promote

Good Practice Guide

Guide de bonnes pratiques

EN

FR

Projet financé par Commission Européenne.
DG Emploi, Affaires Sociales et Inclusion

Promoting collaboration and good practice in posting workers in the agro-food sector. VS/2019/0436

Good Practice Guide

Guide de bonnes pratiques

AUTHORS | AUTEURES

Ángela Rubio.

Good Practices Spain | Bonnes pratiques Espagne (Cabinet technique UGT FICA)

Sabrina Ravidotti.

Good Practices Italy | Bonnes pratiques Italie (FAI - CISL)

Adriana Dorobantu.

Good Practices Romania | Bonnes pratiques Roumanie (ICDI)

TABLE OF CONTENTS

01 BEST PRACTICE: SPAIN 9

01.1 Spain-Portugal Labour Inspectorate Cooperation Actions 9

01.2 Trade union cooperation between UGT FICA (Spain) and CFDT (France). 11

01.3 Trade union cooperation between UGT FICA (Spain) and CFDT (France). 12

02 BEST PRACTICE: ITALY 15

02.1 "SOS Caporalato - 800 199 100". 15

02.2 Law 199/2016 16

02.3 The development of partnerships and network services for migrant seasonal agricultural workers. 17

03 BEST PRACTICE: ROMANIA 19

03.1 The contract for seasonal workers, with all their specifications, both in the language of the state of destination or in another language of international circulation, and in Romanian, is presented to the worker prior to his departure, so the worker is totally aware of the contractual clauses. 19

03.2 A rental agreement or equivalent document which clearly states the accommodation conditions made available to the seasonal worker by the employer, as well as proof that the employer ensures, in terms of accommodation, compliance with general health and safety standards in force in the receiving state 20

03.3 Installation of information kiosks to inform Romanian seasonal workers about the rights and obligations of work in agriculture, according to the legislation of the host country. 21

04 BEST PRACTICE FRANCE 23

04.1 Cross-border cooperation agreement between the Labour inspectorates of Spain and France 23

04.2 Trade Union actions in France in relation to posted workers in the agricultural sector 27

SOMMAIRE

01 BONNES PRATIQUES EN ESPAGNE 32

01.1 Actions de coopération entre l'Inspection du Travail de l'Espagne et du Portugal 32

01.2 Coopération syndicale entre l'UGT FICA (Espagne) et la CFDT (France). 33

01.3 Action syndicale de l'UGT FICA : Conseil et visites aux lieux de travail et aux logements. 35

02 MEILLEURES PRATIQUES ITALIE 37

02.1 "SOS Caporalato - 800 199 100". 37

02.2 Loi 199/2016 38

02.3 Développement de partenariats et de services en réseau pour les travailleurs agricoles saisonniers migrants 39

03 MEILLEURES PRATIQUES EN ROUMANIE 41

03.1 Le contrat pour les travailleurs saisonniers, avec toutes ses spécifications, aussi bien dans la langue de l'état récepteur que dans une autre langue de circulation internationale, telle que le roumain, est fourni au travailleur avant son départ, pour que ce dernier prenne bien connaissance des clauses contractuelles. 41

03.2 Un contrat de location ou un document équivalent où l'on fait clairement état des conditions du logement mis à la disposition du travailleur saisonnier par l'employeur, tout comme la preuve que ce dernier garantit, en matière de logement, le respect des normes générales en matière de santé et de sécurité en vigueur dans l'État récepteur. 42

03.3 Mise en place de guichets d'information pour informer les travailleurs saisonniers des droits et obligations du travail agricole, conformément à la législation du pays d'accueil 44

04 MEILLEURES PRATIQUES FRANCE 45

04.1 Accord de coopération transfrontalière entre les Inspections du Travail de l'Espagne et de la France 45

04.2 Actions syndicales en France concernant les travailleurs déplacés dans le secteur agricole 49

INTRODUCTION

The PROMOTE project "promoting collaboration and good practices in the posting of workers in the agro-industrial sector", is promoted by the Federation of Industry, Construction and Agriculture of the General Union of Workers UGT FICA and counts with the participation of notus-asr, as project coordinator and trade union organisations from three countries: Italy - Agricultural Food Environmental and Industrial Federation of the Italian Confederation of Labour FAI CIL; France -Agri-food Trade Union CFE-CGC Trade Union of Salaried Workers; Romania Asociatia Initiativa Pentrucooperare Intercomunitaria ICDI.

Throughout the two years of the project, and despite the difficulties encountered due to the COViD 19 pandemic, all the activities planned in the project have been carried out, with the exception of the face-to-face meetings, which have been replaced by online meetings and personal meetings for the in-depth interviews, In-depth interviews with experts and people with knowledge of the problem of the displacement of workers in the agricultural sector, which had to be replaced, in most cases, by interviews carried out either by telephone or via Skype or with the use of different platforms.

The main objective of the PROMOTE project is to seek and promote collaboration between different agents to promote good practices that contribute to improving the conditions of posted workers and seasonal workers who move around the territory of the European Union making use of their right to free mobility. Finally, good practices are sought that contribute to improving compliance with the law in the treatment of workers.

During the implementation of the project, the partners have identified those practices that they believe are aimed at improving the working conditions of posted workers. The following criteria have been used for the selection of the practices:

- **The impact** that we believe such a practice can have in improving the conditions of posted or seasonal workers. Among others: Improvements in occupational health aspects; Improvements in their salaries in accordance with the applicable legislation; Improvements in their working conditions with regard to working time; Improvements in their housing conditions; Improvements relating to travel to the place of work or to the country for the development of the activity.
- **The number of actors** involved in the implementation of such a practice. Whether it is a

practice that is carried out by trade unions together with employers and together with the administration, or whether it is a practice that is carried out only between trade unions, or only between administrations, i.e. whether there is a multi-agent intervention or whether only one and the same group of actors is involved.

The practice has been set up between the labour inspectorates of the different countries involved; The practice is carried out by ministries of labour or ministries responsible for the posting of workers; The practice has been implemented among trade unions in different countries; The practice is carried out between trade unions and employers' organizations in the countries concerned; The practice involves trade unions, employers' organizations and the responsible administrations in each country.

- **The transferability of this practice** to other cultural environments.

  It is a practice that can be implemented in other countries. Does it require any special structure, is it a simple practice to implement or would it require a legislative change, the creation of costly structures to implement it etc.

This document presents the selected practices, for each partner, that meet the criteria that had been established among all partners. The practices presented here are of three types:

- Practices that focus on legislative amendments with the participation of the social partners in the negotiation of such laws;
- Practices that focus on cooperation between different administrative bodies, in particular the labour inspectorates of different countries;
- And practices that are developed by trade unions in the exercise of their functions, which either alone or in collaboration with other trade unions in other countries take care of workers who go to other countries to spend a period of time in different agricultural campaigns or take care of workers who have come to their country for the different campaigns.

Each of these practices has been described in response to a series of questions that were raised in the working script:

1. What are the objectives of this practice, what are the main aspects of working conditions or what problems does the practice aim to solve
2. The practice focuses on: Workers; on Employers; on trade union organizations; on employers' organizations; o intermedium organizations
3. How this good practice is implemented; Part of the adoption of a formal agreement be-

tween administration organizations (Labour inspectorates; Ministries involved; etc.); Part of formally adopted agreement between employers' and trade union organizations/trade union organizations, etc.; The agreement sets out the objectives, tasks and the role of each party in implementing the adopted agreement or they are informal agreement.

4. What results have been obtained or what are the expected results in the short, medium and long term.

01 BEST PRACTICE: SPAIN

01.1 Spain-Portugal Labour Inspectorate Cooperation Actions

This agreement is based on the intense flow of cross-border workers between the two countries, the increase in the provision of services of a transnational nature between the two countries and the deficit detected in the existing information on real or fictitious companies that offered these services, the activity they carried out, the labour relations that were established, and the situation in terms of social security. These problems were compounded by the differences in contributions or salaries between the two countries and the different forms of surcharges on benefits.

This Agreement has been to facilitate cooperation for the proper implementation of Community Directive 96/71/EC, and the specific objectives:

1. Establish a permanent framework for collaboration, which can be reviewed annually, in the following areas of action: health and safety at work, accidents at work, work permits for non-EU citizens, prior verifications and sanctioning procedures with companies based in the neighbouring country, exchange of information on the flow of workers, cooperation and assistance derived from Directive 96/71/EC (Law 6451/1996), on the posting of workers in the framework of the transnational provision of services, in the area of information.
2. Establish direct communication links in the terms expressed in the first point according to the following criteria: direct communication between neighbouring regional authorities and direct communication between central authorities.
3. Create a Joint Follow-up Commission to ensure compliance with the agreement, define the agenda and specify the measures to be adopted. It will serve as a liaison body for the exchange of information and cooperation between the authorities and inspection bodies of both states.

This Agreement focuses on the exchange of information between the labour inspectorates of Spain and Portugal, under the auspices of their respective Ministries, due to the need to obtain relevant information due to the intense flow of cross-border workers between the two countries; the increase in the provision of services of a transnational nature between the two countries and the deficit detected in the existing information on real or fictitious companies offering these services, the activity they carried out, the labour relations that were established, and the situation in

terms of social security. These problems were compounded by the differences in contributions or salaries between the two countries and the different forms of surcharges on benefits.

For the implementation of this practice, the signing of an agreement is formalised, which establishes the meetings to be held; who will be responsible for organising the meetings; where they are to take place and what the agenda will be for each of the meetings held between the heads of the Spanish and Portuguese administrations.

The results achieved by the agreement have facilitated cooperation in all areas and mutual knowledge of the two countries.

1. At the political level, the holding of summits and regular meetings. Commitment to coordination at political and administrative level.
2. At Legal level: Dissemination of existing problems. Establishment of criteria and guidelines for joint actions.
3. In the operational field: it has facilitated interventions, speeding up the collection of information and procedures.
4. Improved knowledge of regulatory and legislative changes in each country.
5. Continuity of cooperation beyond legislative and political changes
6. Joint campaigns in both countries on issues identified as being of interest to both countries, e.g. the campaign on the "Use of agricultural machinery".
7. Signing of a memorandum to deepen bilateral cooperation and extend it to other areas of interest to the two administrations of the two countries. The management centres in charge of international relations in different departments of the Ministry of Labour ask for follow-up of the actions carried out.
8. Biannual concrete action plans.

