

Dans l'ombre des récoltes :

Mécanismes d'exploitation
et leviers de prévention
contre la traite des êtres
humains des saisonniers
migrants dans la filière
agricole française



SOMMAIRE

Trajectoires

Dans l'ombre des récoltes :
mécanismes d'exploitation et leviers
de prévention contre la traite des
êtres humains des saisonniers
migrants dans la filière agricole
française

Directeur de la publication

Olivier Peyroux

Coordination Éditoriale

Laurent Pointier et Olivier Peyroux

Relecture

Maxime Gotesman

Conception Graphique et illustrations

Ophélie Rigault (www.oedition.com)

Impression

Arco-Iris - Montreuil

Présentation et contours de l'étude..... 5

Prédiagnostics de territoire (Dynamiques d'exploitation et leviers d'action)

▶ **Gironde** 19

▶ **Marne** 51

▶ **Finistère** 79

▶ **Vaucluse** 115

▶ **France et Europe :
les réponses législatives** 150

Annexe 152

Présentation et contours de l'étude

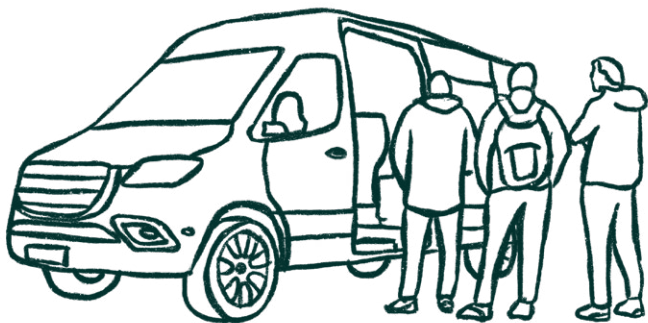
Dans l'ombre des
récoltes : mécanismes
d'exploitation et leviers
de prévention contre
la traite des êtres
humains des saisonniers
migrants dans la filière
agricole française

LE PROGRAMME IGNITE

Dans le cadre de son programme Ignite, Porticus vise à renforcer le pouvoir formel et informel des travailleurs migrants afin de transformer durablement les politiques, pratiques et systèmes de gouvernance en matière de migration de travail.

Concrètement, le programme repose sur plusieurs principes :

- ▶ Une analyse approfondie des mécanismes systémiques à l'origine des situations d'exploitation;
- ▶ Des changements pérennes ne pouvant être obtenus qu'en renforçant le pouvoir d'agir des personnes concernées;
- ▶ Une mobilisation coordonnée des acteurs publics, privés et associatifs;
- ▶ Une évolution des règles et des modes de gouvernance.



PÉRIMÈTRES DE L'ÉTUDE ET DÉMARCHES DE LA RECHERCHE-ACTION

La recherche-action de Trajectoires s'inscrit pleinement dans cette approche. Conformément aux exigences de Porticus, la protection des personnes contre toute forme de préjudice constitue un principe transversal à l'ensemble de l'étude.

1. CHAMPS D'ANALYSE : DÉTERMINANTS DE VULNÉRABILITÉ

L'étude a pour objectif de sécuriser les parcours des travailleurs saisonniers migrants en agissant sur les principaux déterminants de leur vulnérabilité :

- ▶ Statut administratif;
- ▶ Isolement social et linguistique;
- ▶ Modalités de recrutement;
- ▶ Conditions d'emploi (durée, rémunération, contractualisation) et d'hébergement;
- ▶ Dépendance économique ou administrative à des tiers.

2. MÉTHODE ET LEVIERS D'ACTION

La recherche-action reposera sur :

- ▶ La documentation des chaînes d'exploitation dans le secteur agricole saisonnier;
- ▶ Une clarification des responsabilités systémiques;
- ▶ L'association des travailleurs à la production des diagnostics, afin de renforcer leur capacité d'expression et d'influence;
- ▶ L'identification des vecteurs de transformation juridiques, sociaux et économiques;
- ▶ La formulation de recommandations opérationnelles (mécanismes concrets de sécurisation des contrats, renforcement de l'engagement des employeurs, développement de dispositifs de prévention).

PRÉSENTATION DE PORTICUS

Depuis 1995, Porticus coordonne les initiatives philanthropiques de la famille Brenninkmeijer, s'inscrivant dans une tradition d'engagement social initiée en 1841. Fondée par les propriétaires de l'entreprise C&A, cette philanthropie repose sur six générations d'entrepreneuriat et de solidarité. À l'origine, Clemens et August Brenninkmeijer, marchands de textile animés par leur foi catholique, ont développé des valeurs de fraternité, de partenariat et de dialogue, reversant une partie de leurs bénéfices aux communautés locales.

Dans les années 1960, face à l'évolution et à la mondialisation du secteur caritatif, la famille a structuré et professionnalisé ses actions. Les fondations nationales, administrées par des membres de la famille, ont alors renforcé leur coopération et élaboré une stratégie commune.

En 1995, ces initiatives ont été regroupées au sein de Porticus, conçue comme une « porte ouverte » vers un avenir meilleur et chargée de conseiller les fonds caritatifs familiaux. Aujourd'hui, Porticus compte plus de 150 collaborateurs répartis sur 14 sites, agissant dans plus de 100 pays. L'organisation s'appuie sur une culture d'humilité, de respect et de relations humaines fortes, tout en restant une philanthropie familiale tournée vers les générations futures.



PRÉSENTATION DE TRAJECTOIRES

Trajectoires est une association créée en 2013 avec pour objectif d'appuyer les acteurs publics et associatifs dans la mise en place de solutions pertinentes pour l'insertion sociale des populations migrantes habitant en bidonvilles et squats en France, et notamment des populations originaires d'Europe de l'Est (Roumanie, Bulgarie, pays des Balkans).

Aujourd'hui, elle travaille auprès de divers populations et publics à la marge des dispositifs d'insertion : mineurs non accompagnés, jeunes en errance, usagers de drogue, familles migrantes en situation de rue...

Composée de professionnels avec des profils et expériences diverses, l'association intervient sur différents territoires français et collabore régulièrement avec des partenaires européens.



Volet traite des êtres humains

Dans tous ses travaux, Trajectoires veille à prendre en compte les phénomènes d'emprise auxquels les publics vulnérables, notamment du fait de leur migration, sont exposés et qui constituent bien souvent des obstacles à leur adhésion aux dispositifs de droit de commun.

Ainsi, le repérage des situations de traite des êtres humains (définie en France à l'article 225-4-1 du code pénal) fait partie intégrante de la méthodologie de l'association lors de la réalisation de diagnostics sociaux ou de recherches-actions.

Trajectoires travaille particulièrement sur les phénomènes d'exploitation peu repérés : contrainte à la commission de délit, contrainte à la mendicité, exploitation au sein des bidonvilles...



MÉTHODOLOGIE

Cette étude s'inscrit dans une démarche progressive consistant à analyser les phénomènes de traite des êtres humains impliquant des travailleurs migrants saisonniers dans le secteur agricole.

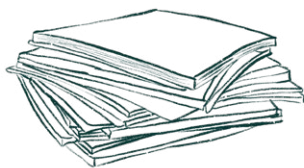
Elle repose sur une articulation en trois temps complémentaires : une recherche documentaire permettant d'objectiver les situations récemment recensées de TEH sur le territoire français ; un prédiagnostic par territoire d'étude fondé sur le croisement d'indicateurs quantitatifs et qualitatifs et sur la confrontation des données aux réalités de terrain ; enfin, un diagnostic participatif orienté vers l'action.

Cette approche méthodologique vise à documenter les mécanismes d'exploitation et les facteurs de vulnérabilité, et à co-construire, avec l'ensemble des parties prenantes, des recommandations opérationnelles et contextualisées, en vue de renforcer la prévention, la détection et la lutte contre les formes d'exploitation liées au travail saisonnier migrant.

1. Recherche documentaire

La première étape consiste en la conduite d'une recherche documentaire approfondie, visant à produire une revue exhaustive des informations disponibles relatives aux récentes situations de traite des êtres humains impliquant des travailleurs migrants saisonniers sur le territoire français.

Cette revue s'appuie sur un croisement de sources multiples (rapports institutionnels, décisions judiciaires, données administratives, travaux de recherche, productions associatives, articles de presse, etc.) afin d'identifier les affaires recensées, leurs caractéristiques et leurs évolutions récentes. L'objectif est de dégager des tendances structurelles, des facteurs de vulnérabilité récurrents et des configurations territoriales à risque.



2. Prédiagnostics - Production de données

Les prédiagnostics reposent sur l'identification de 4 territoires sélectionnés pour leur pertinence, établie par le recoupement d'indicateurs quantitatifs et qualitatifs, parmi lesquels (voir Données statistiques, p. 14-18) :

- ▶ Nombre d'affaires de TEH identifiées et nombre de victimes ;
- ▶ Nombre moyen d'infractions de traite et d'exploitation des êtres humains commises pour 100 000 habitants ;
- ▶ Répartition du volume de travail saisonnier de la filière agricole par département ;
- ▶ Principales difficultés de recrutement ;
- ▶ Sous-filières agricoles concernées ;
- ▶ Nationalités des travailleurs affectés.

Ces indicateurs ont fait l'objet d'une validation qualitative à travers des rencontres de terrain avec un large panel d'acteurs, issus à la fois de la filière agricole et de son environnement institutionnel et social : médias, représentants professionnels, exploitants agricoles, prestataires de services, travailleurs saisonniers, inspection du travail, organisations syndicales, magistrats, MSA, associations...

Cette phase visait à :

- ▶ Confronter les données objectivées aux réalités vécues et perçues par les acteurs ;
- ▶ Amorcer un dialogue structuré autour des mesures correctrices déjà mises en œuvre, envisagées ou potentiellement mobilisables.

LE PRÉSENT RAPPORT MI-ÉTAPE DE L'ÉTUDE EST UNE RESTITUTION DES 4 PRÉDIAGNOSTICS DÉPARTEMENTAUX.

3. Diagnostic - Co-construction de solutions

La phase de diagnostic s'inscrit dans une démarche de recherche-action, fondée sur la co-construction de solutions opérationnelles avec l'ensemble des parties prenantes. Elle portera sur trois axes complémentaires :

- ▶ **Social** : conditions d'hébergement, de travail, de rémunération et accès effectif à la protection sociale ;
- ▶ **Droits des travailleurs et devoirs des employeurs** : sécurisation des modalités

de recrutement, des contrats de travail et des chaînes de responsabilité ;

- ▶ **Judiciaire** : sensibilisation aux risques pénaux encourus par les employeurs.

Les recommandations prendront la forme de mesures, opérationnelles, visant à renforcer la prévention et la lutte contre les phénomènes d'exploitation, et à contribuer à l'amélioration durable des politiques publiques et des pratiques professionnelles.

CETTE ÉTAPE DÉBUTERA AU MOIS DE JUIN 2026.

QUALIFIER LA TRAITE DES ÊTRES HUMAINS

ART. 225-4-1 DU CODE PÉNAL

Pour être caractérisée, la TEH exige la réunion de trois éléments : une action et des moyens servant un but.

ACTIONS

I. – La TEH est le fait de recruter, transporter, transférer, héberger ou accueillir une personne à des fins d'exploitation dans l'une des circonstances suivantes :



MOYENS

1° Soit avec l'emploi de menace, contrainte, violence ou manœuvre dolosive visant la victime, sa famille ou une personne en relation avec la victime;

2° Soit par un ascendant légitime, naturel ou adoptif ou par une personne qui a autorité sur elle ou abuse de l'autorité que lui confèrent ses fonctions;



3° Soit par abus d'une situation de vulnérabilité : âge, maladie, infirmité, déficience physique ou psychique ou état de grossesse;

4° Soit en échange ou par l'octroi d'une rémunération ou d'avantages ou d'une promesse de rémunération ou d'avantages.

BUT

L'exploitation est le fait de mettre la victime à sa disposition ou à la disposition d'un tiers afin soit de permettre la commission contre la victime des infractions de proxénétisme, d'agressions ou d'atteintes sexuelles, de réduction en esclavage, de soumission à du travail ou à des services forcés, de réduction en servitude, de prélèvement de l'un de ses organes, d'exploitation de la mendicité, de conditions de travail ou d'hébergement contraires à sa dignité, soit de contraindre la victime à commettre tout crime ou délit.



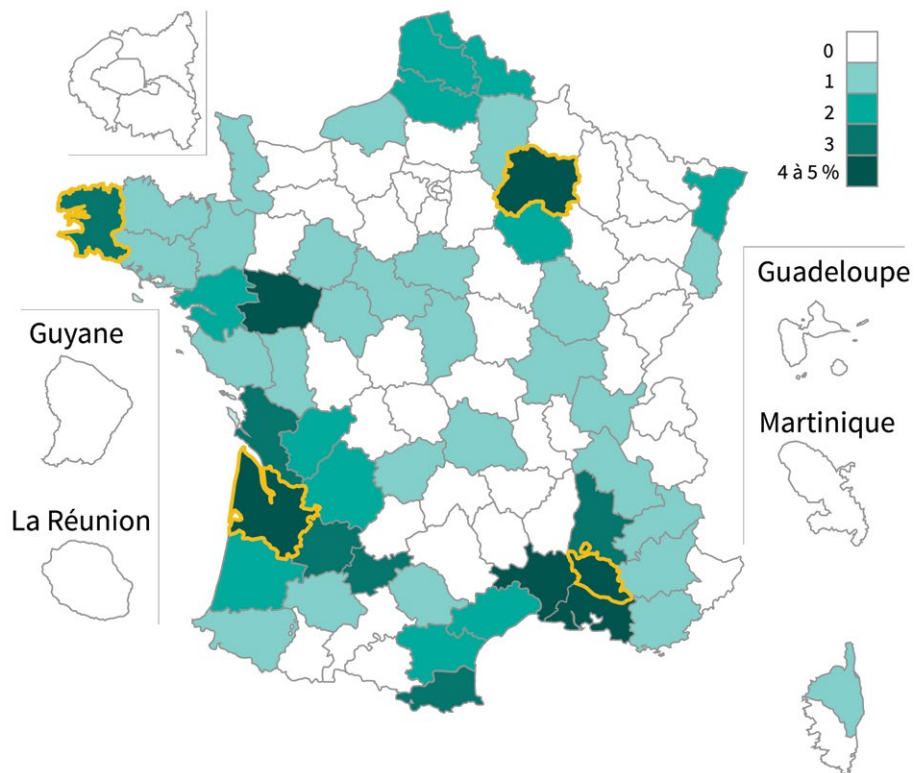
L'hébergement indigne : voie d'entrée dans la qualification de TEH à des fins d'exploitation économique concernant les migrants saisonniers

- ▶ La TEH est reconnue dès lors qu'il existe un hébergement indigne, même en cas d'exploitation limitée par le travail.
- ▶ Cette qualification ouvre droit à un régime de protection renforcé :
 - accès à la justice et à l'aide juridictionnelle;
 - protection contre les représailles;
 - absence de sanctions pénales pour les infractions commises sous contrainte;
 - droit au séjour pour les victimes étrangères;
 - hébergement sécurisé;
 - accompagnement médico-social;
 - accès aux soins, à la formation, à l'insertion professionnelle et à une indemnisation.
- ▶ En revanche, en l'absence d'hébergement indigne, les faits sont souvent requalifiés en infractions connexes (escroquerie, travail dissimulé) sans reconnaissance de la TEH, ce qui prive les victimes de ces protections et conduit fréquemment à leur retour dans le pays d'origine.



