en séparant celles et ceux qui seraient repérés comme susceptibles de revendiquer le respect de leurs droits²⁵....

22.- Ces différents procédés vont permettre à l'employeur d'obtenir un nombre accru d'heures de travail, le non-paiement des heures supplémentaires, la soumission à des conditions d'hébergement indignes, le non-respect des règles applicables en matière d'hygiène et sécurité, le renvoi dans le pays d'origine en cas de maladie sans que le travailleur ne dispose de moyens lui permettant de contester les pratiques décrites.... Il en résulte de nombreuses atteintes à ses droits fondamentaux, à sa dignité, des entraves à la liberté d'aller et de venir, une absence de possibilité matérielle de dénoncer d'éventuels abus ou de mettre en place une action collective... Dans les différents cas décrits, la précarité de son statut administratif conduit le travailleur à rester soumis à la puissance et l'arbitraire de son employeur. La fragilité des droits découlant de la relation de travail a donc des conséquences sur l'ensemble des dimensions de sa vie, ce qui peut donner lieu à une précarité, une incertitude, une insécurité, une absence de protection non seulement face aux aléas rencontrés par chacun dans sa vie personnelle, mais également face à celles et ceux qui entendent tirer profit du désir migratoire de certains de ces travailleurs. Le droit en vigueur semble insuffisant pour faire face à ces différents risques. Ce constat oblige à suivre l'anthropologue Alain Morice lorsqu'il se demande si les lois qui encadrent le travail des étrangers dans l'agriculture n'a pas parfois « d'autres fonctions que celle qu'elle prétend s'assigner²⁶ ».

23.- De manière plus globale, on constate une segmentation importante des différents statuts d'emploi occupés par les travailleurs agricoles. Leur diversité favorise la concurrence entre les travailleurs et nuit à une défense collective des intérêts. Il en résulte l'inexistence

²⁴ F. Decosse, E. Hellio, et B. Mesini, « Le détachement dans le secteur agricole : monographie d'une agence d'interim internationale », Migrations société, 2022/4, n° 190, pp. 105-124.

²⁵ L. Castracani et al. « Salariés agricoles détachés : quelques leçons de la crise sanitaire, Plein Droit 2020/4 (n° 127), pp. 9-15

²⁶ A. Morice, « Saisonniers étrangers dans l'agriculture : à l'ombre des lois, quelques réalités », RDT, avril 2024, p. 228.

d'instances de représentation collective, un faible taux de syndicalisation, et de mauvaises conditions de travail. Ces différents éléments s'inscrivent dans le contexte de mutations observées dans le secteur agricole quant aux modes de production, à l'organisation administrative et juridique des exploitations et à l'externalisation de la main d'œuvre qui tend à être appréhendée comme une variable d'ajustement des coûts de production. On peut croire qu'il y a urgence à réintégrer la protection des droits fondamentaux des travailleurs, fussent-ils migrants, parmi les impératifs devant être pris en considération lors de l'élaboration du cadre juridique applicable.