01.2 Trade union cooperation between UGT FICA (Spain) and CFDT (France).

The trade union collaboration between the Spanish trade union UGT FICA and the French trade union CFDT is based on the intense flow of Spanish workers who move to France to work in the French grape harvest and the lack of information that exists in many cases on wages, social security and accommodation conditions.

The general objective of this collaboration has been to accompany and advise Spanish workers and seasonal workers who move to France each year for the grape harvest, and the specific objectives are:

1. Advise Spanish workers and seasonal workers before travelling to France on working conditions, wages and accommodation during the grape harvest season.
2. Establish a framework of collaboration and information throughout the campaign with the French trade union CFDT to ensure compliance with working conditions.
3. Ensure that labour legislation is complied with and that accommodation meets minimum conditions of habitability.

This collaboration between Spanish and French trade unions is mainly concerned with ensuring compliance with the working conditions and accommodation conditions of Spanish workers and seasonal workers participating in the French grape harvest campaign.

In the absence of information detected on labour rights in each of the countries, wages, working hours, social security contributions. In addition, there is a need to monitor the living conditions of the accommodation offered by the companies to these migrant workers, the practice is mainly focused on providing all information concerning the labour rights of these workers.

To implement this practice, each trade union organisation collects information on the workers who go to France and collects information on the contracts of these workers.

This information is shared with those in charge of the CFDT union and fluid communication is maintained in the event of any anomalies that may arise.

The Spanish workers always have a reference person from UGT FICA union to contact a person in charge in the union and this person assesses the situation and passes the information on to the CFDT officials, if it is considered that intervention, dialogue or negotiation with the employers is necessary.

Every year, the people in charge of this activity go to France to visit the displaced workers during the grape harvest period to find out about their situation on the ground, visit their accommodation and find out about any problems directly.

The results achieved by the inter-union collaboration have facilitated cooperation in the labour field and knowledge of the labour situation of Spanish workers and seasonal workers.

1. In the operational field: improving knowledge and information on working conditions in France for Spanish workers and seasonal workers.
2. Improving knowledge of occupational health issues and accommodation conditions
3. Accompanying Spanish workers and seasonal workers when they find themselves in a situation of non-compliance with labour legislation.

01.3 Trade union cooperation between UGT FICA (Spain) and CFDT (France).

Within the trade union action of UGT FICA, two types of actions are planned every year aimed. On the one hand at migrant workers in seasonal agricultural campaigns, with the status of migrant being that of European Union citizens and third country nationals holding a residence and work permit, as well as non-resident foreigners hired in their countries of origin, who move within the national territory more than 100 km from their habitual residence or from the place of their last employment; and on the other hand, migrant workers of Spanish origin who go to France to participate in seasonal agricultural campaigns, in this case to the grape harvest campaign.

This type of trade union action is based on the intense flow of migrant workers who travel to Spain to take part in the different seasonal agricultural campaigns throughout the year and on the significant flow of Spanish workers who go to France to take part in the grape harvest campaign. It is also based on the lack of information detected in many cases, regarding labour rights in each of the countries, wages, working hours, social security contributions. In addition, there is a need to monitor the living conditions of the accommodation offered by the companies to these migrant workers.

These trade union actions carried out by UGT FICA are as follows:

1. Organizing and coordinating the recruitment and movement of seasonal workers. The purpose of this action is to organize seasonal agricultural campaigns and the movement of workers, and involves a series of tasks such as planning and arranging seasonal agricultural campaigns, quantifying the needs of seasonal workers, managing offers, coordinating recruitment and organizing travel.

2. Ensure and control the habitability conditions of the accommodation offered to seasonal workers in the agricultural sector, as established in Order ESS/1708/2012, of 20 July. To this end, visits are made to the accommodation and reports are drawn up on the conditions of the same.

3. To offer advice and socio-labour information to migrant workers in seasonal agricultural campaigns in relation to their rights and duties derived from their work nature and social conditions, both to migrants who travel to Spain to participate in agricultural campaigns and to migrants who travel from Spain to participate in the French grape harvest campaign.

This type of actions carried out by UGT FICA have provided information on labour rights of migrant workers in the double flow of entry and exit from Spain. In the operational field, it has facilitated interventions, speeding up the collection of information on accommodation conditions and improved coordination of migratory flows in Spain.

Within the trade union action of UGT FICA two types of actions are planned annually, which are materialized in the form of visits addressed on the one hand to migrant workers in seasonal agricultural campaigns, with the status of migrant being that of European Union citizens and third country nationals holding a residence and work permit, as well as non-resident foreigners hired in their countries of origin, who move within the national territory more than 100 km from their usual residence or from the place of their last employment. On the other hand, migrant workers of Spanish origin who go to France to participate in seasonal agricultural campaigns, in this case the grape harvest campaign.

The results achieved by this type of actions carried out by UGT FICA have provided information on labour rights of migrant workers in the double flow of entry and exit from Spain. In the operational field, it has facilitated interventions, speeding up the collection of information on accommodation conditions and improving coordination on migratory flows in Spain.

02 BEST PRACTICE: ITALY

02.1 "SOS Caporalato - 800 199 100".

Our Federation has set up a toll-free number, "SOS caporalato - 800 199 100", to collect reports and evidence from workers employed in conditions of exploitation and illegality in the agro-food industry. This project was prompted by several objectives: the creation of a channel to listening to workers; the creation of a tool to monitor the phenomenon in general and to collect useful data for the monitoring of its evolution; a tool at local level to disseminate practices of protection, information and trust among workers, associations, institutions and local authorities.

All local and regional structures of our Federation participate in publicising this helpline, while workers' reports are collected at national level. A specific questionnaire has been designed for the collection of reports and specially trained resources are dedicated to receive all types of testimonies.

The direct beneficiaries are all those workers who, in various ways, have reported abuse and/or exploitation of labour, forced labour or lack of protection and rights. Indirect beneficiaries are local authorities and institutions which, thanks to these reports, may become aware of certain criminal situations, as well as small and medium-sized enterprises that are virtuous and often victims of unfair competition.

For the implementation of this practice, a memorandum of understanding is planned between Fai Cisl and the National Labour Inspectorate to improve the information flow all across the national territory.

The reports are collected at the national level. The staff dedicated to the toll-free number switchboard is prepared to collect as much information as possible in a short time and based on the sensitivity of the caller. Subsequently, the report Is transferred to the contact person of the FAI CISL of the reference territory and the report is managed at the local level only when possible.

Many reports collected contain valuable information that could, if shared, improve the knowledge of this phenomenon in a given territory; increase the participation of all actors involved; foster a territorial collaboration between institutions and bodies. The aim is to strengthen the importance and enforcement of labour legislation, social rights and individual and collective rights that all workers should have.

As a national federation we have analyzed the various reports and their distribution on the national territory and the diffusion of the phenomenon in some specific territories.

02.2 Law 199/2016

The Law on illegal hiring (Caporalato) No. 199 of 4 November 2016, "Provisions on combating the phenomena of undeclared work, labour exploitation in agriculture and wage realignment in the agricultural sector", recognises the seriousness of the crime of illegal intermediation with the aim of combating the phenomenon of illegal hiring. The main lines of action of the measure, which consists of 12 articles, concern the rewriting of the offence of 'caporalato' (illegal intermediation and labour exploitation), which introduces the sanctioning also of the employer; the application of an attenuating circumstance in case of cooperation with the authorities; the compulsory arrest in flagrante delicto; the strengthening of confiscation measures; the adoption of precautionary measures concerning the agricultural holding where the offence is committed; the extension of liability for the crime of 'caporalato' to legal persons; the extension of the benefits of the Anti-Trafficking Fund to victims of 'caporalato'; the strengthening of the Quality Agricultural Labour Network, as a tool to control and prevent undeclared work in agriculture; the gradual realignment of wages in the agricultural sector.

The law has been promoted by all trade unions and relevant ministries. The objective of the law is to combat the phenomenon of illicit intermediation, defend profitable companies and legal work, therefore workers.

In 2018, a few years after the entry into force of the aforementioned law against illegal hiring, the Ministry of Labour and Social Policies approved and established the first three-year Plan to combat labour exploitation and illegal hiring in agriculture. The Plan was the result of discussions among all institutional actors, representatives of workers and employers in the agricultural sector as well as third sector associations. It envisages an implementation strategy articulated in different phases, starting from the mapping of territories and agricultural labour needs and continuing along four strategic axes: prevention, surveillance and contrast, protection and assistance, and socio-occupational reintegration. To date, different working groups have been set up with the participation of all the main actors in the sector, including workers' associations.

Better protection of workers' rights in the agricultural sector is the most important result of this practice..

The first effect of the law was the implementation of the repressive part with the implementation of human resources in the area and specific task force of inspectors in the interprovincial and territorial departments of the Carabinieri. In this context, 263 judicial police operations were carried out in which 570 people were reported (+ 190% compared to 299 in 2018), 154 of whom under arrest. Of the 3,247 workers involved in the "anti-hiring" operations (888 of which of Italian nationality), 1,266 (about 39%) were totally "black". Of the 3,247 workers involved in the "anti-hiring" operations (888 of which of Italian nationality), 1,266 (about 39%) were totally "black". The agricultural workers involved in the aforementioned operations totaled 1,488, 751 of whom were employed "illegally". Among the latter there were 533 foreigners, 205 illegal immigrants and only 13 Italian citizens. As a result of checks carried out on 44 companies, the civil inspectors of the INL also issued 93 crime reports for illicit intermediation of labor with exploitation of labor and protected 65 workers. (Annual report of supervisory activity on labor and social legislation 2019 INL-National Labor Inspectorate).