DONNÉES STATISTIQUES DE CONTEXTE NATIONAL

Répartition du volume de travail saisonnier de la filière agricole par département (en pourcentage du volume total français)

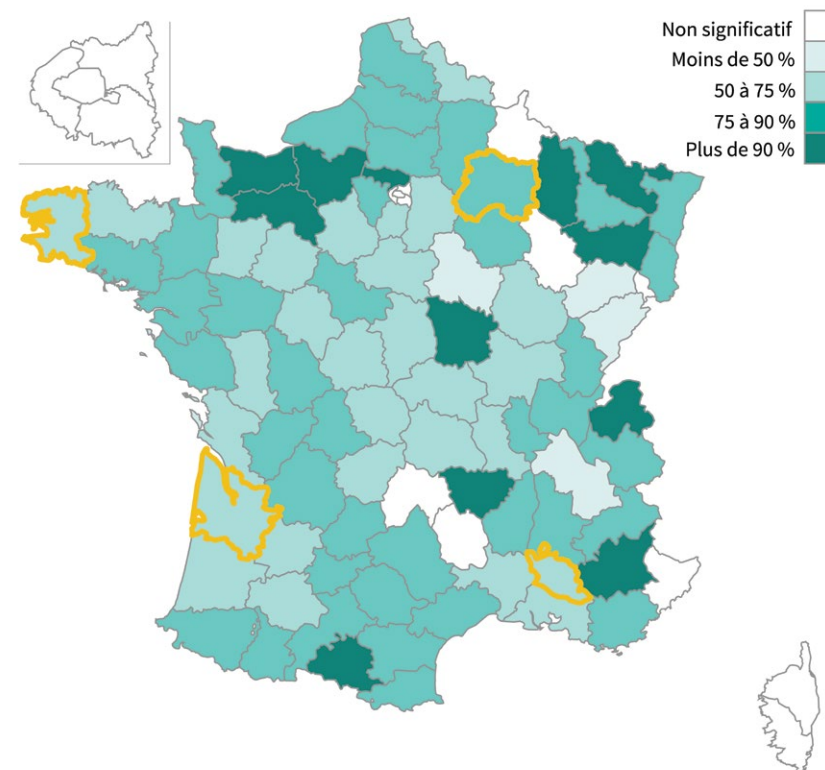


Les 4 départements d'étude font partie des plus gros recruteurs de travailleurs saisonniers.

Lecture : le département de la Gironde représente ainsi près de 6 % du volume de travail saisonnier de la filière agricole (contrats saisonniers en cours entre avril 2018 et mars 2019 dans le secteur privé).

Reproduction d'une carte DARES, décembre 2019 (n 057).
Sources : DSN, calculs DARES

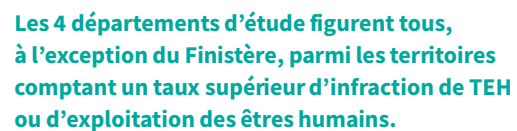
Pourcentage d'employeurs agricoles ayant recours au bouche-à-oreille par département



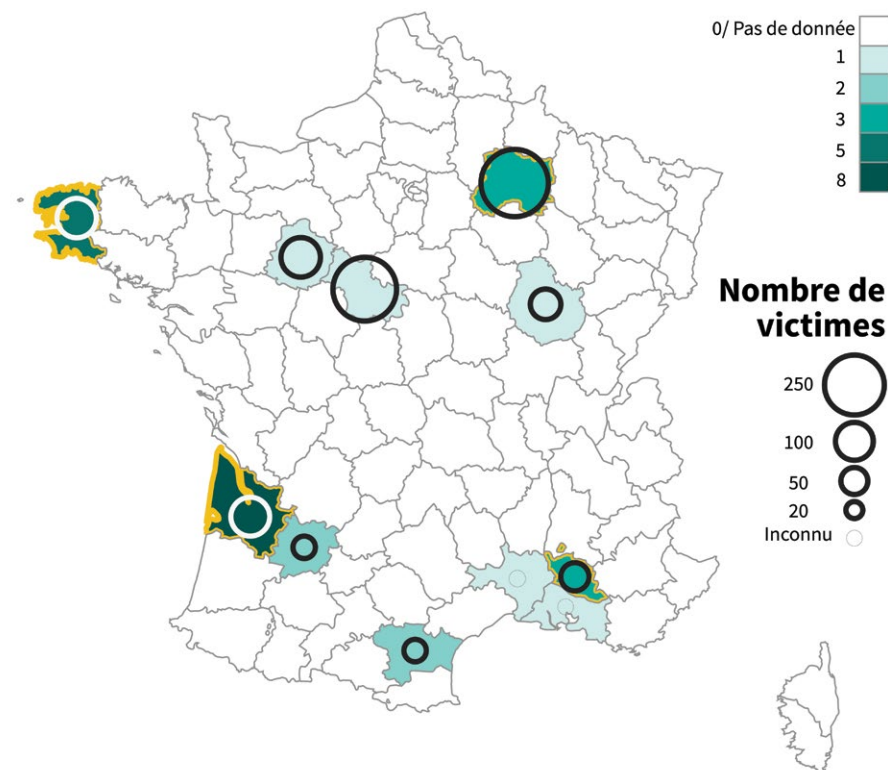
Les 4 départements d'étude font partie de ceux ayant le moins recours aux canaux de recrutement via le bouche-à-oreille et qui pourraient davantage avoir recours aux prestataires de services.

Reproduction d'une carte de la FNSEA et de l'OEF - avril 2022

*tous groupes d'infractions, de TEH ou d'exploitation confondus

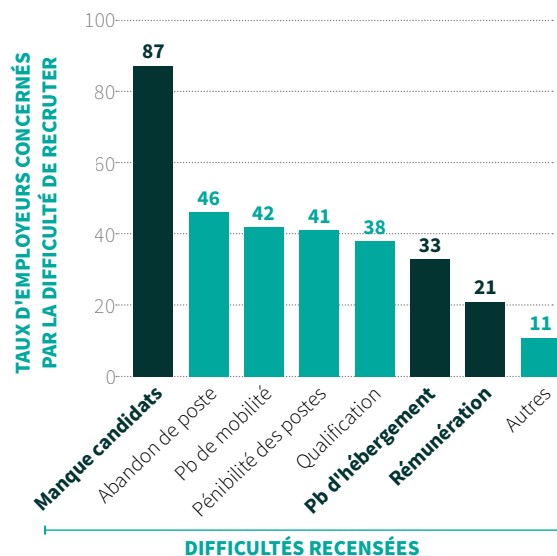


Nombre d'affaires judiciaires de traite des êtres humains dans le secteur agricole, recensées de 2018 à 2025



Carte et données de l'association Trajectoires,
décembre 2025.

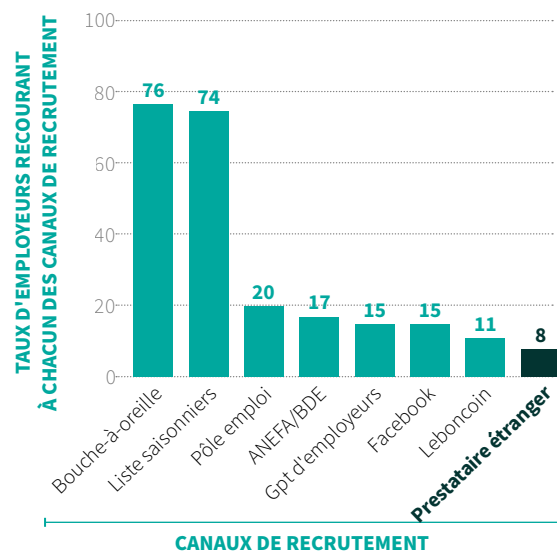
Principales difficultés de recrutement (en % d'employeurs)



Face à la pénurie de main-d'œuvre agricole, les employeurs sont souvent contraints de recourir aux travailleurs migrants saisonniers. Causes d'infractions relevées de TEH, l'hébergement (33%) et la rémunération (21%) sont citées par les employeurs comme principales difficultés de recrutement.

Source : FNSEA - 2021

Canaux de recrutement des travailleurs saisonniers (en % d'employeurs)



Peu cité (8%), le recrutement via un prestataire de service étranger est pourtant systématiquement identifié dans les affaires de TEH constatées entre 2020 et 2025.

Explications :

- ▶ Les affaires révélées demeurent encore peu nombreuses.
- ▶ Cette donnée date de 2021, le recours aux prestataires de services, notamment étrangers, est allé en augmentant ces dernières années avec les difficultés croissantes de recrutement.

Source : FNSEA - 2021

Prédiagnostic GIRONDE



CARTE D'IDENTITÉ DE LA FILIÈRE VITINICOLE GIRONDINE

La filière vitivinicole girondine constitue un pilier économique majeur du département de la Gironde. Elle regroupe l'ensemble des activités liées à la viticulture et à la vinification. Premier territoire viticole de France, elle s'étend sur plus de 100 000 hectares, rassemble environ 5 400 exploitations et près de 9 000 noms de châteaux, et mobilise autour de 60 000 personnes, faisant d'elle le premier employeur du département.

Cette dynamique économique repose sur un recours massif au travail saisonnier. Selon les années, les emplois temporaires représentent la moitié, voire les deux tiers des effectifs. Une part conséquente de ces saisonniers est composée de ressortissants étrangers, recrutés soit dans le cadre de mobilités intra-européennes, soit via des dispositifs de visas saisonniers, soit encore par l'intermédiaire d'entreprises de prestation de services. La filière dépend structurellement de cette main-d'œuvre, en particulier lors du pic d'activité des vendanges entre août et octobre, période au cours de laquelle les besoins de main-d'œuvre sont concentrés et difficilement pourvus localement.

Ce modèle soulève des enjeux sociaux importants. La précarité inhérente aux contrats courts, la dépendance au logement fourni, la barrière linguistique et la méconnaissance du droit du travail peuvent placer certains travailleurs dans des situations de vulnérabilité accrue. L'externalisation croissante du recrutement et de la gestion des salariés à des prestataires complexifie par ailleurs les chaînes de responsabilité, dilue les obligations sociales et peut favoriser des pratiques irrégulières (sous-déclaration d'heures, retenues abusives, conditions d'hébergement indignes).

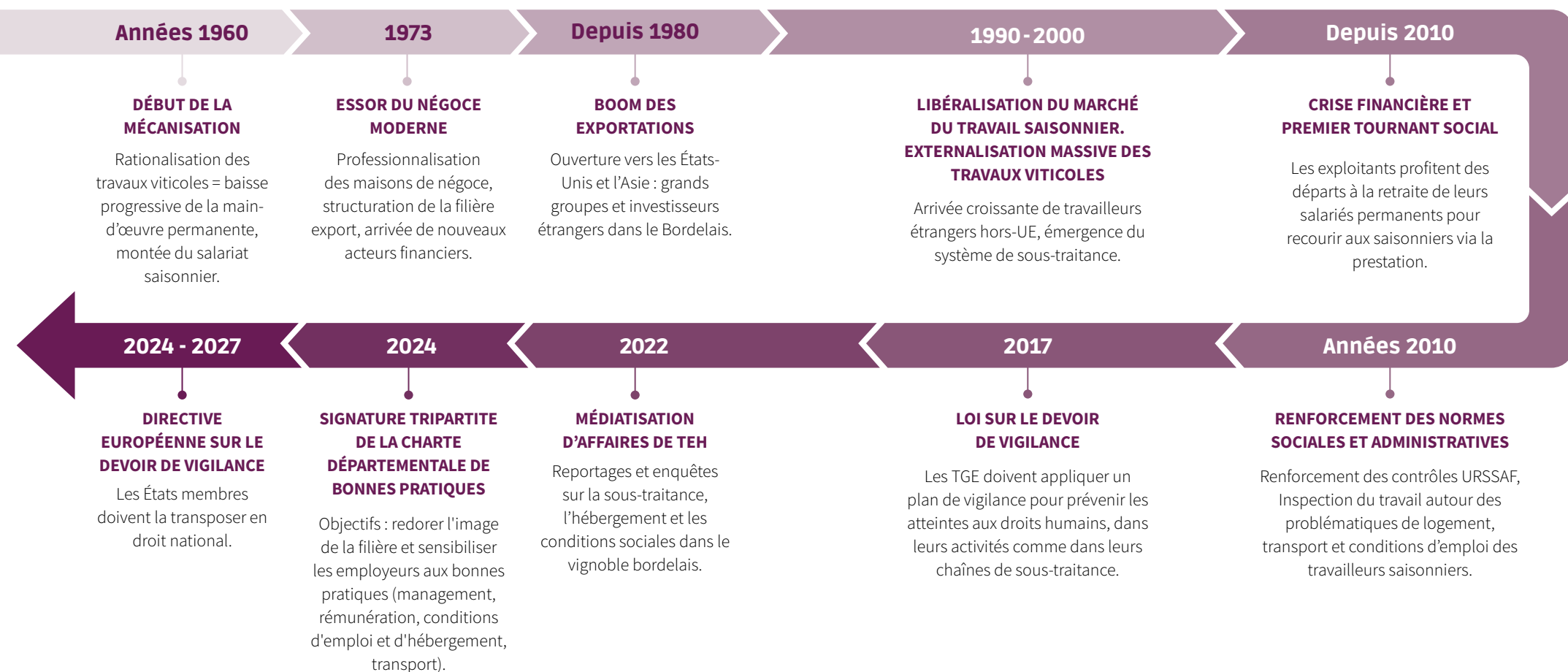
Ces tensions sociales s'inscrivent dans un contexte économique plus large marqué par une crise de marché : baisse des volumes vendus, pression sur les prix, sorties de propriétés sans reprise immédiate et fragilisation d'une partie des exploitations. Les programmes d'arrachage traduisent une volonté de rééquilibrer l'offre face à la contraction de la demande mondiale. Dans ce contexte de marges contraintes, la maîtrise du coût du travail devient un enjeu central, ce qui peut accentuer la pression sur les segments les plus précaires de l'emploi.