02.3 The development of partnerships and network services for migrant seasonal agricultural workers.

In 2017, with the help of the European Project (VP/2017/001/0044 entitled "Joint Action Plan for Seasonal Migrant Workers: Transnational partnerships, networking and training of a referral group ") Fai Cisl (project leader) in partnership with other European countries started to build a "network" to facilitate the dissemination of information and best practices for those countries that use seasonal migrant workers in the agro-food sector, thus developing transnational cooperation and the notion of "resource person" or "referral person" through which seasonal workers can have information adapted to their situation. A series of international cooperation activities were put into practice to provide information and advice to workers, and involved the national labour representations of labour-supplying countries and their embassies in the labour-receiving countries, encouraging experiments in exchanges and integration of migrant workers from communities already established in Italy (Macedonian Community in Piedmont and Northern Italy).

This project was followed by other projects in which FAI was involved both as a partner and as leading partner.

Projects involve workers from different countries, public institutions of occupational health and safety, partner embassies, the Ministry of Labour and social partners from both partner countries and the project leader country.

Implementation is assured through the participation of FAI CISL in the European calls for proposals published each year for this field of action, both as promoter and as partner, and the by setting up of a transnational network.

Better protection of workers in the agricultural sector and provision of protection tools for them.

03 BEST PRACTICE: ROMANIA

03.1 The contract for seasonal workers, with all their specifications, both in the language of the state of destination or in another language of international circulation, and in Romanian, is presented to the worker prior to his departure, so the worker is totally aware of the contractual clauses.

The objective of this practice is to inform the posted workers regarding their contractual rights and obligations, because in many cases the workers receive the employment contract after they start working, until then they receive only general information about it, the worker not being able to decide whether to sign the contract or not, fully aware of contractual clauses.

The importance of knowing the employment contract derives from the following:

- The employment contract includes special conditions regarding travel to the workplace, accommodation, consider health and safety at work and during the Covid-19 pandemic all workers are provided social protection and distancing measures.
- The employment contract specifies whether the transport back to Romania is ensured and under what conditions.
- The contract provides all the details regarding the payment of remuneration, and what the agreed payment methods are: salary per month, day, hour or per kg (in specific cases in agriculture).

Agricultural workers are generally subject to numerous abuses by their employers or employment agencies, and these are most often possible since workers are either not sufficiently well informed about their legal rights, or they simply do not pay attention to the details presented at the beginning of the employment relationship.

In this respect, the above-mentioned practice focuses on employment agencies, and on posted workers.

The law 227/2020 stipulates the obligation of the employment agency to ensure the conclusion of the contracts both in the language of the state in which the employer is established, or carries out his activity, and Romanian, as well as making this contract available to the Romanian worker,

before his departure from Romania.

If such a practice were to be extended, and employment agencies were to be checked more rigorously through cross-checks, many fraudulent practices would come to an end, including the one of the payment of remuneration, the most complained of all abusive practices, in the sense the worker is told he will be paid daily or hourly and actually ends up either being paid in kg, or totally different compared to what they initially agreed.

The implementation of this practice has already produced the first positive results, according to Mr. Ion Paunel, President of the Union of Agricultural Producers from Olt district, since this law was promoted, they start receiving positive feedback from seasonal workers from Germany, receiving contracts before leaving the country they benefited from those stipulated in the contract, the accommodation was decent, they benefited from transport from country of origin to receiving country and vice versa and the payment of the salary was as stipulated in the contract.

03.2 A rental agreement or equivalent document which clearly states the accommodation conditions made available to the seasonal worker by the employer, as well as proof that the employer ensures, in terms of accommodation, compliance with general health and safety standards in force in the receiving state

The objective of this practice is preventing the employer and employment agencies from accommodating seasonal workers in precarious if not inhumane conditions.

As a measure of protection for those working temporarily abroad, employment agencies are required to provide workers with a rental agreement or equivalent document that clearly states the accommodation conditions made available to the seasonal worker by the employer, as well as proof that the employer ensures, as regards accommodation, that the general health and safety standards in force in the receiving state are met.

If the accommodation is organized by the employer and the general standards of health and safety in force in the receiving state are met, the seasonal worker may be required to pay a rent, the cost of which may not exceed 25% of his net remuneration.

The above-mentioned practice focuses on employment agencies, workers, and employers.

The Romanian Parliament adopted the legislative proposal for amending and supplementing Law no. 156/2000 on the protection of Romanian citizens working abroad, the Romanian side negotiates including the accommodation conditions offered by employers, who must comply with national norms an allowance for the provision of daily food, the settlement of the transport expenses back and forth to the domicile address in Romania, during the period in which the seasonal workers actually carried out their activity.

An example where the practice is implemented with success is Hensgens farm in the German town of Selfkant. Agricultural workers being informed about accommodation conditions even before leaving the country, here strict hygiene rules are an imperative for all people employed on the farm. For some of the seasonal living areas there are rooms for four people, with large kitchens, bathrooms and common living rooms, the others will live in specially designed containers with additional sanitary spaces. Cleaning is also ensured, provided by a maid who will permanently take care of the cleaning and disinfection of the rooms.

Regardless of nationality, gender or ethnicity, there should be no differences between local and seasonal workers in terms of salary, accommodation or working conditions.

Extending the application of this practice to all areas where Romanian workers go would put an end to one of the most fraudulent practices suffered by displaced workers.

In the same way that this practice is applied in Hensgens farm in the German town of Selfkant and has achieved successful results for the workers by improving their accommodation conditions, this practice should be extended to all countries and applied to all posted workers regardless of their origin.

03.3 Installation of information kiosks to inform Romanian seasonal workers about the rights and obligations of work in agriculture, according to the legislation of the host country.

The objective of this practice is to inform the agricultural workers about their rights in accordance with the labor legislation from the receiving country, to inform the Romanian community about the risks of working without complying with current legislation.

The Romanians working abroad are over 4 million. In Italy alone, working in agriculture there are, according to Italian unions, about 110,000, but there are many who do not appear in statistics

of any kind, they work without legal documents, which makes them vulnerable to employers, unable to avoid abuse and exploitation.

On the other hand, even those who work with an employment contract do not know the labor legislation, so they end up working unpaid overtime or for less money.

The above-mentioned practice focuses on trade unions, institutions, and workers.

In June 2016, an agreement was signed between FLAI CGIL and Inca, CNSLR Fratia, Agro-Frăția, to create in the country of origin of the workers, information points on working conditions, rights, contracts, and arrival in Italy, even to ensure a more efficient protection of Romanian workers employed in agriculture.

The Attaché on Labor and Social Issues at the Romanian Embassy in Italy also constantly monitors the situation of Romanian citizens working in different regions of Italy.

He participated together with CNSLR Frăția and the representative of FSL Agro-Frăția, but also with a FLAI-CGIL delegation in a series of meetings with representatives of local authorities and the Romanian community in the Campania - Salerno - Eboli - Battipaglia area. CNSLR Frăția and FLAI-CGIL have concluded a collaboration protocol to help Romanian workers working in Italy, but also those who have returned to Romania but have yet to recover sums of money from the former employer.

Many Rom anian workers informed about their rights means fewer people cheated and exploited.

By implementing this practice, the Romanian authorities seek to establish a dialogue with the institutions of the host country to increase controls and inform the Romanian community about their rights, working conditions, and the risks of working without legal forms.

Another result is the cooperation between trade union organisations and with the participation of public administrations, which allows for better results in the actions carried out.

04 BEST PRACTICE FRANCE

04.1 Cross-border cooperation agreement between the Labour inspectorates of Spain and France

The Bilateral Agreement between France and Spain on Cooperation for the transnational posting of workers and the prevention of undeclared work, was signed on 26 April 2019, replacing the previous Agreement signed on 22 September 2010. It includes a Common Statement between the Labour and Social Security Inspectorate under the Ministry of Labour, Migration and Social Security of the Kingdom of Spain and the Directorate General for Employment of the French Republic. It regards cooperation in the field of Transnational posting of workers and the prevention of undeclared work.

This agreement emerges in the context of:

1. The need to ensure an efficient protection of employment, health, safety, hygiene and working conditions for posted workers so they can carry out their work in French or Spanish territory, as well as to reduce the risk factors that lead to occupational accidents or disease;
2. The need to ensure the protection of the workers' rights in cases of undeclared work;
3. The need to ensure the compliance with the Posting of Workers Directive (Directive 96/71/EC) and the compliance with Regulation EU 1024/2012 on administrative cooperation through the Internal Market Information System (Regulation IMI).

The objectives established in the Common Statement, included in the Cooperation Agreement, are as follows:

1. Improving the collaboration, coordination and the exchange of information with the purpose of providing a more efficient response, especially in the case of occupational accidents suffered by posted workers in Spain or in France.
2. Improving the reciprocal knowledge of the Spanish and French National Authorities, including the way they work and of the legal framework applicable in each country.
3. Improving the detection mechanisms and action procedures of the Labour Inspectorates against the phenomenon of "Letterbox companies" that operate in both countries, as well as the situation of fraud regarding the posting of workers or undeclared work.

4. Improving the monitoring procedures for the Internal Market Information System (IMI) with the aim of processing information requests in a faster and more efficient manner.
5. Increasing the Exchange of information regarding the impact and the results of the activity of the inspections on Spanish or French businesses, according to the obligations of Directive 96/71/EC (Law 6451/1996), as modified by Directive 2018/957/EU ,and the Enforcement Directive 2014/67/EU.
6. Reinforcing employees and employers' knowledge of the legal regulations applicable to their specific situation.
7. Promoting the exchange of information on areas of common interest with the purpose of achieving a better European coordination.

This agreement has a very broad focus as it considers that:

- Better knowledge of both labour inspectorates, thanks to the exchange of information between the two agencies, improves information on posted workers in both countries..
- Better knowledge of both Labour Inspectorates, thanks to the exchange of information between the two bodies, improves the information of companies posting workers in both countries.
- Securing the rights of displaced workers is a success story for trade unions,
- Finally, for employers' organisations, ensuring compliance with legislation for posted workers is a guarantee against unfair competition.

It is an Agreement, mainly of an administrative nature, to reinforce the bilateral relations between both National Labour Inspectorates and to create a framework for the sustainable development of joint activities.

The signature of the Agreement stems from the update of the agreement signed on 22 September 2010, and the need to adapt to the new EU provisions on posting. First of all, a National Dialogue Committee was created to reinforce bilateral relations between France and Spain. Furthermore, the designation of Proximity Correspondents, identified within the territorial services and in the liaison offices that correspond in every country to the Inspection Services was created.

The competent authorities designated by France are:

- The Directorate General for Labour, as a national liaison office for all the non-border regions within the Kingdom of Spain and for the border regions when the decentralised

offices do not correspond at both sides of the border.

- The Regional Department of Enterprise, Competition, Consumer affairs, Labour and Employment of the Occitania Region, for the border area that covers:
  - in **France**, the territory of the Occitania Region;
  - in **Spain**, the territory of the Autonomous Communities of Aragon and Catalonia.
- The Regional Department of Enterprise, Competition, Consumer affairs, Labour and Employment of the Nouvelle-Aquitaine Region, for the border area that covers:
  - in **France**, the territory of the Nouvelle-Aquitaine Region;
  - in **Spain**, The territory of the Autonomous Communities of the Basque Country and Navarre.

The competent authorities designated by Spain are:

- The National Directorate of The Labour and Social Security Inspectorate as the central authority in labour inspection and social security, as a national liaison office for all the non border regions with the Kingdom of Spain and for the border regions when the decentralised offices do not correspond at both sides of the border.
- The Regional Directorate of The Labour and Social Security Inspectorate from Autonomous Community of Aragon, for the border area that covers:
  - in **Spain**, the territory of the Autonomous Community of Aragon;
  - in **France**, the territory of the Occitania Region.
- The Regional Directorate of The Labour and Social Security Inspectorate from the Autonomous Community of Catalonia, for the border area that covers:
  - in **Spain**, the territory of the Autonomous Community of Catalonia;
  - in **France**, the territory of the Occitania Region
- The Regional Directorate of The Labour and Social Security Inspectorate from the Autonomous Community of the Basque Country, for the border area that covers:
  - in **Spain**, the territory of the Autonomous Community of the Basque Country;
  - in **France**, the territory of the Nouvelle-Aquitaine Region.

- The Regional Directorate of The Labour and Social Security Inspectorate from the Autonomous Community of Navarre, for the border area that covers:
  - in **Spain**, the territory of the Autonomous Community of Navarre;
  - in **France**, the territory of the Nouvelle-Aquitaine Region.

The functions of these correspondents are to prepare and contribute to the implementation of the programme of activities defined by the National Dialogue Committee.

1. The creation of a yearly programme of activities among the parties.
2. The organization of briefings and the exchange of information materials regarding the French and Spanish legislations, aimed at employees and employers, employers' organizations and trade unions, in the field of posted workers and undeclared work.
3. The exchange of methodological materials, targeting labour inspectorates and their institutional partners, with the purpose of facilitating mutual knowledge and the understanding of their respective operational frameworks and the legal developments in each country.
4. Organising the participation of control agents from the Labour Inspectorates from France and of inspectors and deputy inspectors of the National Labour and Social Security Inspectorate from Spain, as observers, in coordinated controls in France or in Spain.

The planning of the activities to be carried out and a clear schedule to be completed on a yearly Basis.

This is one of the youngest cooperation agreements, since it was signed on 26 April 2019. Nonetheless, on 18 September 2019, Madrid held the first bilateral meeting between the two authorities regarding cooperation in the field of the posting of workers and the prevention of undeclared work, dealing, among other issues, with the creation of the National Dialogue Committee and the planning of joint activities to be developed in 2019-2020.

Given the Covid-19 crisis, it has not been possible to develop the action plans as foreseen.

However, amidst the pandemic, meetings and videoconferences were held to share the measures and actions implemented in each country.

04.2 Trade Union actions in France in relation to posted workers in the agricultural sector

France is one of the countries in the European Union that receives posted workers from other EU member states to work in the agricultural sector, mainly in fruit picking (peaches, apples, strawberries, cherries, etc.).

Many of the companies that send these workers systematically fail to respect the rights of these workers, failing to pay the corresponding wages and sometimes housing them in dwellings that do not meet the minimum sanitary standards.

For this reason, some French trade unions have begun to develop a line of action with regard to these posted workers, which aims to prevent fraud in relation to these workers and the violation of their social and labour rights.

The objectives of the action are:

- To monitor employers' compliance with all obligations to workers.
- To have a comprehensive understanding of the reality of labour relations between workers and employers.
- To inform workers about the modalities of recruitment, affiliation and social security contributions, employers' duties, workers' rights and duties.
- To Inform workers of the working conditions in the region in which they work.
- To advise on the completion and processing of employment documentation to be submitted to the different organisations.
- To provide information on the best way to make the journey.
- To check the habitability of accommodation for seasonal workers.
- To inform workers about occupational risk prevention, so that they are aware of the risks of the work they do and the preventive measures to be adopted, in order to avoid injuries and accidents.

In relation to posted workers, the French trade unions have been in contact with them for some time, mainly in the Marseille area, and have created channels of communication with them, via WhatsApp, in order to be able to maintain a continuous flow of information and advice.

Likewise, as part of this line of action, they are vigilant with regard to companies that move workers, and on several occasions they have even appeared as private prosecutors in the trials in which these companies are involved, on the understanding that they are defrauding the French social security system, as these companies should be considered as main companies in France. An example of this is the lawsuits that French trade unions have brought against some temporary employment agencies from Spain and Bulgaria.

INTRODUCTION

Le projet PROMOTE « Promouvoir la collaboration et les bonnes pratiques dans le cadre du déplacement des travailleurs du secteur agroalimentaire », est soutenu par la Fédération Industrie, BTP et Agriculture de l'Union Générale des Travailleurs UGT FICA, avec la participation de notus-asr, en tant qu'animateur du projet, et d'organisations syndicales de trois pays : l'Italie – Fédération Agroalimentaire Environnementale et Industrielle de la Confédération Italienne du Travail FAI CIL ; la France – Syndicat Agroalimentaire CFE-CGC Syndicat des Travailleurs Salariés ; La Roumanie - Asociatia Initiativa Pentru Cooperare Intercomunitara ICDI.

Durant les deux années du projet et malgré les difficultés rencontrées liées à la pandémie du COViD 19, toutes les activités prévues dans le cadre du projet ont été menées à bien, sauf les réunions en présentiel, qui ont été remplacées par des réunions en ligne, et les rencontres en personne pour les entretiens en profondeur, entretiens en profondeur avec des experts et des connaisseurs de la problématique du déplacement de travailleurs dans le secteur agricole, qui ont dû être remplacés, pour la plupart, par des entretiens téléphoniques ou Skype ou encore via d'autres plateformes.

Le but principal du projet PROMOTE consiste à rechercher et à promouvoir la collaboration entre différents acteurs pour partager des bonnes pratiques contribuant à l'amélioration des conditions des travailleurs déplacés et des travailleurs saisonniers se déplaçant sur le territoire de l'Union Européenne dans l'exercice de leur droit à la libre circulation. Finalement, on recherche des bonnes pratiques qui contribuent à l'amélioration du respect de la Loi en ce qui concerne le traitement dispensé aux travailleurs.

Au cours de l'exécution du projet, les partenaires ont identifié les pratiques qui, à leur sens, sont destinées à améliorer les conditions professionnelles des travailleurs déplacés. Pour sélectionner ces pratiques, nous avons retenu les critères suivants :

- **L'impact** que nous escomptons de ladite pratique sur l'amélioration des conditions des travailleurs déplacés ou saisonniers. Entre autres : des améliorations dans les aspects de santé au travail ; des améliorations au niveau de leurs salaires conformément à la législation applicable ; des améliorations dans leurs conditions de travail concernant la journée de travail ; des améliorations dans leurs conditions de logement ; des améliorations liées aux déplacements pour se rendre au lieu de travail ou au pays où ils vont exercer leur

activité.

- **Le nombre d'acteurs** participant à la réalisation de ladite pratique. S'il s'agit d'une pratique mise en œuvre par les syndicats conjointement avec le patronat et l'Administration, ou s'il s'agit plutôt d'une pratique mise en œuvre uniquement entre syndicats, ou seulement entre Administrations ; à savoir, s'il existe une intervention de plusieurs acteurs ou si, au contraire, c'est le même groupe d'acteurs qui intervient uniquement.

  La pratique est fixée entre les inspections du travail des différents pays concernés ; la pratique est mise en œuvre par les ministères du travail ou les ministères responsables du déplacement des travailleurs ; la pratique est mise en œuvre entre les syndicats des différents pays ; la pratique est mise en œuvre entre les syndicats et les organisations patronales des pays concernés ; la pratique engage les syndicats, les organisations patronales et les Administrations responsables de chaque pays.

- **La transférabilité de cette pratique** vers d'autres environnement culturels. S'agit-il d'une pratique pouvant être appliquée dans d'autres pays ? Exige-t-elle une quelconque structure, est-elle une pratique simple à appliquer ou demanderait-elle une évolution dans la législation, la création de structures coûteuses pour l'appliquer, etc. ?

Ce document expose les pratiques retenues, pour chaque partenaire, remplissant les critères fixés entre tous les participants. Les pratiques exposées relèvent de trois types de pratiques,

- Les pratiques focalisées sur des modifications législatives avec la participation des interlocuteurs sociaux dans la négociation desdites lois.
- Les pratiques focalisées sur la coopération entre les différents organismes administratifs, notamment les inspections du travail des différents pays.
- Et les pratiques mises en œuvre par les syndicats dans l'exercice de leurs fonctions, lesquels, de manière individuelle ou en collaboration avec d'autres syndicats d'autres pays, prennent en charge les travailleurs qui se déplacent dans d'autres pays pour y séjourner dans le cadre d'une série de campagnes agricoles ou prennent en charge les travailleurs venus dans leur pays pour travailler dans lesdites campagnes.