Ainsi, la filière vitivinicole girondine se trouve à l'intersection d'un impératif de compétitivité économique et d'une exigence croissante de responsabilité sociale. Le recours indispensable à la main-d'œuvre étrangère, loin d'être un simple levier de production, constitue désormais un enjeu structurant de gouvernance, de régulation et d'image pour l'ensemble du vignoble bordelais.

1	Carte d'identité de la filière vitivinicole girondine	21
2	La transformation du modèle économique de la filière vitivinicole girondine en 10 dates	22
3	Le durcissement des normes d'accueil des saisonniers et l'évolution des modes de recrutement dans l'écosystème vitivinicole girondin	24
4	Profil des victimes	26
5	Conditions de recrutements et d'hébergements des migrants saisonniers	28
6	Mécanismes de détection des affaires de TEH	30
7	Affaires girondines récentes	31
8	Les réponses dans la lutte contre la TEH	
	▶ de la filière vitivinicole	32
	▶ du syndicat des prestataires	36
	▶ de la MSA	38
	▶ de l'ANEFA	40
	▶ des services de l'État	42
	▶ de la justice	44
	▶ des associations	46
9	Analyse synthétique et pistes de plaidoyer	48

LA TRANSFORMATION DU MODÈLE ÉCONOMIQUE DE LA FILIÈRE VITIVINICOLE GIRONDINE EN 10 DATES

La filière viticole girondine a connu mécanisation et financiarisation croissantes, entraînant la baisse de l'emploi permanent au profit du salariat saisonnier. L'ouverture à l'export et la montée des grands groupes ont renforcé la pression sur les coûts, favorisant la précarisation du travail, notamment en recourant aux travailleurs étrangers via les sociétés de prestation. Cette évolution s'est accompagnée de problématiques sociales accrues (conditions d'emploi, logement, transport), mises en lumière par des enquêtes récentes.



LE DURCISSEMENT DES NORMES D'ACCUEIL DES SAISONNIERS ET L'ÉVOLUTION DES MODES DE RECRUTEMENT DANS L'ÉCOSYSTÈME VITIVINICOLE GIRONDIN

La loi du 15 mai 2007 du Code rural impose désormais des normes strictes d'hébergement difficilement applicables pour un grand nombre d'exploitants viticoles. La difficulté à trouver de la main-d'œuvre locale pousse au recrutement à l'extérieur de la France, voire de l'Europe, menant à l'émergence de sociétés de prestation franco-marocaines ou au recrutement via des intermédiaires de la communauté roumaine, souvent eux-mêmes d'anciens saisonniers.

L'émergence de filières de recrutement

La modification législative par la loi du 15 mai 2007 du Code rural (voir annexe p. 152), qui a rigidifié les normes d'accueil en matière d'hébergement, a profondément modifié l'organisation du travail saisonnier. En pratique, elle a conduit certains exploitants à externaliser l'hébergement des travailleurs, en le déléguant à des prestataires de services, transformant ainsi un pan entier de la gestion de la main-d'œuvre.

DES RECRUTEMENTS RESTÉS LONGTEMPS INFORMELS

Dans ce contexte, les modes de recrutement ont connu une évolution significative. Il y a une dizaine d'années, le recrutement s'effectuait encore de manière informelle, « à la criée », notamment à la Porte de Bourgogne à Bordeaux, comme le révèlent les journalistes de Sud Ouest rencontrés. Ces rassemblements concernaient principalement des ressortissants bulgares, roumains et sahraouis. L'installation visible de campements sahraouis, « à la vue de tous », a contribué à rendre le phénomène public et à faire émerger une première prise de conscience de l'existence de situations de vulnérabilité à des fins d'exploitation par le travail.

LA STRUCTURATION DE FILIÈRES MIGRATOIRES DE TRAVAIL

Progressivement, ce mode de recrutement informel a laissé place à une filiarisation du recrutement, en particulier depuis le Maroc. L'entrée sur le territoire français s'effectue dans un cadre légal, via l'obtention de visas saisonniers. Toutefois, la perspective d'un accès à l'emploi et aux papiers rend certains travailleurs particulièrement vulnérables, affirment les acteurs rencontrés : nombre d'entre eux s'endettent lourdement auprès des intermédiaires ou pres-

tataires de services contre promesses d'emploi, de logement et de régularisation, les plaçant dans une situation de dépendance accrue vis-à-vis des intermédiaires ou des prestataires de services. Cette filiarisation du recrutement concerne également, mais dans une moindre mesure, la population roumaine. Celle-ci serait majoritairement composée de travailleurs pendulaires, évoluant sous l'emprise d'intermédiaires roumains, ce qui contribue à maintenir des formes de dépendance économique et organisationnelle au sein des parcours migratoires de travail.

Un système profitable s'appuyant sur la précarité

Ces travailleurs sont majoritairement employés par des prestataires de services. Leur situation de grande précarité, conjuguée à une méconnaissance du droit du travail, les rend particulièrement vulnérables aux risques d'exploitation et de traite des êtres humains à des fins d'exploitation par le travail.

VULNÉRABILITÉ ET RENTABILITÉ

Dans ce contexte, s'est progressivement installé un modèle économique profitable tant pour certains exploitants que pour les prestataires. Le recours à une main-d'œuvre étrangère à bas coût apparaît, pour une partie des acteurs, comme un levier indispensable pour répondre aux besoins structurels de l'emploi saisonnier. Placés en situation de vulnérabilité, les travailleurs migrants en viennent à accepter des conditions de travail fortement dégradées, parfois incompatibles avec le droit commun du travail.

UNE INTERMÉDIATION ÉCONOMIQUEMENT ATTRACTIVE

Ce modèle repose largement sur le développement du travail précaire, qui s'avère particulièrement rentable pour les prestataires de services. Ces derniers connaissent une situation économique florissante, avec une progression annuelle de leur chiffre d'affaires estimée entre 5 % et 20 %, traduisant l'attractivité économique de ce type d'intermédiation, comme le souligne l'étude sur le travail saisonnier en Médoc, pilotée par la MSA et la CAF et parue en 2018¹.

UNE EXPLOITATION PERSISTANTE EN DÉPIT DES ACTIONS DE CONTRÔLE

Malgré le déploiement de contrôles administratifs, la médiatisation croissante des situations d'exploitation et des condamnations pénales pourtant significatives (pouvant aller jusqu'à trois ans d'emprisonnement ferme dans des affaires récentes), il est néanmoins constaté une continuité des situations d'exploitation. Cette persistance interroge l'efficacité des mécanismes actuels de prévention et de répression, ainsi que les effets structurels du modèle économique en place.

¹. Étude sur le travail saisonnier en Médoc : état des lieux et préconisations, 2018. Pays Médoc, MSA, CAF.

PROFIL DES VICTIMES

Qu'ils viennent du Maroc dans l'espoir d'une installation durable ou de Roumanie dans le cadre de migrations pendulaires, ces saisonniers se heurtent à des systèmes de recrutement et d'organisation du travail favorisant l'endettement et la dépendance. Issu du recoupement des données recueillies auprès des sources girondines, derrière ces deux grands profils se dessinent des mécanismes d'emprise entretenus par la sous-traitance et le rôle central des intermédiaires.



Saisonniers marocains = majorité des situations de TEH recensées

Souvent insérés au Maroc (mécaniciens, agriculteurs), ils sont attirés par une entrée légale, un projet de migration définitive et des perspectives de revenus plus élevés.

Les travailleurs s'endettent lourdement auprès des prestataires de services pour se voir accorder un contrat saisonnier en vue d'obtenir un visa saisonnier. Ce sont majoritairement des hommes de 30 à 40 ans, disposant donc de ressources financières pour migrer. Ils viennent seuls, ce qui favorise l'isolement social. Ils ont des difficultés à se reconnaître victimes, considérant leur situation comme « normale ».

L'exploitation génère une forte honte sociale : la plupart taisent leur situation réelle à leur famille (conditions de travail et d'hébergement indignes) par sentiment d'échec social. La rétention de papiers, l'isolement et les pressions exercées sur les familles restées au pays, révélées lors des audiences, renforcent l'emprise.



DÉRIVES OBSERVÉES

Certains saisonniers marocains s'endettent lourdement - entre 8000 et 12000 euros, selon la MSA, Ruelle et le parquet de Libourne - pour obtenir un contrat, un hébergement et un titre de séjour. Ces sommes seraient exigées par certains prestataires pour organiser leur introduction en France. L'endettement et la volonté de rentabiliser leur visa saisonnier exposent les saisonniers marocains aux conditions d'emploi et d'hébergement indignes, ainsi qu'au risque de reconduction à la frontière pour ceux qui restent au-delà de leur contrat initial.



Les contraintes du visa saisonnier et leurs effets sur les travailleurs marocains analysées par l'ANEFA Gironde

Bien que le visa saisonnier puisse être délivré pour une durée pouvant aller jusqu'à trois ans, le travailleur saisonnier ne peut exercer son activité et séjourner sur le territoire français plus de 6 mois au cours d'une période de 12 mois consécutifs. Une fois cette durée maximale atteinte, il est tenu de quitter la France. Les visas saisonniers délivrés ne correspondent donc pas aux durées limites légales de contrats (6 mois maximum), créant une zone grise administrative. Les travailleurs marocains souhaitant rentabiliser leur visa tentent de multiplier les contrats. Or le visa initial étant lié à un employeur spécifique, il leur est difficile de trouver légalement un nouvel emploi.



Saisonniers roumains = un seul dossier de TEH recensé

Les travailleurs saisonniers roumains s'inscrivent majoritairement dans des migrations pendulaires, fondées sur des allers-retours destinés à financer la vie au pays. Ils migrent pour des périodes courtes (un à un mois et demi), souvent depuis un noyau de villages en Roumanie. Une partie restreinte d'entre eux s'implante néanmoins à l'année. Ces populations vivent fréquemment en bidonvilles ou en squats et fonctionnent en familles élargies (15 à 20 personnes).

L'exploitation est souvent assurée par des intermédiaires ou des membres de leur propre communauté qui louent des emplacements de caravanes, leur vendent biens et services (transport, téléphonie) et prélèvent des commissions mensuelles allant de 150 à 300€ par personne (Données ANEFA).

Les lieux de vie sont structurés de manière hiérarchique autour de « chefs d'équipe » ou « chefs de platz », qui détiennent un rôle central d'intermédiaires dans la gestion du travail et des relations extérieures et font le lien avec les prestataires. L'économie interne est informelle et opaque : les travailleurs perçoivent environ 70 € par jour, mais en reversent une partie au chef d'équipe (20 €) et au chauffeur pour les transports (5 €) (Données Diaconat de Bordeaux).



DÉRIVES OBSERVÉES

Pour certains, l'absence récurrente de contrat favorise l'exploitation et prive les travailleurs de toute protection sociale, renforçant une dépendance économique et sociale accrue aux intermédiaires. Pour d'autres, comme le précise l'ANEFA, le recours à des contrats très courts renouvelés hebdomadairement via le TESA² saisonnier accentue la précarité et l'instabilité de l'emploi. Dans ces conditions, ces populations sont quelquefois contraintes de se pérenniser sur le territoire.

2. Titre emploi service agricole

CONDITIONS DE RECRUTEMENTS ET D'HÉBERGEMENTS DES MIGRANTS SAISONNIERS

Les situations de précarité des migrants et la crise viticole imposent une sur-sélection des travailleurs. Ainsi, les situations économiques et d'emprise communautaire poussent les saisonniers les plus dociles et les plus précaires à accepter des conditions d'emplois les plus à risque d'exploitation. Les hébergements insalubres sont prédominants (squats, bidonvilles ou hébergements précaires).



Saisonniers marocains sous la coupe de prestataires franco-marocains

Le recrutement repose sur la confiance, le bouche-à-oreille familial ou villageois et la promesse de régularisation, notamment via des prestataires franco-marocains, eux-mêmes souvent d'anciens saisonniers ayant migré par ce biais et ayant ensuite créé des sociétés de prestation, attestent conjointement la DDETS, l'ANEFA et l'EDT.

Les travailleurs sont majoritairement originaires de zones ciblées du Maroc, notamment la région de Sidi Kacem et de Sidi Slimane, d'où proviennent également les prestataires, qui profilent ainsi leurs futures victimes, ajoutent Sud Ouest et Ruelle.

Ces mêmes prestataires les recrutent en exigeant des paiements pour l'obtention de contrats, préalables à la délivrance de titres de séjour, générant un endettement important par la vente de biens, de prêts familiaux ou bancaires (8 000 à 12 000 €). Certains travailleurs s'endettent lourdement sur la base de fausses promesses de régularisation, d'emploi et d'hébergement.

Certains prestataires utilisent cette somme pour ensuite casser les prix des prestations. Leur profit ne provient pas de la prestation de services, mais de cette contractualisation avec les migrants auxquels ils font ensuite payer très cher le logement.



FOCUS

Saisonniers marocains hébergés par le prestataire de services, un cas d'école problématique

S'agissant des saisonniers marocains, il est constaté une prédominance de logements/squats insalubres (cas de Castillon-la-Bataille où existent des réseaux criminels, trafic de hachisch). Cela crée un terrain propice à la délinquance de proximité. Pour rentabiliser leur affaire au maximum, certains prestataires rachètent de vieilles maisons insalubres (ex. : centre-ville de Pauillac laissé à l'abandon) et se muent en marchands de sommeil pour les louer aux saisonniers.



Saisonniers roumains sous la coupe d'intermédiaires communautaires

L'organisation du travail repose sur des contremaîtres issus de la communauté, imposant diverses « taxes » (transport, hébergement). Les travailleurs gagnent environ 70 € par jour, dont une part est reversée au chef d'équipe (20 €) et au chauffeur pour les déplacements (5 €). Des confiscations de papiers ont été signalées.

La MSA, Ruelle et le diaconat assurent que les filières recrutent des groupes issus d'un même village, avec des retenues sur salaire pour le logement et la nourriture. Par effet d'aubaine, certains Roumains ont créé leurs propres entreprises de prestation.

Les bidonvilles et squats sont structurés et hiérarchisés autour de « chefs d'équipe » ou « chefs de platz », qui organisent le travail et font l'intermédiaire avec les prestataires.

Cette migration groupale est marquée par des hiérarchies fortes, héritées de leurs villages d'origine et transposées en territoire français. Elle limite l'autonomie individuelle et entretient une emprise économique, sociale et culturelle durable.