Chacune de ces pratiques fait l'objet d'une description pour répondre ainsi à une série de questions posées dans le document de travail :

1. Quels sont les objectifs de cette pratique, quels sont les principaux aspects des condi-

tions de travail et/ou quels problèmes vise à résoudre cette pratique.

2. La pratique se focalise sur : les travailleurs ; les employeurs ; les organisations syndicales; les organisations patronales ; ou les organisations intermédiaires.

3. Comment applique-t-on cette bonne pratique ; elle se base sur l'adoption d'un accord formel entre organisations de l'Administration (inspections du travail ; ministères concernés ; etc.) ; elle se base sur un accord formel adopté entre des organisations patronales et syndicales, etc. ; l'accord prévoit-il les objectifs, les tâches et le rôle à jouer par chaque partie dans l'application de l'accord adopté ou s'agit-il d'accords informels.

4. Quels sont les résultats obtenus ou escomptés sur le court, le moyen et le long terme.

01 BONNES PRATIQUES EN ESPAGNE

01.1 Actions de coopération entre l'Inspection du Travail de l'Espagne et du Portugal

Cet accord est basé sur l'afflux massif de travailleurs transfrontaliers entre les deux pays, l'augmentation de la prestation de services de nature transnationale entre les deux pays et le déficit identifié au niveau de l'information existante sur les entreprises réelles ou fictives proposant ces services, l'activité exercée, les relations de travail mises en place et la situation en matière de sécurité sociale. À ces problèmes, il a fallu ajouter les écarts de cotisation ou de salaire entre les deux pays et les modalités de perception des prestations qui varient d'un pays à l'autre.

Cet Accord vise à faciliter la coopération pour assurer la bonne application de la Directive communautaire 96/71/CE, ainsi qu'à remplir les objectifs spécifiques suivants:

1. Fixer un cadre permanent de collaboration, révisable annuellement, dans les champs d'application suivants : santé et sécurité au travail, accidents du travail, permis de travail pour les non-ressortissants de l'UE, vérifications préalables et procédures de sanction vis-à-vis d'entreprises basées dans le pays voisin, échange d'informations sur le flux de travailleurs, coopération et assistance découlant de la Directive 96/71/CE (Loi 6451/1996) sur le déplacement de travailleurs dans le cadre d'une prestation de services transnationale, dans le domaine de l'information.

2. Établir des liens de communication directe dans les termes formulés au premier point suivant les critères suivants : communication directe entre autorités régionales voisines et communication directe entre autorités centrales.

3. Créer une Commission mixte de suivi pour veiller au respect de l'accord, définir l'agenda et concrétiser les mesures à adopter. Elle fera office d'organe de liaison pour l'échange d'informations et la coopération entre les autorités et les organismes d'inspection des deux pays.

Cet Accord est focalisé sur l'échange d'informations entre les inspections du travail de l'Espagne et du Portugal, sous les auspices de leurs ministères respectifs, du fait de la nécessité d'obtenir des informations pertinentes, compte tenu de l'afflux massif de travailleurs transfrontaliers entre les deux pays.

Pour lancer cette pratique, un accord a été signé prévoyant un programme de réunions ; le responsable de l'organisation de ces réunions ; le lieu où elles seront tenues et l'ordre du jour de chacune des réunions tenues entre les responsables des Administrations espagnole et portugaise.

Les résultats obtenus via cet accord ont facilité la coopération dans tous les domaines et la connaissance mutuelle des deux pays.

1. Sur le plan politique, la tenue régulière de sommets et de réunions. 2. Un engagement en matière de coordination sur le plan politique et administratif.
2. Sur le plan juridique: diffusion des problèmes existants. Définition de critères et d'une ligne d'action commune.
3. Dans la sphère opérationnelle: il a facilité les interventions, pour assouplir le recueil d'informations et les démarches.
4. Une meilleure connaissance des évolutions réglementaires et législatives dans chaque pays.
5. Une continuité de la coopération au-delà des évolutions législatives et politiques.
6. Des campagnes conjointes dans les deux pays sur des sujets identifiés comme sujets d'intérêt pour les deux pays, par exemple, la campagne sur "l'utilisation des machines agricoles".
7. La signature d'un mémorandum pour aller plus loin dans la coopération bilatérale et l'élargir à d'autres domaines d'intérêt pour les Administrations des deux pays. Les organes de gestion chargés des relations internationales au sein de différents départements du Ministère du travail demandent un suivi des actions réalisées.
8. Plans d'action biannuels précis.

01.2 Coopération syndicale entre l'UGT FICA (Espagne) et la CFDT (France).

La collaboration syndicale entre le syndicat espagnol UGT FICA et le syndicat français CFDT est basée sur l'afflux massif de travailleurs espagnols se déplaçant en France pour faire les vendanges et sur le manque d'informations existant, très souvent, concernant les salaires, la sécurité

sociale et les conditions de logement.

Le but général de cette collaboration consiste à accompagner et à conseiller les travailleurs et les saisonniers espagnols se déplaçant tous les ans en France pour faire les vendanges, les buts spécifiques étant les suivants :

1. Conseiller les travailleurs espagnols et les saisonniers avant leur départ pour la France sur les conditions de travail, les salaires et le logement proposés durant la campagne des vendanges.
2. Fixer un cadre de collaboration et d'information tout au long de la campagne, avec le syndicat français CFDT, pour garantir le respect des conditions de travail.
3. Veiller au respect de la législation en matière de travail et à ce que les logements remplissent bien des conditions minimums d'habitabilité.

Cette collaboration entre les syndicats espagnols et français vise essentiellement à garantir le respect des conditions de travail et de logement des travailleurs espagnols et des saisonniers participant à la campagne française des vendanges.

On a identifié une absence d'information concernant les droits du travail dans les deux pays, les salaires, les heures de travail, les cotisations à la sécurité sociale. Par ailleurs, il faut contrôler les conditions d'habitabilité des logements proposés par les entreprises à ces travailleurs migrants ; la pratique consiste principalement à fournir tous les éléments d'information nécessaires concernant les droits du travail de ces travailleurs.

Pour mener à bien cette pratique, chaque organisation syndicale recueille les informations concernant les travailleurs qui se déplacent en France, ainsi que des informations sur les contrats de ces travailleurs. Ces informations sont partagées avec les responsables du syndicat CFDT, un échange fluide étant mis en place face à toute éventuelle anomalie.

On attribue aux travailleurs espagnols un interlocuteur de référence au sein de l'UGT FICA, qui évalue la situation et transmet les informations aux fonctionnaires de la CFDT, pour qu'ils évaluent la nécessité ou pas d'une intervention, d'un dialogue ou d'une négociation auprès des employeurs. Tous les ans, les responsables de cette activité se déplacent en France pour visiter les travailleurs déplacés pendant la période des vendanges, afin de prendre connaissance de leur situation sur le terrain, visiter leurs logements et connaître directement les problèmes éventuels.

Les résultats obtenus à partir de cette collaboration intersyndicale ont facilité la coopération dans le domaine du travail et la connaissance de la situation professionnelle des travailleurs espagnols et saisonniers.

1. Dans la sphère opérationnelle : mieux connaître et disposer d'un information plus riche concernant les conditions de travail en France pour les travailleurs espagnols et les saisonniers.
2. Mieux connaître les problèmes en matière de santé au travail et les conditions de logement.
3. Accompagner les travailleurs espagnols et les saisonniers face à une quelconque situation de non-respect de la législation en matière de travail.

01.3 Action syndicale de l'UGT FICA : Conseil et visites aux lieux de travail et aux logements.

Dans le cadre de l'action syndicale de l'UGT FICA, tous les ans, sont planifiées deux types d'actions. D'une part, pour les travailleurs migrants dans le cadre des campagnes agricoles saisonnières, le statut de migrant étant celui des ressortissants de l'Union Européenne et des ressortissants de pays tiers titulaires d'un permis de séjour et de travail, tout comme les étrangers non résidents embauchés dans leurs pays d'origine, qui se déplacent sur le territoire national à plus de 100 km de leur lieu de résidence habituel ou du lieu de leur dernier emploi ; et, d'autre part, les travailleurs migrants d'origine espagnol se déplaçant en France pour participer aux campagnes agricoles saisonnières, en l'occurrence à la campagne des vendanges.

Ce type d'action syndicale est basée sur l'afflux massif de travailleurs migrants qui se déplacent en Espagne pour participer aux différentes campagnes agricoles saisonnières tout au long de l'année et le grand afflux de travailleurs espagnols se déplaçant en France pour participer à la campagne des vendanges. Elle se base également sur le manque d'information identifié très souvent, concernant les droits du travail dans chaque pays, les salaires, la journée de travail, les cotisations à la sécurité sociale. Il est par ailleurs nécessaire de contrôler les conditions d'habitabilité des logements proposés par les entreprises à ces travailleurs migrants.

Ces actions syndicales menées par l'UGT FICA sont les suivantes :

1. Organiser et coordonner le recrutement et le déplacement des travailleurs saisonniers. Le but de cette action est d'organiser les campagnes agricoles saisonnières et le déplacement des travailleurs. Elle implique une série de tâches telles que la planification et l'organisation des campagnes agricoles saisonnières, la quantification des besoins des travailleurs saisonniers, la gestion des offres, la coordination du recrutement et l'organi-

sation des déplacements.

2. Veiller sur et contrôler les conditions d'habitabilité des logements proposés aux travailleurs saisonniers du secteur agricole, conformément aux dispositions de l'Ordonnance ESS/1708/2012, du 20 juillet. Pour ce faire, des visites aux logements sont organisées et des rapports sur lesdites conditions sont élaborés.

3. Conseiller et fournir des informations socioprofessionnelles aux travailleurs migrants des campagnes agricoles saisonnières concernant leurs droits et leurs devoirs découlant de leur nature professionnelle et de leurs conditions sociales, aussi bien aux migrants se déplaçant en Espagne pour participer aux campagnes agricoles, qu'aux migrants se déplaçant depuis l'Espagne pour participer à la campagne des vendanges française.