FOCUS

Saisonniers roumains, le plus souvent logés en bidonvilles

Les saisonniers roumains résident le plus souvent en bidonvilles ou sont quelquefois logés par l'employeur (campings). Les modes d'hébergement accueillent des familles élargies (15 à 20 personnes), rendant difficile, voire impossible, leur relogement dans des habitats traditionnels (2-3 pièces). Les populations roumaines ambitionnant de se pérenniser en France sont régulièrement déplacées d'un site à un autre et alternent entre installation en bidonvilles ou en squats.

MÉCANISMES DE DÉTECTION DES AFFAIRES DE TEH

Services de l'État, MSA et associations œuvrent au repérage de situation d'exploitation à risque. La détection des fraudes s'effectue via des contrôles inopinés ou ciblés et l'analyse d'indicateurs (contrats, DSN³, incohérences financières), de stratégies d'aller-vers les victimes ou encore lors de faits de délinquance, de trafic de stupéfiants, de troubles à l'ordre public ou de constatation de logements insalubres, mettant ainsi au jour des filières d'emprise économique.

UN DISPOSITIF COORDONNÉ

Le CODAF⁴ constitue un dispositif unique de coordination entre la gendarmerie, la MSA⁵, l'inspection du travail et les services fiscaux. Il organise des contrôles ciblés à l'issue de pré-enquêtes administratives et définit ses priorités lors d'un CODAF plénier annuel.

DES CONTRÔLES SUR PIÈCES ET DE TERRAIN

L'inspection du travail joue un rôle central. Parmi les 49 inspecteurs du département, certains sont spécialisés dans le secteur agricole et ajustent leurs contrôles à la saisonnalité des activités. Leur intervention repose sur un accès libre aux lieux et documents de travail, ainsi que la possibilité d'interroger les salariés hors présence de l'employeur. L'analyse des contrats commerciaux et des DSN permet de repérer des incohérences entre le prix facturé et le nombre de salariés réellement employés.

La MSA complète ce dispositif par des contrôles a priori, avant l'affiliation des entreprises, pour vérifier leurs moyens, leur expérience et leur situation financière, ainsi que par des contrôles a posteriori sur pièces ou sur le terrain. Elle peut agir de sa propre initiative ou dans le cadre du CODAF, en se concentrant sur les zones à forte activité. L'exploitation des DSN permet d'identifier les écarts entre embauches déclarées, salaires versés et prix facturé, tandis que des contrôles saisonniers, aléatoires ou ciblés sur des acteurs suspectés de fraude complètent ce dispositif.

DES STRATÉGIES ASSOCIATIVES D'ALLER-VERS LES VICTIMES

Le tissu associatif girondin joue un rôle essentiel dans la protection et l'accompagnement des victimes. Plus proche des publics précarisés, il inspire davantage confiance que les services étatiques. Ruelle traite près de la moitié des affaires annuelles de TEH dans les vignes, construisant une relation de long terme qui favorise la libération de la parole. MDM, principalement actif dans le Médoc, intervient dans les squats pour assister des ressortissants roumains ou marocains. Le diaconat de Bordeaux adopte des stratégies d'aller-vers, combinant interventions des services emploi, résorption de squats et médiation par des acteurs issus des communautés concernées, renforçant ainsi l'efficacité globale du dispositif.

3. Déclaration sociale nominative

4. Comité opérationnel départemental anti-fraude

5. Mutualité sociale agricole

AFFAIRES GIRONDINES RÉCENTES

Plusieurs affaires récentes de TEH ont révélé l'ampleur de l'exploitation de travailleurs étrangers dans les vignes et exploitations agricoles girondines. Recrutements transnationaux, promesses de régularisation illusoires, conditions de travail et d'hébergement indignes... Ces dossiers mettent en lumière des filières structurées, une emprise fondée sur la dette et les menaces, assortis de réponses judiciaires.

Les mis en cause, comme le révèle notre revue de presse, sont majoritairement des prestataires ou employeurs franco-marocains, parfois organisés en structures familiales, auxquels s'ajoutent des recruteurs marocains opérant en amont. Plusieurs affaires impliquent des couples de prestataires, des fratries de recruteurs ou des réseaux structurés.

LA CONTRAINTE PAR LA DETTE ET LES MENACES

Les victimes sont presque exclusivement des ressortissants marocains (entre 6 et 48 par affaire) recrutés directement au Maroc, parfois parmi des amis d'enfance. Une affaire concerne également des ressortissants roumains. Toutes décrivent des conditions d'exploitation similaires : absence ou falsification de contrats de travail, travail dissimulé, semaines dépassant 60 heures sans compensation, salaires inexistantes ou amputés par des retenues abusives pour le logement, conditions d'hébergement indignes, brimades, privations et menaces. Les victimes marocaines font souvent l'objet d'une contrainte par la dette, après avoir versé entre 8 000 et 12 000 euros en échange de promesses de contrats, de titres de séjour et de logements. Des menaces visant les familles restées au Maroc renforcent l'emprise.

ORIGINES DES ENQUÊTES ET DES SIGNALEMENTS

Les enquêtes trouvent leur origine dans des perquisitions fortuites, des contrôles de l'inspection du travail, des dénonciations anonymes, mais surtout dans des dépôts de plainte individuels ou collectifs, souvent soutenus par des associations d'aide aux saisonniers.

SUITES JUDICIAIRES

Sur le plan judiciaire, cinq affaires ont été suivies par le tribunal correctionnel de Libourne et trois par celui de Bordeaux. Les condamnations prononcées sont lourdes : peines de prison ferme d'un à trois ans, amendes de plusieurs dizaines de milliers d'euros, interdictions de gérer une entreprise et indemnités des victimes. Une affaire s'est toutefois soldée par une relaxe générale, les prévenus n'ayant pas été considérés comme les bénéficiaires directs du système de traite

LES RÉPONSES DANS LA LUTTE CONTRE LA TEH DE LA FILIÈRE VITIVINICOLE



Après la multiplication d'affaires récentes de TEH, le CIVB⁶, l'EDT⁷ et la préfecture ont cosigné en mai 2024 la Charte départementale de bonnes pratiques pour améliorer l'image de la filière viticole. Elle engage exploitants et prestataires à respecter la législation (emploi, rémunération, hébergement, transport) et valorise les entreprises vertueuses auprès des donneurs d'ordre. Elle constitue un levier de sécurisation juridique et d'amélioration des pratiques.

CONTRAIREMENT AU SECTEUR FORESTIER OÙ LE CODE RURAL ENCADRE STRICTEMENT L'ACTIVITÉ DES PRESTATAIRES DE SERVICES, LA VITICULTURE ET LES GRANDES CULTURES MANQUENT D'UN CADRE LÉGISLATIF PRÉCIS.

- **Genèse :** Bien qu'elle ne soit ni répressive ni coercitive, la signature tripartite en mai 2024 entre préfecture, CIVB et EDT d'une Charte départementale de bonnes pratiques sous l'impulsion de la DDETS⁸ et de la préfecture est un premier élément de réponse. Elle vise à redorer l'image de la filière (70 sociétés sont signataires).
- **Objectif :** Elle engage les exploitants et les sociétés prestataires au respect des bonnes pratiques (management, rémunération, conditions d'emploi et d'hébergement, transport) pour combler ce vide réglementaire.
- **Portée :** Accessible sur les réseaux de la préfecture, de la DDETS et du CIVB, elle valorise les entreprises vertueuses et encourage les donneurs d'ordre à les choisir. Les entreprises adhérentes bénéficient de conseils de l'Inspection du travail, en vue d'améliorer leurs pratiques et leur mise en conformité. Son impact sur les choix des donneurs d'ordre est désormais perceptible.
- **Engagement :** Les signataires s'engagent à respecter la législation sur tous les aspects (hébergement, emploi) et peuvent se prévaloir d'être « sous le regard des services de l'État », souligne la DDETS.

6. Conseil interprofessionnel du vin de Bordeaux

7. Entrepreneurs des territoires regroupés sous la FNEDT. La Fédération nationale entrepreneurs des territoires regroupe 53 syndicats départementaux ou interdépartementaux, 4 associations ETF et 12 unions régionales. Le réseau territorial accompagne au quotidien les entrepreneurs de travaux agricoles, forestiers et ruraux, et les représente auprès des pouvoirs publics, des collectivités territoriales, des services déconcentrés de l'État et des parties-prenantes.

8. Direction départementale de l'emploi, du travail et des solidarités

- **Ressources :** La charte est accompagnée de guides et de documents d'information sur l'hébergement et les formalités de recrutement.
- **Éligibilité :** L'entreprise doit être immatriculée (K-bis) et à jour de ses cotisations sociales (MSA). La MSA et la DDETS peuvent fournir des informations à la préfecture sur les entreprises souhaitant signer la charte, mais ne se prononcent pas sur leur éligibilité.
- **Évolution :** La charte est désormais ouverte aux exploitations viticoles utilisatrices de services. Une façon de se protéger juridiquement des manquements de leurs prestataires. En tant que donneuses d'ordre, elles peuvent néanmoins être tenues responsables en cas d'infractions.



Les limites de la Charte départementale de bonnes pratiques

Absence de label officiel

L'ANEFA regrette l'absence de label officiel limitant la visibilité de la Charte et des prestataires vertueux auprès du grand public et des entreprises commanditaires qui ne pensent pas forcément à vérifier sur le site de la préfecture si un prestataire est signataire de celle-ci.

Influence de la filière viticole

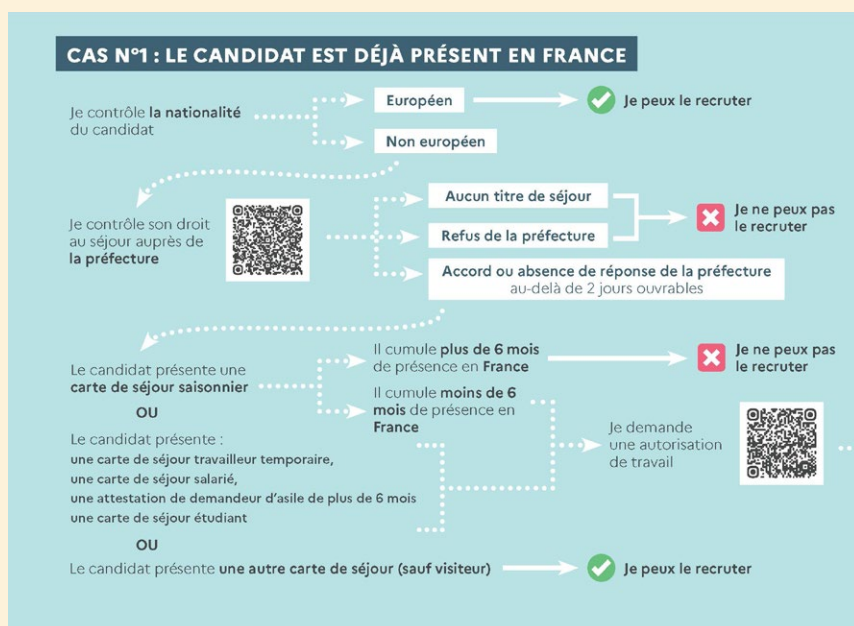
La filière est perçue par certains acteurs comme exerçant un contrôle omniprésent, avec l'appui des responsables politiques et, dans une certaine mesure, de l'institution judiciaire. Selon cette lecture, les actions menées et les poursuites engagées viseraient principalement certains prestataires, sans jamais remettre en cause les châteaux et les exploitants. Elle apparaîtrait ainsi comme intouchable, protégée, bénéficiant d'un climat d'impunité de fait dissuadant toute tentative de contestation ouverte.



Guichets de recrutements Maroc et Roumanie

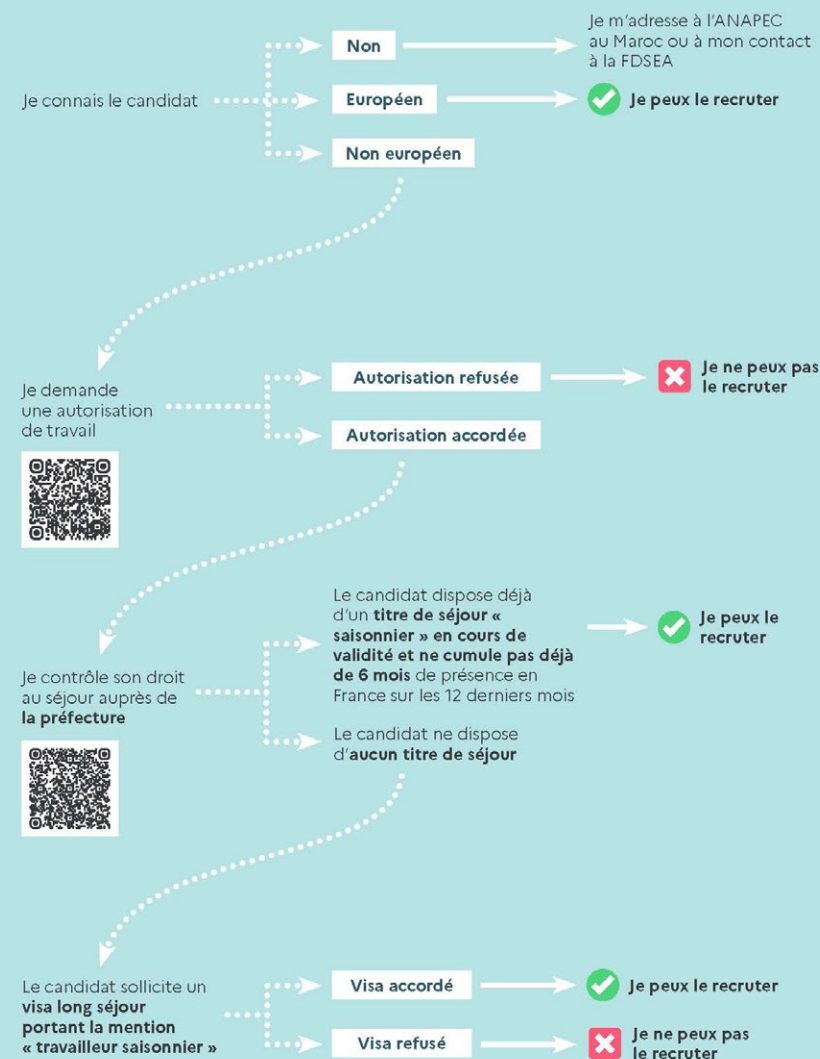
Des tentatives encore balbutiantes ont vu le jour pour créer des guichets de recrutement directement dans les pays grands pourvoyeurs de main-d'œuvre saisonnière, comme le Maroc ou la Roumanie. Inspirées du modèle algérien mis en place dans les années 1970 pour le BTP, Sud Ouest souligne que ces initiatives visent à contourner les prestataires. Elles se heurtent toutefois à des limites structurelles : les travailleurs saisonniers privilégient la proximité et la relation de confiance avec des recruteurs locaux identifiés, plutôt qu'avec une institution perçue comme lointaine ou inconnue. Par ailleurs, ces guichets, majoritairement implantés dans les grandes villes, peinent à atteindre les territoires précis d'où sont originaires les victimes.