Ce type d'actions menées par l'UGT FICA ont apporté des informations sur les droits du travail des travailleurs migrants dans le cadre du double flux d'entrée et de sortie de l'Espagne. Dans la sphère opérationnelle, ces actions ont facilité les interventions, pour assouplir le recueil d'information concernant les conditions de logement et améliorer la coordination des flux migratoires en Espagne.

02 MEILLEURES PRATIQUES ITALIE

02.1 "SOS Caporalato - 800 199 100".

Notre Fédération (FAI CISL) a créé un numéro de téléphone vert, « SOS caporalato - 800 199 100 », pour recueillir les plaintes et les preuves des travailleurs employés dans des conditions d'exploitation et d'illégalité dans l'industrie agroalimentaire. Ce projet s'est fixé plusieurs objectifs : la création d'un canal pour être à l'écoute des travailleurs ; la création d'un outil de suivi du phénomène en général et de recueil des données utiles pour le suivi de son évolution ; un outil au niveau local pour diffuser des pratiques de protection, d'information et de confiance parmi les travailleurs, les associations, les institutions et les autorités locales.

Toutes les structures locales et régionales de la FAI CISL participent à la diffusion de cette ligne d'assistance, alors que les rapports des travailleurs sont recueillis à l'échelle nationale. Un questionnaire spécifique a été conçu pour le recueil des rapports et des ressources formées à cet effet ont été assignées pour recueillir tous types de témoignages.

Les bénéficiaires directs sont tous les travailleurs ayant déposé plainte, de diverses manières, pour abus et/ou exploitation par le travail, travail forcé ou absence de protection et de droits. Les bénéficiaires indirects sont les autorités et les institutions locales qui, grâce à ces plaintes, peuvent prendre connaissance de certaines situations criminelles, tout comme les petites et moyennes entreprises qui, souvent, souffrent d'une concurrence déloyale.

Dans le cadre de l'application de cette pratique, il est prévu de constituer un mémorandum d'accord entre la Fai Cisl et l'Inspection Nationale du Travail pour améliorer le flux d'information sur tout le territoire national.

Les rapports sont recueillis au niveau national. Le personnel du standard téléphonique du numéro vert est formé pour recueillir rapidement toutes les informations possibles suivant la sensibilité de la personne qui passe l'appel. Le rapport est ultérieurement transféré à la personne de contact de la FAI CISL du territoire de référence et le rapport est géré au niveau local uniquement quand cela est possible.

Nombre de rapports recueillis contiennent des informations précieuses qui pourraient, si on les partage, améliorer la connaissance de ce phénomène sur un territoire donné ; augmenter la participation de toutes les parties prenantes ; encourager une collaboration territoriale entre institutions et organismes, le but étant de renforcer l'importance et le respect de la législation

en matière de travail, les droits sociaux et les droits individuels et collectifs dont doivent jouir tous les travailleurs.

En tant que fédération nationale, nous avons analysé les différents rapports et leur distribution sur le territoire national, ainsi que la diffusion du phénomène sur certains territoires bien précis.

02.2 Loi 199/2016

La Loi sur le recrutement illégal (caporalato) n° 199, du 4 novembre 2016, «Dispositions concernant la lutte contre les phénomènes de travail non déclaré, l'exploitation par le travail dans l'agriculture et le réajustement des salaires dans le secteur agricole», reconnaît la gravité du délit d'intermédiation illégale, afin de lutter contre le phénomène du recrutement illégal. Les principales lignes d'action de la mesure, qui comporte 12 articles, se rapportent à la reformulation du délit de «caporalato» (intermédiation illégale et exploitation par le travail), qui introduit la sanction appliquée à l'employeur également; l'application d'une circonstance atténuante en cas de collaboration avec les autorités; l'arrestation obligatoire en flagrant délit; le renforcement des mesures de confiscation; l'adoption de mesures conservatoires concernant l'exploitation agricole où le délit a été commis; l'extension de la responsabilité pour délit de «caporalato» aux personnes juridiques; l'élargissement des bénéfices du Fonds pour la lutte contre la traite aux victimes du «caporalato»; le renforcement du Réseau de Travail Agricole de Qualité, en tant qu'outil de contrôle et de prévention du travail non déclaré dans l'agriculture; le réajustement progressif des salaires dans le secteur agricole.

La loi a été promue par tous les syndicats et les ministères compétents.

Elle vise à lutter contre le phénomène de l'intermédiation illégale, à défendre les entreprises rentables et le travail légal et, par voie de conséquence, les travailleurs eux-mêmes.

En 2018, quelques années après la prise d'effet de cette loi contre le recrutement illégal, le Ministère du travail et des politiques sociales a validé et mis en œuvre le premier Plan triennal pour lutter contre l'exploitation par le travail et le recrutement illégal dans l'agriculture. Le Plan a été le fruit des débats entre tous les acteurs institutionnels, les représentants des travailleurs et les employeurs du secteur agricole, tout comme les associations du troisième secteur. Il prévoit une stratégie de mise en œuvre articulée sur plusieurs phases, en partant de la cartographie des territoires et des besoins en main-d'œuvre agricole, pour continuer sur quatre axes stratégiques: prévention, veille et contraste, protection et assistance, et réinsertion socioprofessionnelle. À ce

jour, différents groupes de travail ont été créés avec la participation de toutes les parties prenantes du secteur, y compris les associations de travailleurs.

Cette pratique s'est traduite principalement par une meilleure protection des droits des travailleurs dans le secteur agricole.

Le premier effet de la loi a été la mise en œuvre du volet répressif par la mobilisation de ressources humaines dans la région et de la taskforce spéciale d'inspecteurs dans les départements inter-provinciaux et territoriaux des Carabinieri. C'est dans ce contexte qu'ont été menées 263 opérations de la police judiciaire dans le cadre desquelles des plaintes ont été déposées à l'encontre de 570 individus (+ 190% par rapport aux 299 de 2018), dont 154 sous arrestation. Sur les 3.247 travailleurs impliqués dans les opérations « anti-recrutement » (888 d'entre eux étaient italiens), 1.266 (près de 39%) étaient tout à fait « illégaux ». Les travailleurs agricoles impliqués dans lesdites opérations se montaient à 1.488, dont 751 avaient été recrutés « illégalement ». Parmi ces derniers, il y avait 533 étrangers, 205 immigrés clandestins et seulement 13 ressortissants italiens. Suite aux contrôles réalisés sur 44 entreprises, les inspecteurs civils du INL ont également dressé 93 procès-verbaux de plainte pour intermédiation illégale au travail avec exploitation par le travail et ont protégé 65 travailleurs. (Rapport annuel de l'activité de supervision de la législation en matière de travail et sociale 2019 INL-Inspection Nationale du Travail).

02.3 Développement de partenariats et de services en réseau pour les travailleurs agricoles saisonniers migrants

En 2017, avec le soutien du projet européen (VP/2017/001/0044 dit « Plan d'actions conjointes en direction des travailleurs saisonniers migrants : partenariats transnationaux, réseautage et constitution d'un groupe de référents »), Fai Cisl (leader du projet), en partenariat avec d'autres pays européens, a commencé à tisser un « réseau » pour faciliter la diffusion de l'information et de meilleures pratiques pour les pays employant des travailleurs saisonniers migrants dans le secteur agroalimentaire, pour développer de la sorte la coopération transnationale et la notion de « personne compétente » ou « référent » auprès de laquelle les travailleurs saisonniers peuvent obtenir des informations adaptées à leur situation. On a mis en œuvre une série d'activités de coopération internationale pour informer et conseiller les travailleurs, avec la participation des représentations nationales de la sphère du travail des pays émetteurs de main-d'œuvre et de leurs ambassades dans les pays récepteurs de main-d'œuvre, pour promouvoir des expériences d'échange et d'intégration des travailleurs migrants des communautés déjà installées

en Italie (communauté macédonienne au Piémont et dans le Nord de l'Italie). Ce projet a été suivi d'autres projets auxquels la FAI a participé en tant que partenaire ou partenaire principal.

Aux projets participent des travailleurs issus de plusieurs pays, des institutions publiques de la sphère de la santé et de la sécurité au travail, des ambassades partenaires, le Ministère du Travail et des interlocuteurs sociaux aussi bien dans les pays partenaires que dans le pays qui dirige le projet.

La mise en œuvre est garantie via la participation de la FAI CISL aux appels à projets européens publiés tous les ans pour ce champ d'application, aussi bien en qualité de promoteur que de partenaire, et la création d'un réseau transnational.

Renforcer la protection des travailleurs du secteur agricole et leur fournir des outils de protection.

03 MEILLEURES PRATIQUES EN ROUMANIE

03.1 Le contrat pour les travailleurs saisonniers, avec toutes ses spécifications, aussi bien dans la langue de l'état récepteur que dans une autre langue de circulation internationale, telle que le roumain, est fourni au travailleur avant son départ, pour que ce dernier prenne bien connaissance des clauses contractuelles.

Cette pratique vise à informer les travailleurs déplacés de leurs droits et obligations contractuelles, étant donné que, très souvent, les travailleurs ont accès au contrat de travail une fois qu'ils ont commencé à travailler. En effet, le travailleur n'a reçu jusqu'alors que des informations générales sur ce dernier, ne pouvant être à même donc de décider de signer ou pas le contrat en ayant pleine connaissance des clauses contractuelles.

L'importance de connaître le contrat de travail découle des éléments suivants :

- Le contrat de travail comporte des conditions spéciales concernant les déplacements au lieu de travail, le logement, et prend en compte la santé et la sécurité au travail et, pendant la pandémie de Covid-19, tous les travailleurs bénéficient d'une protection sociale et de mesures de distanciation sociale.
- Le contrat de travail précise si le transport de retour en Roumanie est garanti et dans quelles conditions.
- Le contrat fournit le détail sur le versement de la rémunération et les modalités de paiement convenues : salaire mensuel, par jour, à l'heure ou au kg (dans certains cas dans l'agriculture).