CHARTRE DE BONNES PRATIQUES - MODALITÉS DE RECRUTEMENTS DES SAISONNIERS ÉTRANGERS À L'ATTENTION DES EXPLOITANTS ET DES SOCIÉTÉS PRESTATAIRES



Source : Préfecture de la Gironde - Direction de l'Immigration - Juillet 2024

CAS N°2 : LE CANDIDAT N'EST PAS EN FRANCE : INTRODUCTION PAR LE TRAVAIL



Source : Préfecture de la Gironde - Direction de l'Immigration - Juillet 2024

LES RÉPONSES DANS LA LUTTE CONTRE LA TEH DU SYNDICAT DES PRESTATAIRES



L'EDT, syndicat patronal des prestataires agricoles, alerte sur les tensions croissantes que traverse le secteur. Difficultés de recrutement, pratiques abusives de certains intermédiaires, mal-logement des saisonniers... L'organisation entend poser un diagnostic clair tout en défendant des solutions concrètes.

En Gironde, l'EDT regroupe une trentaine d'entreprises sur plus de 500 prestataires déclarés à la MSA. La majorité de ses adhérents évoluent dans la filière vitivinicole. Il s'agit de structures de taille significative, employant des salariés et attachées à une représentation collective nationale entre pairs. Cette organisation leur offre un appui juridique et social et un cadre d'échanges sur des problématiques communes.

Constats de l'EDT

- Q Sur le terrain, l'EDT constate une difficulté croissante à recruter et à encadrer le personnel conduisant de nombreux exploitants viticoles à externaliser certaines fonctions, notamment le logement et la restauration des saisonniers. Le management étant devenu un métier à part entière, nombre d'exploitants préfèrent se concentrer sur le seul suivi technique de leurs vignes.
- Q Le syndicat girondin a été l'un des instigateurs de la Charte de bonnes pratiques visant à encadrer les pratiques du secteur.
- Q Il souligne que le « rush » saisonnier, accentué par les aléas climatiques, peut générer un sentiment d'urgence propice aux dérives.

Réponses de l'EDT

- Face à ces risques, l'EDT met en garde contre le phénomène des « rabatteurs », intermédiaires qui recrutent des saisonniers - souvent originaires du Maroc, de Roumanie, de Bulgarie ou de Pologne - en exigeant un paiement contre promesse d'emploi et d'hébergement.



Intiative contre le mal-logement

La société Banton-Lauret réhabilite des bâtisses pour loger les saisonniers dans des conditions décentes, moyennant une modeste retenue sur salaire, afin de proposer des loyers abordables. Mais la MSA considère ces loyers comme un « avantage en nature », entraînant des charges sociales supplémentaires. Une lecture jugée contre-productive par les professionnels, qui redoutent qu'elle ne freine les démarches vertueuses et n'encourage, à terme, des solutions moins transparentes.

LES RÉPONSES DANS LA LUTTE CONTRE LA TEH DE LA MSA



La MSA joue un rôle clé dans la détection et la lutte contre le travail illégal. Elle multiplie les actions de contrôle et de sensibilisation. Elle rappelle aux donneurs d'ordre leur obligation de vigilance et les risques encourus en cas de manquement, notamment en matière de solidarité financière, afin de sécuriser les relations de prestation et garantir le respect des règles sociales.

La MSA en Gironde regroupe plus de 150 000 assurés et 5 380 employeurs, dont 431 sont des prestataires de services. Elle concilie défense des intérêts de ses adhérents - en assurant une concurrence loyale et la liberté d'entreprendre - avec son rôle de détection et de lutte contre la TEH.

Réponses de la MSA

LES CONTRÔLES

- ▶ Avant l'affiliation d'une entreprise, la MSA vérifie que l'ETA⁹ remplit les conditions requises (expérience, matériel, formation, capital, solidité économique). L'affiliation peut être refusée si le gérant est connu pour travail dissimulé.
- ▶ Des contrôles ciblés sur le terrain sont menés par la MSA, seule ou avec le CODAF et la DDETS 33, notamment dans les zones à forte activité (Libournais, Médoc). La MSA exploite la DSN des prestataires pour repérer les écarts entre nombre de déclarations d'embauche et bulletins de salaire déclarés.
- ▶ Outre les contrôles aléatoires, des opérations territoriales vérifient tous les prestataires d'une zone. D'autres actions ciblent ceux déjà suspectés les années précédentes afin de contrôler la persistance d'irrégularités.
- ▶ En cas de suspicion, la MSA peut exercer un droit de communication bancaire et comparer facturations du prestataire avec les déclarations sociales portées à la connaissance de la MSA pour détecter d'éventuelles incohérences.

9. Entreprise de travaux agricoles

LA SENSIBILISATION AU DEVOIR DE VIGILANCE

Face au recours croissant aux prestataires, lié aux difficultés de recrutement et aux obligations devenues trop lourdes pour certains viticulteurs (logement, nourriture, etc.), la MSA mène des actions de sensibilisation auprès des donneurs d'ordre pour leur rappeler leur obligation de vigilance. Elle peut également les auditionner pour en vérifier le respect strict :

- ▶ Pour tout contrat supérieur à 5 000 €, le donneur d'ordre doit exiger une attestation MSA prouvant que le prestataire est à jour de ses déclarations, de ses cotisations et de ses formalités d'embauche. Il doit également demander un extrait d'immatriculation au RCS¹⁰, ainsi qu'une attestation sur l'honneur confirmant l'emploi régulier des salariés, accompagnée des copies des DPAE¹¹.
- ▶ En cas de manquement, sa solidarité financière peut être engagée.
- ▶ Son contrôle se limite toutefois à ces vérifications et ne s'étend pas aux conditions d'hébergement ou de restauration.

10. Registre du commerce et des sociétés

11. Déclarations préalables à l'embauche

LES RÉPONSES DANS LA LUTTE CONTRE LA TEH DE L'ANEFA



Acteur clé de l'emploi agricole en Gironde, l'ANEFA¹² œuvre à la fois pour répondre aux besoins de main-d'œuvre des exploitations et pour favoriser l'intégration durable des travailleurs, notamment étrangers. Formation professionnelle, apprentissage du français, recrutement direct et sécurisé, amélioration des conditions d'accueil. L'association défend une approche globale, à la croisée des enjeux sociaux, économiques et humains du monde agricole.

L'ANEFA Gironde est une association œuvrant à la promotion, valorisation et adaptation de l'emploi et la formation dans l'agriculture.

Réponses de l'ANEFA

- ▶ L'ANEFA soutient la mise en place de formations viticoles intégrant l'apprentissage du français, afin de favoriser l'autonomie des travailleurs étrangers et de les sortir des logiques d'emprise ou de repli communautaire. L'intégration dans des équipes mixtes et la maîtrise de notions de base (mots clés, numéros utiles) peuvent suffire à mieux comprendre les consignes, demander de l'aide et échanger avec des collègues francophones.
- ▶ L'organisation plaide aussi pour un recrutement direct et sécurisé, en lien avec l'équivalent roumain de France Travail ou via une convention ANAPEC/FNSEA¹³ pour la main-d'œuvre marocaine, malgré la concurrence de prestataires déjà implantés au Maroc.
- ▶ Elle propose enfin d'aligner la durée des visas saisonniers sur celle des contrats (six mois) ou d'autoriser leur prolongation sans retour obligatoire au pays, ainsi que de développer des « campings éphémères en dur » pour améliorer l'hébergement et le suivi des travailleurs.

¹². Agence nationale paritaire pour l'emploi et la formation en agriculture

¹³. Agence nationale de promotion de l'emploi et des compétences au Maroc/Fédération nationale des syndicats d'exploitants agricoles



Des outils dédiés aux saisonniers nécessitant un contrôle continu de l'ANEFA

- ▶ Au plan national, l'ANEFA a développé la plateforme nationale lagriculture-recrute.org, utilisée pour diffuser offres d'emploi et candidatures. Elle met à disposition des saisonniers une application mobile Jobopré (propre à la région Nouvelle-Aquitaine) en vue de s'inscrire et d'accéder en temps réel aux offres d'emploi, avec les coordonnées des entreprises afin de fluidifier le processus de recrutement.
- ▶ L'ANEFA bloque les inscriptions des agences d'intérim cherchant à siphonner les offres; celles des « rabatteurs » et des prestataires de services non agréés s'inscrivant pour récupérer les offres et positionner leurs équipes. L'ANEFA signale à l'Inspection du travail les situations suspectes ou les « contrevenants » identifiés.



Accompagnement auprès des demandeurs d'asile

L'ANEFA travaille en amont de l'obtention du droit de travailler avec les demandeurs d'asile (Afghans, Érythréens). Elle propose un accompagnement précoce incluant des visites d'entreprises, une découverte des métiers via des jeux sans barrière linguistique, et des tutoriels multilingues (pashtou, dari, arabe, anglais, bientôt bulgare et roumain) présentant les activités viticoles.

LES RÉPONSES DANS LA LUTTE CONTRE LA TEH DES SERVICES DE L'ÉTAT



La DDETS met en lumière des dynamiques migratoires structurées et des pratiques de recrutement parfois préoccupantes, tout en soulignant les limites opérationnelles rencontrées par les services de contrôle.

État des lieux

- Q La typologie des migrations observées par la DDETS fait apparaître deux formes principales. D'une part, une migration concernant le plus souvent des travailleurs marocains cherchant à s'implanter durablement. D'autre part, une migration caractérisée par des allers-retours réguliers concernant des travailleurs roumains et bulgares, exerçant pour des contrats courts.
- Q Certaines pratiques de recrutement apparaissent suspectes : reposant pour les deux groupes sur des liens de confiance familiaux ou communautaires, avec promesses de titres de séjour pour les travailleurs marocains. Des cas récents de confiscation de documents d'identité ont été signalés, notamment pour des travailleurs roumains.
- Q La DDETS cible surtout les prestataires de services, la responsabilité des donneurs d'ordre demeurant difficile à établir en pratique.

Réponses et obstacles

- La DDETS souligne que le CODAF de la Gironde est très actif, la lutte contre la TEH étant une priorité depuis 2-3 ans. Des opérations de contrôle coordonnées gendarmerie, MSA et DDETS sont programmées suite aux pré-enquêtes administratives. Une dizaine d'inspecteurs sont spécialisés et intègrent la saisonnalité agricole dans leurs objectifs de contrôle.
- Cependant, l'État s'est engagé à ne contrôler les agriculteurs qu'une fois par an (toutes administrations confondues) afin d'alléger leur charge, ce qui est perçu comme un frein à la lutte contre la TEH. Les contrôles de la DDETS restent pour l'instant exclus de cette règle.
- Les inspecteurs du travail disposent d'un libre accès à tous les lieux de travail. Ils peuvent s'entretenir individuellement avec les salariés, hors présence de l'employeur, et procéder au contrôle des documents administratifs (contrats, DSN, rémunération, sécurité).

- Le lien avec les associations est crucial, ces dernières inspirant plus confiance aux victimes que les services étatiques.
- La DDETS milite pour un renforcement de l'arsenal juridique permettant de poursuivre plus efficacement les donneurs d'ordre.
- Elle regrette que les « Joint Action Days », actions coordonnées européennes contre la TEH, aient été suspendues au niveau de l'État pour « ne pas nuire aux agriculteurs ».



FOCUS

Plateforme nationale de suivi des travailleurs saisonniers étrangers

- Placée sous l'autorité des préfectures, elle constitue le guichet unique légal pour encadrer l'introduction par le travail de saisonniers étrangers hors espace Schengen.
- La demande d'autorisation de travail est déposée par l'entreprise prestataire, et non par le donneur d'ordre. La plateforme sollicite ensuite l'avis de la DDETS et de la MSA pour vérifier l'absence de procédures ou de manquements aux obligations sociales et déclaratives.
- Elle examine également les contrats de prestation afin de s'assurer de la cohérence entre l'ampleur des travaux et le nombre de travailleurs demandés. En cas d'avis favorable, la préfecture délivre l'autorisation de travail.



FOCUS

Les failles de l'introduction de saisonniers étrangers hors espace Schengen

- Selon l'association Ruelle, certains prestataires viticoles seraient désormais « blacklistés » de la plateforme. Elle relève que la suppression du contrôle exercé par la DDETS a pu contribuer à aggraver la situation, cette évolution coïncidant avec une augmentation des affaires dans le Libournais. Ce constat a conduit à la réintroduction de ce contrôle.
- Malgré l'obtention des autorisations administratives, la MSA, relayés par Sud Ouest, observe la persistance du phénomène. Il apparaît en effet que certains travailleurs étrangers, après s'être lourdement endettés, ne se voient pas systématiquement proposer de contrat de travail effectif.
- Dans ces conditions, le paiement exigé semble parfois avoir pour finalité principale de permettre l'entrée sur le territoire français, sans garantie d'emploi stable.
- La plateforme serait ainsi détournée de son objet initial par certains prestataires, au profit de projets migratoires conditionnés à des contreparties financières.

LES RÉPONSES DANS LA LUTTE CONTRE LA TEH DE LA JUSTICE



Entre limites du droit actuel, stratégies judiciaires ciblées et enjeu de communication publique, la lutte contre la TEH avance sur une ligne de crête. Si les condamnations obtenues se veulent rapides et dissuasives, l'incrimination des donneurs d'ordre demeure un défi central relançant le débat sur la nécessité d'un renforcement de l'arsenal juridique.

Procédures judiciaires et condamnations

Les peines prononcées sont assez sévères (par exemple 3 ans de prison ferme) et la vice-procureure cherche à ce que les procédures restent courtes - 6 à 12 mois d'enquête, suivis d'une première audience dans les 4 mois - afin de maximiser l'efficacité, la pertinence des peines et l'impact de la communication.

Communication et sensibilisation

- ▶ La communication publique est jugée cruciale (au moment des déferrements et des audiences) pour informer la filière et inciter à un changement rapide des pratiques.
- ▶ **Message clé :** Rappeler que la TEH est une infraction grave (10 ans d'emprisonnement encourus), au même titre que les agressions sexuelles sur mineurs ou le trafic de stupéfiants.
- ▶ **Visée politique :** Dans un territoire sensible d'un point de vue politique (vote RN), la communication vise à montrer que les migrants sont avant tout des victimes.

Défis dans l'incrimination des donneurs d'ordre

- ▶ Les donneurs d'ordre sont rarement mis en cause, la difficulté résidant dans la preuve de l'intentionnalité ou d'une complicité claire, les exploitants se réfugiant derrière la responsabilité des prestataires de services.

- ▶ **Objectif de la justice :** Engager une première procédure visant un donneur d'ordre en prouvant le recel, en démontrant que les prix anormalement bas pratiqués par les prestataires auraient dû alerter l'exploitant sur l'exploitation illégale des travailleurs.
- ▶ **Contraintes économiques et politiques :** La filière vitivinicole, à la fois puissante et fragilisée économiquement, impose de cibler une exploitation suffisamment emblématique pour donner l'exemple, tout en évitant de stigmatiser une profession déjà vulnérable.

Débat sur la législation

Le ministère juge l'arsenal juridique actuel suffisant, tandis que l'OCLTI¹⁴, la MIPROF¹⁵ et la DDETS 33 plaident pour créer une nouvelle incrimination ou un nouveau cadre de complicité afin de poursuivre plus efficacement les donneurs d'ordre.



FOCUS

Coopération transfrontalière

Avec le Maroc, la coopération judiciaire est « proche de zéro » et jugée inutile, car aucune infraction n'est commise sur le territoire marocain (le recrutement illégal est une infraction française). Les actions de prévention au Maroc pour dissuader l'immigration sont envisagées, mais jugées inefficaces face à l'attrait de l'Eldorado. Les victimes n'informent pas leurs proches au Maroc de leur exploitation par « honte » ou « sentiment d'échec », ce qui permet la perpétuation des recrutements.

¹⁴. « Office central de lutte contre le travail illégal »

¹⁵. Mission interministérielle pour la protection des femmes contre les violences et la lutte contre la traite des êtres humains

LES RÉPONSES DANS LA LUTTE CONTRE LA TEH DES ASSOCIATIONS



L'exploitation des saisonniers dans le vignoble girondin s'inscrit dans un système profondément structuré et difficile à enrayer. De leur côté, les associations dénoncent une forme d'omerta, l'emprise des prestataires viticoles et le contraste saisissant entre la richesse des domaines et la précarité persistante de celles et ceux qui y travaillent.

RELAIS URBAIN
D'ÉCHANGES
ET DE LUTTE CONTRE
L'EXPLOITATION

ruelle

Constats

- Des entreprises girondines opèrent depuis les départements voisins pour éviter d'être repérées par les autorités locales rendant le contrôle départemental inefficace.
- Des sociétés prestataires multiplient les entreprises dans différents départements pour disperser leurs activités, puis les liquident pour effacer dettes et preuves.

Réponses

- Mettre en place un système de recrutement direct entre les agences nationales pour l'emploi afin de court-circuiter les intermédiaires.
- En Corse, un système organisé par l'État en collaboration avec l'OFII¹⁶ et les employeurs permet de faire venir des travailleurs marocains avec organisation du retour, bien moins sujets à l'exploitation.

16. Office français de l'immigration et de l'intégration



Constats

- Impression d'omerta et silences des pouvoirs publics. La crise des vigneronniers étant utilisée comme prétexte à un allègement des contrôles.
- Des prestataires proposent des prix défiant toute concurrence. MDM considère qu'il est impossible de maintenir de tels prix légalement.

Réponses

- La mission «Travailleur précarisé», apporte une assistante médicale aux travailleurs exposés aux troubles de santé propres au travail de la vigne et à dénoncer les conditions de travail subies.
- MDM envisage de faire de l'aller-vers afin d'orienter vers le droit commun (démarches diverses : domiciliation postale auprès d'un CCAS¹⁷, ouverture de droits à la santé, au chômage, au logement, au minimum vieillesse, etc.)



Stratégie d'aller vers les publics précarisés

Elle combine intervention de chargés de mission emploi et résorption des squats/bidonvilles avec celle de médiateurs issus des communautés concernées. Ces derniers jouent un rôle clé (maîtrise linguistique et culturelle), favorisant un climat de confiance et l'accès aux publics. L'objectif étant de rompre avec le travail informel pour permettre une stabilisation économique, sociale et résidentielle, préalables à un retour vers l'emploi et le droit commun.

Dispositif de réinsertion travail/droit commun

Il prévoit une rémunération mensuelle (750 € sous conditions : non inscrit à France Travail depuis plus de 5 mois; assiduité aux rendez-vous; avoir perçu moins de 300 €/mois sur les 3 derniers mois), mais se heurte à plusieurs obstacles : difficulté à capter et fidéliser les bénéficiaires ; perçu comme une ressource durable plutôt qu'un levier d'insertion ; priorité accordée au «cash rapide» ; influence des dynamiques communautaires freinant l'autonomie individuelle.

17. Centre communal d'action sociale

ANALYSE SYNTHÉTIQUE ET PISTES DE PLAIDOYER

Un modèle viticole économiquement performant, mais socialement fragile

Le travail agricole est désocialisé, réduit à une prestation marchandisée.

Ce modèle est marqué par 7 dynamiques majeures :

1. Essor du négoce international renforçant une logique de compétitivité-prix.
2. Pression se reportant sur le facteur travail, devenu variable d'ajustement.
3. Externalisation du logement et transformation des recrutements.
4. L'hébergement, outil central de contrôle et de profit, et non plus un simple enjeu logistique.
5. Exploitation par l'endettement et la promesse de régularisation et emprise communautaire.
6. Profit des prestataires reposant sur la monétisation du projet migratoire et emprise monétarisée des intermédiaires.
7. Mécanismes de TEH par abus de vulnérabilité limitant l'autonomie individuelle.

Réponses institutionnelles : une régulation en progrès, mais fragmentée

Le système continue de fonctionner avec des « fusibles », protégeant l'amont économique.

- ▶ Des réponses nombreuses et complémentaires
- ▶ Mais des limites structurelles fortes :
 - La charte reste non labellisée, peu visible et insuffisamment contraignante.
 - Les contrôles ciblent surtout les prestataires et épargnent les châteaux.
 - La responsabilité du donneur d'ordre est juridiquement étroite : la preuve de connaissance ou de complicité est difficile à établir.
 - Les contrôles agricoles limités à un par an freinent l'action répressive.



QUESTION CLÉ

Peut-on dissocier la responsabilité sociale de la responsabilité économique dans une filière intégrée ?

Enjeux politiques et symboliques

Le poids politique du monde viticole girondin freine les mises en cause directes. La communication institutionnelle vise autant à lutter contre la TEH qu'à préserver l'image de la filière dans un territoire sensible.



QUESTION CLÉ

La sévérité des peines sert-elle surtout un objectif exemplaire et dissuasif, sans transformation systémique ?



7 pistes de réflexion

1. Créer une responsabilité élargie aux donneurs d'ordre finaux.
2. Introduire des critères objectifs (prix anormalement bas) comme éléments d'alerte.
3. Contrôler et sanctionner la monétisation du projet migratoire. Renforcer les alternatives au recrutement intermédiaire. Déployer réellement le recrutement direct encadré par l'État.
4. Délocaliser les guichets de recrutement vers les zones rurales d'origine. Sécuriser juridiquement les saisonniers dès le pays d'origine.
5. S'inspirer du modèle Corse, un système organisé par l'État en collaboration avec l'OFII et les employeurs, avec vérification des logements et retour organisé.
6. Lutter contre les marchands de sommeil comme acteurs centraux du système.
7. Faire de l'hébergement un levier central de prévention. Considérer l'hébergement comme un indicateur majeur de risque TEH.

Prédiagnostic MARNE



CARTE D'IDENTITÉ DE LA FILIÈRE VITICOLE MARNAISE

1	Carte d'identité de la filière viticole marnaise	53
2	La transformation du modèle économique de la filière viticole marnaise en 10 dates	54
3	Le durcissement des normes d'accueil des saisonniers et le recours accru aux prestataires de services dans l'écosystème marnais	56
4	Profil des victimes	58
5	Les lieux de recrutement et les transferts	60
6	Conditions de travail et d'hébergement des migrants saisonniers	62
7	Mécanismes de détection des affaires de TEH	66
8	Affaires marnaises récentes	67
9	Les réponses dans la lutte contre la TEH	
	▶ de la filière champagne	68
	▶ de la CGT	70
	▶ des services de l'État	72
	▶ de la justice	74
10	Analyse synthétique et pistes de plaidoyer	76

La filière vitivinicole de la Marne constitue le cœur historique, économique et symbolique de l'appellation Champagne. Elle concentre environ les deux tiers de la superficie totale du vignoble champenois, soit près de 23 000 hectares.

Sur le plan de l'emploi, la filière représente le premier secteur économique du département. Elle mobilise environ 30 000 emplois directs à l'échelle de la Champagne et près du double en intégrant les emplois indirects. Toutefois, sa spécificité réside dans le recours massif au travail saisonnier. Chaque année, entre 100 000 et 120 000 vendangeurs sont mobilisés en Champagne. La Marne en accueille à elle seule environ 65 000 à 80 000 durant la période des vendanges, concentrée sur deux à trois semaines.

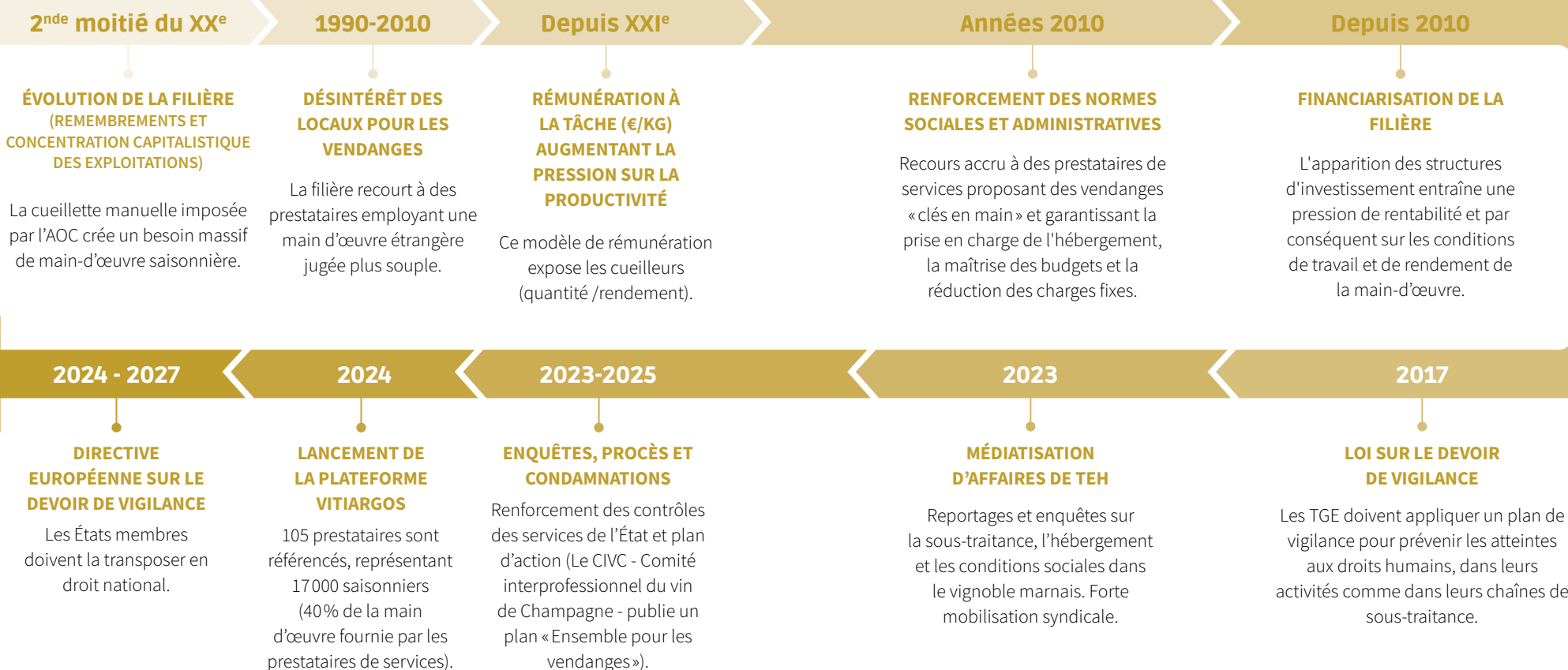
La filière présente une dépendance structurelle à la main-d'œuvre étrangère. Selon les années et les exploitations, entre 40 et 60 % des vendangeurs seraient des travailleurs migrants, principalement originaires d'Europe de l'Est, d'Afrique du Nord ou d'Afrique subsaharienne. Cette présence internationale constitue un rouage essentiel du modèle productif, en particulier pour les travaux les plus pénibles et intensifs.

Cette organisation soulève toutefois des enjeux sociaux significatifs. La brièveté des contrats, la dépendance au logement fourni, la méconnaissance du droit du travail ou encore l'intermédiation via des entreprises de prestation peuvent créer des situations de vulnérabilité accrues. Malgré un encadrement institutionnel renforcé et des contrôles réguliers, des signalements récurrents de manquements continuent d'émerger certaines années, révélant une tension persistante entre l'excellence économique et l'exigence sociale.

Ainsi, la filière vitivinicole marnaise se caractérise par un paradoxe structurant : elle incarne l'un des vignobles les plus prestigieux et les plus valorisés au monde, tout en reposant sur une organisation du travail saisonnier à forte intensité et à forte exposition sociale.

LA TRANSFORMATION DU MODÈLE ÉCONOMIQUE DE LA FILIÈRE VITICOLE MARNAISE EN 10 DATES

De nombreuses dynamiques sectorielles ont favorisé le recours croissant à une main-d'œuvre étrangère via des prestataires. Combinées à des pressions sur la productivité, elles ont entraîné des dérives suscitant enquêtes, condamnations et un renforcement des réponses de la filière, des contrôles des services de l'État et de la législation.



LE DURCISSEMENT DES NORMES D'ACCUEIL DES SAISONNIERS ET LE RECOURS ACCRU AUX PRESTATAIRES DE SERVICES DANS L'ÉCOSYSTÈME MARNAIS

La loi du 15 mai 2007 du code rural impose désormais des normes strictes d'hébergement difficilement applicables pour un grand nombre d'exploitants viticoles. Or, chaque année, il est estimé à 80 000 le nombre de travailleurs saisonniers à loger sur 120 000 embauches. Le recours aux prestataires de services proposant des vendanges « clés en main » a permis aux donneurs d'ordres de déléguer l'hébergement, de maîtriser leur budget et de réduire les charges fixes.

L'émergence de la prestation de services

Le durcissement du cadre réglementaire relatif à l'accueil des travailleurs saisonniers, notamment à la suite de la loi de 2007 imposant des normes plus strictes en matière d'hébergement (voir annexe p.152), a conduit les vignerons à adapter leurs pratiques de différentes manières.