En règle générale, les travailleurs agricoles font l'objet de nombreux abus par leurs employeurs ou des agences d'intérim, et le plus souvent, ces abus sont possibles du fait que les travailleurs ne sont pas suffisamment informés de leurs droits légaux ou, tout simplement, ne font pas attention aux détails qui sont présentés au début de la relation de travail.

À ce titre, la pratique mentionnée se focalise sur les agences d'intérim et les travailleurs déplacés.

La loi 227/2020 prévoit l'obligation pour l'agence d'intérim de garantir la passation des contrats

aussi bien dans la langue du pays d'établissement ou d'activité de l'employeur, ainsi qu'en roumain. Elle précise également que le contrat doit être mis à la disposition du travailleur roumain avant de quitter la Roumanie.

Si l'on étendait cette pratique et que l'on contrôlait plus rigoureusement les agences d'intérim via des contrôles croisés, on mettrait un terme à de nombreuses pratiques frauduleuses, dont celle du paiement de la rémunération qui fait l'objet du plus grand nombre de plaintes déposées parmi toutes les pratiques abusives, dans le sens où on dit au travailleur qu'il sera payé par jour ou à l'heure et, dans les faits, il touchera un salaire au kilo ou un salaire autre que celui convenu initialement.

L'application de cette pratique s'est déjà traduite par les premiers résultats positifs, au dire de M. Ion Paunel, Président de l'Union des Producteurs Agricoles du district d'Olt. Depuis que la loi a été édictée, ils ont eu des échos positifs de la part des travailleurs saisonniers en Allemagne qui, recevant les contrats avant de quitter leur pays, bénéficient des dispositions du contrat, d'un logement digne, d'un transport depuis le pays d'origine jusqu'au pays récepteur et d'un salaire versé qui correspond au salaire prévu dans le contrat.

03.2 Un contrat de location ou un document équivalent où l'on fait clairement état des conditions du logement mis à la disposition du travailleur saisonnier par l'employeur, tout comme la preuve que ce dernier garantit, en matière de logement, le respect des normes générales en matière de santé et de sécurité en vigueur dans l'État récepteur.

Cette pratique vise à éviter que l'employeur et les agences d'intérim logent des travailleurs saisonniers dans des conditions précaires, pour ne pas dire inhumaines.

Comme mesure de protection pour les personnes travaillant sur une base saisonnière à l'étranger, les agences d'intérim sont tenues de fournir aux travailleurs un contrat de location ou un document équivalent reprenant clairement les conditions du logement mis à la disposition du travailleur saisonnier par l'employeur, ainsi que la preuve que ce dernier garantit, concernant le logement, le respect des règles générales en matière de sécurité et de santé en vigueur dans les pays récepteurs.

Si le logement est organisé par l'employeur et que les règles générales en matière de sécurité et d'hygiène en vigueur dans l'État récepteur sont bien respectées, le travailleur peut être tenu de verser un loyer dont le coût ne peut dépasser 25% de sa rémunération nette.

La pratique qui nous occupe se focalise sur les agences d'intérim, les travailleurs et les employeurs.

Le Parlement roumain a adopté la proposition législative visant à modifier et à compléter la Loi nº 156/2000 sur la protection des ressortissants roumains travaillant à l'étranger ; la partie roumaine négocie, y compris les conditions de logement proposées par les employeurs qui doivent être conformes aux règles nationales, une allocation couvrant l'alimentation quotidienne, les frais de transport aller-retour à l'adresse du domicile en Roumanie, pendant toute la période où les travailleurs saisonniers ont effectivement exercé leur activité.

Un exemple de mise en œuvre réussie de cette pratique est la ferme Hensgens, dans la ville allemande de Selfkant. Les travailleurs agricoles sont informés des conditions de logement avant leur départ de leur pays. Dans cette ferme, les rigoureuses règles d'hygiène constituent un impératif pour tous employés. Certains travailleurs saisonniers disposent de chambres pour quatre personnes, avec de grandes cuisines, salle de bain et des salles de séjour communes ; les autres sont logés dans des conteneurs conçus à cet effet, avec des espaces sanitaires supplémentaires. Le nettoyage est également garanti. Il est assuré par une femme de ménage qui s'occupe de nettoyer et de désinfecter les chambres en permanence.

Quels que soient la nationalité, le sexe ou l'ethnie du travailleur, le salaire, le logement ou les conditions de travail sont les mêmes pour les travailleurs locaux et les saisonniers.

Une mise en œuvre élargie de cette pratique à toutes les régions accueillant des travailleurs roumains couperait court à l'une des pratiques les plus frauduleuses endurées par les travailleurs déplacés.

Tout comme à la ferme Hensgens de la ville allemande de Selfkant où cette pratique a obtenu des résultats satisfaisants pour les travailleurs qui ont vu leurs conditions de logement s'améliorer, cette pratique devrait s'étendre à tous les pays et s'appliquer à tous les travailleurs déplacés quelle que soit leur origine.

03.3 Mise en place de guichets d'information pour informer les travailleurs saisonniers des droits et obligations du travail agricole, conformément à la législation du pays d'accueil

Cette pratique vise à informer les travailleurs agricoles de leurs droits conformément à la législation du travail du pays récepteur, pour informer la communauté roumaine des risques que comporte le fait de travailler dans le non-respect de la législation en vigueur.

Les Roumains travaillant à l'étranger se montent à plus de 4 millions. Seulement en Italie, dans l'agriculture, selon les syndicats italiens, on compte quelques 110.000 travailleurs roumains, et bien d'autres, qui ne sont pas repris dans aucun type de statistiques, travaillant sans papiers, ce qui les rend vulnérables vis-à-vis des employeurs et les exposent aux abus et à l'exploitation. Par ailleurs, même ceux qui travaillent avec un contrat de travail méconnaissent la législation du travail, ce qui fait qu'ils finissent par faire des heures supplémentaires non rémunérées ou moins bien payées. La pratique qui nous occupe se focalise sur les syndicats, les institutions et les travailleurs.

En juin 2016, un accord a été signé entre la FLAI CGIL et Inca, CNSLR Frăția, Agro-Frăția, pour créer dans le pays d'origine des travailleurs, des points d'information sur les conditions de travail, les droits, les contrats et l'arrivée en Italie, voire même pour garantir une protection plus efficace des travailleurs roumains employés dans l'agriculture. Par ailleurs, l'Attaché pour le Travail et les Affaires Sociales de l'Ambassade de la Roumanie en Italie supervise, en permanence, la situation des ressortissants roumains travaillant dans plusieurs régions italiennes.

Il a participé conjointement avec la CNSLR Frăția et le représentant de FSL Agro-Frăția, mais aussi avec une délégation de FLAI-CGIL, à une série de réunions avec des représentants des autorités locales et de la communauté roumaine dans la région de Campania-Salerno-Eboli-Battipaglia. LA CNSLR Frăția et la FLAI-CGIL ont élaboré un protocole de collaboration pour aider les travailleurs roumains travaillant en Italie, mais aussi ceux qui sont retournés en Roumanie, mais qui n'ont pas encore touché les sommes dues par leur ancien employeur. Plus le nombre de travailleurs roumains informés de leurs droits sera grand et plus le nombre de personnes souffrant d'abus et d'exploitation sera réduit. Par cette pratique, les autorités roumaines tentent de tisser un dialogue avec les institutions du pays d'accueil pour accroître les contrôles et informer la communauté roumaine de ses droits, des conditions de travail et des risques que comporte le travail clandestin.

Il en résulte également une coopération entre organisations syndicales, avec la participation des Administrations publiques, ce qui permet d'obtenir de meilleurs résultats au niveau des actions réalisées.

04 MEILLEURES PRATIQUES FRANCE

04.1 Accord de coopération transfrontalière entre les Inspections du Travail de l'Espagne et de la France

L'Accord Bilatéral entre la France et l'Espagne sur la coopération pour le déplacement transnational de travailleurs et le prévention du travail non déclaré a été signé le 26 avril 2019, pour remplacer le précédent Accord signé le 22 septembre 2010. Il comporte une Déclaration Commune entre l'Inspection du Travail et de la Sécurité Sociale qui dépend du Ministère du Travail, des Migrations et de la Sécurité Sociale du Royaume de l'Espagne et la Direction Générale de l'Emploi de la République Française. Son objet est la coopération dans le cadre du déplacement transnational de travailleurs et la prévention du travail non déclaré.

Cet accord voit le jour dans le contexte de:

1. La nécessité de garantir une protection efficace de l'emploi, la santé, la sécurité, l'hygiène et les conditions de travail des travailleurs déplacés pour pouvoir réaliser leur travail sur le territoire français ou espagnol, tout comme pour réduire les facteurs à risque à l'origine des accidents ou des maladies professionnels
2. La nécessité de garantir la protection des droits des travailleurs en cas de travail non déclaré
3. La nécessité de garantir le respect de la Directive sur le déplacement des travailleurs (Directive 96/71/CE) et le respect du Règlement UE 1024/2012 sur la coopération administrative via le Système d'Information du Marché Intérieur (Règlement IMI).

Les objectifs fixés dans la Déclaration Commune, repris dans l'Accord de Coopération, sont les suivants :

1. Améliorer la collaboration, la coordination et l'échange d'information pour apporter une réponse efficace, notamment en cas d'accident professionnel souffert par un travailleur déplacé, en particulier d'un accident professionnel souffert par un travailleur déplacé en Espagne ou en France.
2. Améliorer la connaissance mutuelle des autorités nationales espagnoles et françaises, y compris le fonctionnement et le cadre juridique applicable dans chaque pays.

3. Améliorer les mécanismes de détection et les procédures d'action des Inspections du Travail contre le phénomène des entreprises dites « entreprises boîte à lettres » opérant dans les deux pays, ainsi que la situation de fraude dans le cadre du déplacement de travailleurs ou de travail non déclaré.

4. Améliorer les procédures de suivi du Système d'Information du Marché Intérieur (IMI) pour traiter les demandes d'information plus rapidement et plus efficacement.