ENTRE INVESTISSEMENT DURABLE ET DÉSENGAGEMENT : DES STRATÉGIES CONTRASTÉES POUR LOGER LES VENDANGEURS

Certains exploitants ont choisi d'investir dans des solutions pérennes. Ils ont aménagé des logements destinés aux vendangeurs pendant la période des récoltes, logements qu'ils louent ensuite à des touristes le reste de l'année afin d'en rentabiliser le coût. D'autres ont opté pour des dispositifs plus légers, mettant simplement à disposition un terrain équipé d'un accès à l'eau et à l'électricité, sur lequel les saisonniers peuvent installer leurs propres caravanes ou tentes. À l'inverse, une partie des vignerons a renoncé à loger les vendangeurs, estimant disproportionné d'engager des investissements importants pour une activité concentrée sur quelques semaines.

ESSOR D'UN MODÈLE « CLÉ EN MAIN » AUX CONTOURS MOINS MAÎTRISÉS

Dans ce contexte, un système de prestations de services s'est progressivement développé dans la filière. Des entreprises spécialisées se sont saisies de cette évolution réglementaire pour proposer des vendanges « clés en main » : elles recrutent les équipes, organisent le travail et prennent en charge l'hébergement des saisonniers. Ce modèle tend à se substituer, au moins partiellement, à la tradition d'accueil direct par les vignerons, longtemps associée à une dimension

festive et familiale des vendanges. Le recours à ces prestataires s'est ainsi fortement accéléré, au point que ce système de sous-traitance s'est parfois développé de manière autonome, échappant en partie au contrôle et à la maîtrise des donneurs d'ordre.

Un système pervers ?

Le prestataire de services facture généralement son intervention de manière forfaitaire, le plus souvent en fonction du volume de travail à réaliser. Pour le donneur d'ordre, ce système présente l'avantage d'une forte lisibilité budgétaire : le coût des vendanges, estimé en amont sur la base du temps nécessaire ou de la surface à récolter, est connu à l'avance. Dans de nombreux cas, cette solution se révèle plus compétitive que la gestion directe de la main-d'œuvre, en particulier pour les petits domaines, qui disposent de moyens administratifs et logistiques plus limités.

UNE EXTERNALISATION DES CONTRAINTES DE GESTION

La prestation apparaît ainsi économiquement avantageuse pour l'exploitant. Elle lui permet de déléguer au prestataire l'ensemble des charges fixes liées à l'emploi de travailleurs saisonniers, mais aussi le temps d'organisation et de gestion sociale : établissement des contrats, élaboration des fiches de paie, déclarations administratives ou encore gestion des responsabilités en cas d'accident du travail. Le recours à un prestataire permet également de réduire certains frais annexes, notamment ceux liés à l'hébergement et à la restauration des vendangeurs, qui ne sont plus directement pris en charge par le domaine.

DES ÉCONOMIES D'ÉCHELLE POUR LES PRESTATAIRES

De leur côté, les entreprises de prestation bénéficient d'économies d'échelle. En mobilisant les mêmes équipes successivement sur plusieurs exploitations, elles peuvent répartir leurs coûts sur un nombre plus important de clients et optimiser ainsi l'utilisation de leur main-d'œuvre et de leurs moyens logistiques.

DES EFFETS POSSIBLES SUR LES CONDITIONS D'EMPLOI ET DE VIE

Toutefois, cette logique d'optimisation des coûts, conjuguée à la marge commerciale recherchée par les prestataires, peut avoir des répercussions sur les conditions d'emploi et de vie des travailleurs. Elle se traduit fréquemment par une limitation des salaires au strict minimum légal, une intensification du travail - avec des amplitudes horaires plus élevées et une moindre souplesse dans la gestion des pauses - ainsi que par des conditions d'hébergement parfois dégradées. Dans certains cas, ces situations peuvent atteindre un niveau incompatible avec la dignité humaine et constituer le point d'entrée d'une qualification pénale au titre de la traite des êtres humains.

PROFIL DES VICTIMES

Les victimes ukrainiennes et subsahariennes de 2023 ont bénéficié d'une mise à l'abri, d'un accès aux besoins essentiels, d'un accompagnement juridique et d'une protection durant les procédures. Toutefois, leurs parcours et les suites données à leur prise en charge présentent des différences notables.



Victimes ukrainiennes : un départ précoce et une procédure toujours en cours

24 personnes de nationalité ukrainienne (12 hommes et 12 femmes) ont fait l'objet d'une mise à l'abri en leur qualité de victimes à la suite d'un arrêté préfectoral d'insalubrité pris dans l'affaire de Mourmelon-le-Petit. Dès le 13 septembre 2023, elles ont bénéficié d'un accompagnement global initié par le SIAO 51¹ en lien avec l'Armée du Salut, incluant l'hébergement, le suivi social et la couverture des besoins de première nécessité, complété par un appui juridique assuré par la CGT.

Cependant, peu de victimes ukrainiennes ont été auditionnées en raison d'un retour précipité en Ukraine, limitant la durée de leur prise en charge ainsi que leur implication dans les suites judiciaires et médiatiques de l'affaire.



Victimes subsahariennes : une prise en charge prolongée et un engagement actif

27 vendangeurs d'origine subsaharienne (Sénégal, Mali, Soudan, Mauritanie, Guinée, Gambie et Côte d'Ivoire) ont à leur tour été pris en charge par l'Armée du Salut du 15 septembre au 2 octobre 2023, dans des conditions similaires d'accompagnement social, matériel et juridique. Leur prise en charge s'est toutefois inscrite dans une temporalité plus longue, notamment afin de permettre les dépôts de plainte et le bon déroulement des auditions.

Pour les personnes dépourvues de solution d'hébergement, cet accompagnement a été prolongé. Certaines ont ensuite rejoint la région parisienne, munies d'une copie de leur dépôt de plainte ainsi que d'un courrier de la préfecture attestant de leur démarche judiciaire.

Contrairement aux victimes ukrainiennes, les victimes subsahariennes se sont fortement mobilisées pour faire valoir leurs droits. Elles ont engagé des actions publiques et médiatiques afin d'accélérer leur régularisation, notamment en manifestant lors de l'assemblée générale du syndicat des vignerons et en témoignant dans la presse.

1. Service intégré d'accueil et d'orientation



Retour sur l'affaire de Oiry de 2018 - 77 victimes de nationalités diverses, reflet d'une main-d'œuvre internationale et précaire

- ▶ L'affaire qui s'est déroulée en 2018 à cheval sur les départements de la Marne et de l'Aube concernait au total 116 victimes identifiées.
- ▶ Parmi les 77 travailleurs hébergés à Oiry (Marne), 69 étaient des hommes de nationalités variées (originaires d'Afrique subsaharienne, d'Asie centrale, mais également roumains et hispanophones. Les 8 femmes identifiées étaient, quant à elles, toutes de nationalité roumaine).
- ▶ 23 victimes se sont constituées parties civiles au procès dont le jugement a été rendu par le tribunal de Reims le 29 juin 2022.

Un dispositif de protection renforcé pour l'ensemble des victimes

La préfecture a mis en place des patrouilles de surveillance face aux tentatives de reprise de contact par certains prestataires, matérialisées par des repérages de véhicules à proximité du foyer. Ces mesures visaient à garantir la sécurité des victimes et à prévenir toute pression ou tentative de réintégration dans les circuits d'exploitation.



Saisonniers exploités : entre espoir de régularisation et peur de témoigner

- ▶ France Victimes 51 est une association qui accompagne juridiquement les personnes victimes d'infractions pénales, dont la TEH et œuvre à mieux faire connaître ce phénomène encore trop souvent mal identifié et assimilé à des situations relevant du seul droit du travail.
- ▶ L'association est intervenue en 2023 auprès des saisonniers mis à l'abri conjointement par le SIAO 51 et l'Armée du Salut, pour les informer de leurs droits.
- ▶ Deux profils de victimes se distinguent : des travailleurs africains en situation irrégulière, pour qui la reconnaissance de la TEH a permis de lever les craintes et d'envisager une régularisation, et des saisonniers ukrainiens, plus réticents à porter plainte, notamment les hommes, ceux-ci n'ayant pas le droit de quitter leur pays dans la mesure où ils sont à la disposition de l'Ukraine en cas de mobilisation depuis le 24 février 2022 et le début du conflit armé.
- ▶ Si les démarches ont été globalement facilitées pour les premiers grâce à l'action des autorités, elles ont aussi suscité des inquiétudes, notamment quant à l'usage de leurs données personnelles.

LES LIEUX DE RECRUTEMENT ET LES TRANSFERTS

Les lieux de recrutement

Les saisonniers étrangers sont recrutés le plus souvent de manière informelle aussi bien en région parisienne, au sein même du département de la Marne et des territoires adjacents.

- ▶ Les migrants, notamment subsahariens mais aussi d'Asie centrale, ont été le plus souvent démarchés et recrutés via des intermédiaires officiant pour le compte de prestataires de service, Porte de la Chapelle dans le XVIII^e arrondissement à Paris, que ce soient devant les CADA ou les foyers de migrants (c'est aussi le cas dans d'autres localités comme à Bar s/Aube, Chartres, Amiens ou Angers).
- ▶ À la gare d'Épernay, à l'arrivée des trains, un point emploi France Travail est officiellement dédié aux saisonniers. Il constitue également un lieu de rendez-vous non officiel entre intermédiaires (souvent, selon les témoignages, des membres issus de communautés dites « manouches »), prestataires et vendangeurs, majoritairement africains. Ces intermédiaires facilitent le contact avec les prestataires, eux-mêmes rémunérés par les exploitants agricoles.
- ▶ Le parking du Leclerc de Pierry, commune proche d'Épernay, sert aussi de point de rencontre entre prestataires et vendangeurs en quête de travail. Dans l'attente d'être embauchés sur place, les saisonniers, épuisés, s'allongent pour se reposer, tandis que des déjections et vomissures se multiplient derrière les bennes à ordures. La présence de ces groupes entraîne des incidents avec certains usagers, qui sont parfois agressés ou insultés lorsqu'ils se rendent au bac de collecte.

Les transferts

Les saisonniers sont déplacés par des bus affrétés par les prestataires, depuis Paris ou d'autres villes, contre paiement, quelquefois logés loin des zones de travail pour éviter les contrôles. Certains effectuent de longs allers-retours quotidiens, d'autres ont été recrutés depuis l'Espagne via des intermédiaires pour le compte d'une ETT² espagnole.

- ▶ Dans l'affaire de Nesle-le-Repons, les saisonniers recrutés à Paris, Porte de la Chapelle, ont été déplacés directement vers les sites de vendanges par bus affrétés par les prestataires, moyennant un paiement de 50 euros.
- ▶ D'autres candidats arrivent également en bus depuis Provins, Soissons ou Metz. Ces derniers sont logés à distance de la Marne, une mesure mise en place suite aux affaires récentes, qui permet aux prestataires d'échapper aux contrôles de la gendarmerie et de l'inspection du travail. Les trajets quotidiens durent environ quatre heures, avec des allers-retours payés par les saisonniers, qui arrivent sur le parking de Pierry dès 5 heures du matin.
- ▶ Dans le cas de l'affaire de Oiry, des saisonniers venus d'Espagne ont été pris en charge par des intermédiaires sénégalais travaillant pour le compte de prestataires, qui organisent leur transport jusqu'aux exploitations.



La portée juridique du transfert dans la qualification de la TEH

Le transfert des personnes, visé par l'article 225-4-1 du Code pénal, constitue une action permettant de caractériser l'infraction de TEH, dès lors qu'il est associé à un moyen et poursuit un but d'exploitation. Cet acte ne se limite pas à un simple déplacement géographique, il s'inscrit dans un processus organisé de mise à disposition de la victime au sein d'une chaîne d'exploitation structurée (recruteurs, intermédiaires, exploitants). Il participe à une mise en situation de vulnérabilité de la personne ou à son aggravation (éloignement, isolement, dépendance matérielle ou administrative), facilitant ainsi son exploitation. Le transfert peut être un indice déterminant permettant de qualifier la TEH.

². Entreprise de travail temporaire

CONDITIONS DE TRAVAIL ET D'HÉBERGEMENT DES MIGRANTS SAISONNIERS

Encore récemment exercée par une main d'œuvre locale et étudiante, l'activité vitivinicole recrute désormais, via les prestataires de services, parmi des saisonniers précarisés ou en situation irrégulière, jugés plus dociles. La détérioration des conditions de travail et d'hébergement est constatée systématiquement dans les situations de TEH marnaises identifiées.

Vendanges sous pression des prestataires et des hommes de main

Méconnaissance fréquente des droits et contrats. Des témoignages recueillis auprès des médias et de la CGT, il apparaît que de nombreux saisonniers ignorent le contenu de leur contrat et les modalités de rémunération. Beaucoup pensent être payés à l'issue des vendanges ou au retour dans leur pays. Certains ne perçoivent jamais la rémunération promise. Selon nos constats de terrain, les prestataires useraient de stratégies pour contourner les contrôles : dans certains cas, un document s'apparentant à un contrat peut être présenté à la hâte en cas de contrôle.

Rémunération à la tâche captée en amont. Dans les affaires identifiées, le salaire à la tâche, calculé sur la quantité de raisins récoltée (80-120 € brut par jour), est souvent, en partie, capté par les prélèvements opérés par les prestataires, notamment pour la rémunération de leurs « hommes de main ».

Conditions de travail, transports précaires et non-respect des règles élémentaires de protection. Toujours, selon nos sources, les journées s'étendent sur 10 à 12 heures, avec des départs dès 5h et des retours autour de 19-20h, laissant peu de pauses. Les saisonniers sont transportés dans des fourgonnettes banalisées aux vitres occultées, souvent dépourvues de sièges ou d'ouvertures, stationnées discrètement en lisière de forêt. L'eau potable et les protections contre le soleil sont souvent absentes, et l'alimentation reste très rudimentaire : riz, maïs ou raisins.

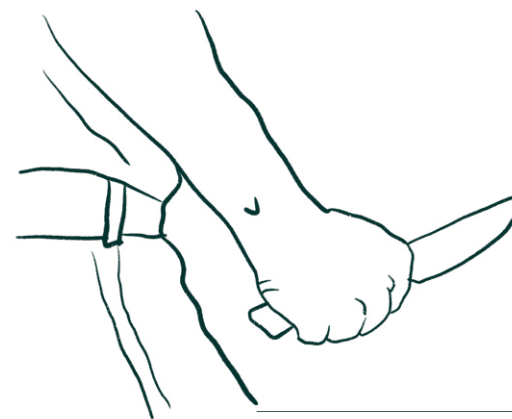
Certains témoignages (Union, CGT) font état de pratiques de confiscation de documents d'identité, limitant la liberté de circulation des travailleurs et les maintenant dans une situation de dépendance.