5. Accroître l'échange d'information sur l'impact et les résultats de l'activité des inspections sur les entreprises espagnoles et françaises, conformément aux obligations prévues dans la Directive 96/71/CE (Loi 6451/1996), modifiée par la Directive 2018/957/UE et la Directive d'Exécution 2014/67/UE.

6. Renforcer les connaissances des employés et des employeurs concernant la réglementation légale applicable à leur situation particulière.

7. Promouvoir l'échange d'information dans les domaines d'intérêt commun, pour obtenir ainsi une meilleure coordination européenne.

L'approche de cet Accord est très large vu qu'il prend en compte les éléments suivants :

- Une meilleure connaissance des deux Inspections du Travail, grâce à l'échange d'information entre les deux organismes, améliore l'information sur les travailleurs déplacés dans les deux pays.

- Une meilleure connaissance des deux Inspections du Travail, grâce à l'échange d'information entre les deux organismes, améliore l'information des entreprises déplaçant des travailleurs dans les deux pays.

- Garantir les droits des travailleurs déplacés est une réussite pour les organisations syndicales.

- Finalement, pour les organisations patronales, assurer le respect de la législation pour les travailleurs déplacés est une garantie contre la concurrence déloyale.

Il s'agit d'un Accord, à caractère administratif principalement, visant à renforcer les relations bilatérales entre les deux Inspections Nationales du Travail et à créer un cadre pour le développement durable d'activités conjointes.

La signature de l'Accord correspond à la mise à jour de l'accord signé le 22 septembre 2010 et à la nécessité de s'adapter aux nouvelles dispositions de l'UE en matière de déplacement.

Premièrement, un Comité de Dialogue National a été créé pour renforcer les relations bilatérales entre la France et l'Espagne.

Par ailleurs, on a créé la désignation de Correspondants de Proximité, identifiés au niveau des services territoriaux et des bureaux de liaison qui correspondent dans chaque pays aux Services d'Inspection.

Les autorités compétentes désignées par la France sont les suivantes :

- La Direction Générale du Travail, en tant que bureau national de liaison pour toutes les régions non-frontalières du Royaume d'Espagne et pour les régions frontalières lorsque les bureaux décentralisés ne se recoupent pas des deux côtés de la frontière.
- Le Département Régional des Entreprises, la Concurrence, la Consommation, le Travail et l'Emploi de la Région d'Occitanie, pour la zone frontalière couvrant :
  - en **France**, le territoire de la région d'Occitanie ;
  - en **Espagne**, le territoire des Communautés Autonomes d'Aragon et de Catalogne.
- La Direction Régionale des Entreprises, la Concurrence, la Consommation, le Travail et l'Emploi de la Région de Nouvelle-Aquitaine, pour la zone frontalière couvrant :
  - en **France**, le territoire de la région de Nouvelle-Aquitaine ;
  - en **Espagne**, le territoire des Communautés Autonomes du Pays Basque et de Navarre.

Les autorités compétentes désignées par l'Espagne sont les suivantes :

- La Direction Nationale de l'Inspection du Travail et de la Sécurité Sociale en tant qu'autorité centrale en matière d'inspection du travail et de sécurité sociale, comme bureau national de liaison pour toutes les régions non-frontalières avec le Royaume d'Espagne et pour les régions frontalières quand les bureaux décentralisés ne se recoupent pas des deux côtés de la frontière.
- La Direction Régionale de l'Inspection du Travail et de la Sécurité Sociale de la Communauté Autonome d'Aragon, pour la zone frontalière couvrant :
  - en **Espagne**, le territoire de la Communauté Autonome d'Aragon ;
  - en **France**, le territoire de la région d'Occitanie.
- La Direction Régionale de l'Inspection du Travail et de la Sécurité Sociale de la Communauté Autonome de Catalogne, pour la zone frontalière couvrant:

  - en **Espagne**, le territoire de la Communauté Autonome de Catalogne ;
  - en **France**, le territoire de la région d'Occitanie.
- La Direction Régionale de l'Inspection du Travail et de la Sécurité Sociale de la Communauté Autonome du Pays Basque, pour la zone frontalière couvrant :
  - en **Espagne**, le territoire de la Communauté Autonome du Pays Basque ;
  - en **France**, le territoire de la région de Nouvelle-Aquitaine.
- La Direction Régionale de l'Inspection du Travail et de la Sécurité Sociale de la Communauté Forale de Navarre, pour la zone frontalière couvrant :
  - en **Espagne**, le territoire de la Communauté Autonome de Navarre ;
  - en **France**, le territoire de la région de Nouvelle-Aquitaine.

Les fonctions de ces correspondants consistent à préparer et à contribuer à la mise en œuvre du programme d'activités défini par le Comité de Dialogue National.

1. La création d'un programme annuel d'activités entre les parties.
2. L'organisation de réunions informatives et l'échange de matériel informatif sur la législation espagnole, adressées aux travailleurs et aux employeurs, aux organisations patronales et aux syndicats, dans le domaine des travailleurs déplacés et du travail non déclaré.
3. L'échange de matériel méthodologique, adressé aux inspections du travail et à leurs partenaires institutionnels, pour faciliter la connaissance mutuelle et la compréhension de leurs cadres opérationnels respectifs, ainsi que l'évolution juridique dans chaque pays.
4. Organiser la participation d'agents de contrôle des Inspections du Travail de la France et des inspecteurs et des inspecteurs adjoints de l'Inspection Nationale du Travail et de la Sécurité Sociale de l'Espagne, en qualité d'observateurs, dans le cadre de contrôles coordonnés en France ou en Espagne.

La planification des activités à réaliser et un calendrier clair pour sa réalisation sur une base annuelle.

Il s'agit de l'un des accords de coopération les plus récents, vu qu'il a été signé le 26 avril 2019. Toutefois, dès le 18 septembre 2019, la première réunion bilatérale entre les deux autorités en matière de coopération dans le domaine du déplacement des travailleurs et de la prévention du travail non déclaré a été tenue à Madrid, pour aborder, entre autres, la création de la Com-

mission Nationale de Dialogue et la planification des activités conjointes à mettre en œuvre en 2019-2020.

La crise du Covid-19 a empêché la mise en ouvre des plans d'action prévus. Néanmoins, en pleine pandémie, des réunions et des vidéoconférences ont été tenues pour partager les mesures et les actions appliquées dans chaque pays.

04.2 Actions syndicales en France concernant les travailleurs déplacés dans le secteur agricole

La France est l'un des pays de l'Union Européenne recevant des travailleurs déplacés issus d'autres États membres de l'UE, pour travailler dans le secteur agricole, notamment dans la récolte de fruits (pêches, pommes, fraises, cerises, etc.).

Nombre d'entreprises qui envoient ces travailleurs ne respectent pas systématiquement les droits de ces derniers, ne payant pas les salaires correspondants et, parfois, logeant les travailleurs dans des logements qui ne remplissent pas les règles sanitaires minimales.

Aussi, certains syndicats français ont-ils commencé à développer une ligne d'action concernant ces travailleurs déplacés, qui vise à éviter la fraude vis-à-vis de ces travailleurs et la violation de leurs droits sociaux-professionnels.

Les objectifs de l'action sont les suivants :

- Contrôler le respect, par les employeurs, de toutes les obligations vis-à-vis des travailleurs.
- Connaître à fond la réalité des relations de travail entre travailleurs et employeurs.
- Informer les travailleurs des modalités de recrutement, d'affiliation et de cotisation à la sécurité sociale, des devoirs des employeurs et des droits et devoirs des travailleurs.
- Informer les travailleurs des conditions de travail de la région où ils travaillent.
- Conseiller dans le cadre du renseignement et du traitement de la documentation professionnelle à produire auprès des différents organismes.
- Fournir des informations sur la meilleure façon de réaliser le voyage.
- Vérifier l'habitabilité des logements des travailleurs saisonniers.

- Informer les travailleurs sur la prévention des risques professionnels, pour qu'ils prennent connaissance des risques que comporte le travail qu'ils réalisent et les mesures préventives à adopter, pour éviter lésions et accidents.

Concernant les travailleurs déplacés, les syndicats français sont depuis longtemps en contact avec eux, notamment dans la région de Marseille, et ont créé des canaux de communication avec eux, via WhatsApp, pour pouvoir entretenir un flux d'information et d'assistance en permanence.

De même, dans cette même ligne d'action, ils sont vigilants vis-à-vis des entreprises déplaçant des travailleurs et, à plusieurs reprises, ils sont allés jusqu'à se constituer partie civile, dans des procès dans lesquels ces entreprises sont poursuivies pour délit présumé de fraude à l'encontre de la Sécurité Sociale française, vu que ces entreprises doivent être considérées comme des entreprises principales en France. On peut citer en exemple les procès intentés par les syndicats français à l'encontre de certaines agences d'intérim d'Espagne et de Bulgarie.

promote

Promoting collaboration and good practice in posting workers in the agro-food sector. VS/2019/0436

This report has been produced for the Promote project, promoting the collaboration and good practice in posting of workers in the agro -food sector" which has received funding under the call for proposals VP/2019/008 of the Directorate-General for Employment, Social Affairs and Inclusion of the European Commission.

The opinions expressed in this report reflect only the authors' views.The European Commission is not responsible for any use that may be made of the information contained therein.

Ce rapport a été élaboré pour le projet Promote, « Promouvoir la collaboration et les bonnes pratiques dans le cadre du déplacement des travailleurs du secteur agroalimentaire » qui a bénéficié du financement prévu dans l'appel à projets VP/2019/008 de la Direction Générale de l'Emploi, des Affaires Sociales et de l'Inclusion de la Commission Européenne.

Les avis exprimés dans ce rapport reflètent uniquement le point de vue de auteurs. La Commission Européenne ne peut être tenue responsable de l'usage qui pourrait être fait de l'information contenue dans ledit rapport.

UGT FICA Industria, Construcción y Agro · notus · FAI CISL Federazione Agricola Alimentare Ambientale Industriale Italiana · CFE CGC AGRO · ICDI