Dans l'affaire de Nesle-le-Repons, l'avocat des victimes fait état d'un climat d'intimidation et de violence. Un homme de main, armé d'un couteau, menaçait les travailleurs pour maintenir son autorité et prévenir toute contestation.



Retour sur l'affaire de Oiry : Un système de travail dissimulé aggravé

L'enquête a mis en évidence un recours systématique au travail dissimulé. Les travailleurs ne bénéficiaient d'aucun bulletin de paie et ne disposaient pas de contrat TESA³, les DPAE⁴ n'ayant pas été réalisées. Les heures réellement effectuées étaient minorées, permettant une minoration des salaires et une fraude aux cotisations sociales au préjudice de la MSA⁵. La société de prestation concernée avait en outre omis de procéder à leur immatriculation auprès des registres obligatoires.



3. Le Titre emploi simplifié agricole est un dispositif de la MSA permettant aux employeurs de regrouper en une seule démarche l'ensemble des formalités liées à l'embauche, notamment pour des CDD courts. Il peut concerner tout salarié dès lors que celui-ci dispose d'un droit au travail en France.

4. Déclaration préalable à l'embauche

5. Mutualité sociale agricole

Conditions d'hébergement dégradées constatées

Les constats opérés dans plusieurs situations récentes (Oiry, Mourmelon-le-Petit, Nesle-le-Repons) mettent en lumière des conditions d'hébergement particulièrement dégradées pour certains travailleurs saisonniers, révélant des pratiques qui dépassent des cas isolés pour s'inscrire dans des logiques plus structurelles d'exploitation.

Les médias locaux, la CGT et l'avocat des victimes de Nesle-le-Repons attestent de situations où les travailleurs sont entassés dans des espaces surpeuplés, pouvant accueillir jusqu'à une quinzaine de personnes par pièce. Les lieux d'hébergement s'apparentent davantage à des caves ou à des bâtiments désaffectés qu'à des logements décentes. Sols en terre battue, matelas de fortune posés à même le sol, absence de literie adaptée.

Dans ces mêmes sites d'hébergement identifiés (gare désaffectée, immeuble et maison insalubres), l'état de dégradation avancé est constaté. La préfecture a prononcé des arrêtés pour cause d'insalubrité dans les deux dernières situations, marquées par des infiltrations d'eau, des installations vétustes et des risques évidents pour la sécurité des occupants. La promiscuité y est particulièrement marquée, avec un espace individuel largement inférieur aux normes réglementaires, et une absence quasi totale d'intimité. À ces conditions déjà dégradantes s'ajoutent des risques sérieux pour la santé et la sécurité : présence de matériaux dangereux, installations de gaz défectueuses, réseaux électriques non conformes. Ces éléments exposent directement les occupants à des dangers immédiats.

Dans ces affaires, les équipements collectifs sont, eux aussi, très insuffisants. Les cuisines, lorsqu'elles existent, sont sous-dimensionnées au regard du nombre d'occupants. Les installations sanitaires sont souvent en nombre limité, parfois hors d'usage ou insalubres. Dans certains cas, un seul point d'eau est accessible pour plusieurs dizaines de personnes, tandis que les douches sont reléguées à l'extérieur, dans des installations précaires. L'accès à l'eau chaude demeure aléatoire, reposant parfois sur des systèmes de fortune.

Dans l'affaire de Nesle-le-Repons, l'alimentation fournie apparaît souvent insuffisante, tant en quantité qu'en qualité, se réduisant parfois à deux repas quotidiens sommaires.

TÉMOIGNAGES



« Pour manger, on avait des sandwiches pourris, on le prenait par politesse, mais on le jetait juste après. »

D.



« C'était vraiment dégradant, où on dormait, c'était inhabitable. On n'avait pas d'eau ni d'électricité. »

D.



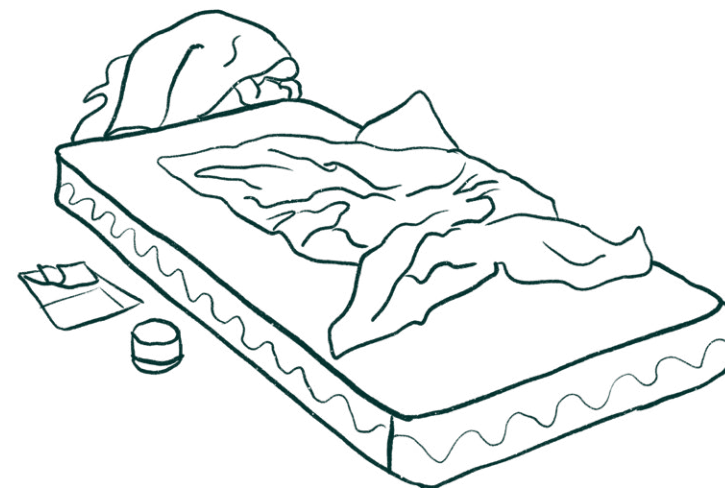
« La nourriture, le logement, c'est pas bon. On travaille dur, pas de respect, franchement c'était déplorable. »

O D.



« Ils nous mettent dans un bâtiment abandonné, pas de nourriture, pas d'eau, rien du tout. »

M S.



MÉCANISMES DE DÉTECTION DES AFFAIRES DE TEH

Les situations d'exploitation de travailleurs saisonniers sont le plus souvent révélées à la faveur de signalements ou de constats effectués sur le terrain. Dépôts de plainte de victimes, alertes syndicales, interventions de l'Inspection du travail ou remontées dans le cadre du CODAF⁶ constituent autant de points d'entrée pour les enquêtes.

LANCEURS D'ALERTE

Les situations d'exploitation sont le plus souvent révélées par des dépôts de plainte de victimes, par des signalements de la CGT, de l'Inspection du travail ou encore dans le cadre du CODAF. Il arrive également que l'alerte provienne de riverains. À Nesle-le-Repons, par exemple, plusieurs habitants ont été intrigués par les allées et venues des saisonniers. Faute de nourriture sur leur lieu d'hébergement, ceux-ci parcouraient à pied, le soir, la distance jusqu'à la supérette du village, munis de sacs plastiques pour acheter de quoi se nourrir. Les riverains ont ainsi constaté ces déplacements répétés de personnes, pour la plupart d'origine subsaharienne, ce qui a contribué à attirer l'attention sur la situation.

REPÉRAGE DES CAMPS

Depuis quelques années, la CGT organise une « caravane des vendanges » qui sillonne le département afin de repérer les lieux d'hébergement informels. Ces reconnaissances permettent d'identifier des camps dissimulés dans les bois, aux abords d'étangs ou derrière des buttes de terre, à l'écart des regards. Les travailleurs saisonniers qui y séjournent sont ensuite transportés tôt le matin vers les parcelles de vigne, souvent entassés à l'arrière de camionnettes ou d'utilitaires banalisés, précisément pour éviter d'attirer l'attention.

L'HÉBERGEMENT, POINT D'ENTRÉE DES ENQUÊTES POUR L'EXPLOITATION

Lorsqu'une enquête est ouverte, les conditions d'hébergement constituent souvent un élément déterminant pour caractériser des faits de traite des êtres humains ou d'exploitation par le travail. Dans ce cadre, l'Inspection du travail intervient afin d'établir des constats précis sur les conditions de logement proposées aux saisonniers : surface disponible, ventilation, conformité des installations électriques, salubrité ou encore respect des normes minimales d'habitabilité. Ces éléments techniques, consignés dans des procès-verbaux ou rapports, deviennent ensuite des pièces essentielles pour étayer l'enquête judiciaire.

6. Comité opérationnel départemental anti-fraude

AFFAIRES MARNAISES RÉCENTES

Entre 2018 et 2023, plusieurs affaires de traite des êtres humains ont secoué la filière viticole marnaise. Des investigations ont mis en lumière des pratiques de recrutement abusives, des conditions de vie indignes et des rémunérations non respectées, affectant des centaines de saisonniers venus notamment d'Europe de l'Est et d'Afrique.

Si l'affaire de Oiry remonte à 2018, c'est en 2023 que la Marne a été particulièrement touchée par plusieurs dossiers médiatisés. Ceux de Nesle-le-Repons et de Mourmelon-le-Petit s'inscrivent dans un contexte plus large, marqué par une autre affaire très médiatisée : cinq vendangeurs sont décédés, dont 4 en raison de la chaleur et 1 d'overdose. Les décès ont été classés sans suite pénale, mais ont contribué à mettre en lumière les dérives dans la gestion des saisonniers.

LES MIS EN CAUSE

Les enquêtes ont révélé un ensemble d'acteurs internationaux jouant un rôle précis dans le système de prestation : prestataires sri-lankais ou kirghize, hommes de main géorgiens ou sénégalais agissaient comme intermédiaires pour recruter et transférer des saisonniers. Les prévenus ont été poursuivis pour traite des êtres humains, travail dissimulé, recours à un employeur étranger non autorisé à travailler, promesses de contrats et de rémunérations non tenues, conditions d'hébergement indignes.

LES VICTIMES

Les travailleurs exploités appartiennent à des nationalités diverses. L'affaire survenue à Oiry en 2018 concernait 77 personnes hébergées dans la Marne, dont 69 hommes originaires d'Afrique subsaharienne et d'Asie centrale, pour la plupart en situation irrégulière ou dont les papiers avaient été confisqués et pouvant provenir de CADA, notamment à Paris, Amiens ou Chartres. D'autres appartenaient aux communautés hispanophones et roumaines, cette dernière incluant huit victimes féminines. Cette diversité de profils se retrouve dans d'autres affaires récentes : 57 travailleurs subsahariens recrutés à Porte de la Chapelle à Paris, dont 47 dépourvus d'autorisation de travail, ou encore 160 travailleurs ukrainiens, hommes et femmes, parmi lesquels figuraient des adolescents.

LES ÉLÉMENTS JUDICIAIRES

Sur le plan judiciaire, dans l'affaire de Oiry jugée à Reims, les prévenus ont été condamnés à trois ans de prison, dont un avec sursis, et 100 000 euros d'amende pour le principal prévenu ; les autres ont été condamnés pour travail dissimulé de 5 000 à 15 000 euros d'amende, avec confiscation des biens et des sommes saisis. Dans l'affaire de Nesle-le-Repons jugée à Châlons-en-Champagne, les prévenus ont été condamnés à quatre ans de prison (dont deux avec sursis) et 20 000 euros d'amende pour le principal accusé ; dissolution de la société et peines allant de 2 à 3 ans avec sursis ; pour d'autres prévenus, amendes et interdictions de séjourner dans la Marne. Le donneur d'ordre a écopé d'une amende de 75 000 euros. Les prévenus doivent verser 4 000 euros à chaque victime au titre de leur préjudice moral.

LES RÉPONSES DANS LA LUTTE CONTRE LA TEH DE LA FILIÈRE CHAMPAGNE



Après les scandales de 2023, la filière Champagne s'est organisée. Le CIVC⁷ et d'autres acteurs de la filière ont multiplié les initiatives pour encadrer les vendanges et améliorer les conditions de travail.

Les réponses du CIVC

Suite aux affaires survenues en 2023, un plan d'action intitulé « Ensemble pour les vendanges en Champagne », piloté par le CIVC, a été rendu public en juin 2024. Ce plan s'articule autour de deux axes principaux. Le premier vise à mieux encadrer les vendanges réalisées en période de fortes chaleurs. Le second porte sur un renforcement de l'encadrement des pratiques liées à la prestation de services dans le secteur viticole. Dans ce cadre, cinq documents techniques ont été élaborés :

- ▶ un guide relatif à l'hébergement collectif;
- ▶ un document consacré à la prestation de services ;
- ▶ un autre dédié à la santé et à la sécurité des vendangeurs;
- ▶ un référentiel de l'emploi saisonnier;
- ▶ un livret d'accueil du vendangeur.

Ces supports ont été traduits en plusieurs langues, l'objectif étant de porter directement l'information jusqu'aux travailleurs saisonniers.

Par ailleurs, le CIVC s'est constitué partie civile lors du récent jugement de l'affaire de Nesle-le-Repons, une démarche inédite pour l'interprofession.



La plateforme VitiArgos

Toujours dans le prolongement des affaires de 2023, l'EDT 51⁸ a créé une section viticole réunissant une trentaine d'adhérents. En collaboration avec le CIVC, la section viticole de l'EDT 51 a contribué à la création de VitiArgos. Cette plateforme permet aux prestataires de s'enregistrer afin de proposer leurs services aux exploitants viticoles. En s'y inscrivant, ils s'engagent contractuellement à respecter un ensemble de bonnes pratiques. En cas de manquement, le CIVC peut engager des actions à leur encontre. À ce jour, 105 prestataires sont référencés sur cette plateforme.

⁷. Appellation d'origine contrôlée
⁸. Entrepreneurs des territoires



LES LIMITES DE LA PLATEFORME

L'inscription sur VitiArgos est critiquée, car elle repose principalement sur un mécanisme d'autodiagnostic réalisé par les prestataires eux-mêmes. Si les viticulteurs utilisent désormais cet outil pour recruter des prestataires, celui-ci n'offrirait pas, à ce stade, de garantie pleinement vérifiée quant au respect effectif des pratiques annoncées.



Autres réponses

Le prestataire viticole G2V a initié le projet « Village G2V 112 » dans le cadre du plan d'action interprofessionnel « Ensemble pour les vendanges en Champagne ». L'ancienne base militaire 112, près de Reims, a été transformée en site d'hébergement collectif pour vendangeurs. Environ 350 travailleurs saisonniers, majoritairement d'Europe de l'Est, y sont accueillis depuis l'été 2024, dans des logements rénovés et équipés, avec des services de restauration et des espaces de détente. Pour les déplacements vers les vignes, des bus sont affrétés selon la taille des équipes, du minibus à l'autocar, permettant aux vendangeurs de ne pas avoir plus de 30 minutes de trajet vers leur lieu de travail. Sur place, l'équipe logistique de G2V et des traducteurs veillent au bon déroulement des pauses. Ce dispositif expérimental s'accompagne de mesures concrètes visant la sécurité des saisonniers avec l'installation de défibrillateurs dans les vignes. Enfin, Certijob, un outil digital multilingue facilite la communication et l'accès à l'information pour tous les vendangeurs.

Le syndicat général des vignerons édite annuellement un guide des vendanges distribué aux employeurs sur les conditions de travail, les aspects juridiques, le tarif, la rémunération à la tâche...

Certaines grandes maisons recrutent de moins en moins via le système de prestation de services et mettent à disposition des bâtiments pour recevoir les saisonniers.

LES RÉPONSES DANS LA LUTTE CONTRE LA TEH DE LA CGT



Après les affaires de 2023, la CGT a demandé l'intégration de critères sociaux dans l'AOC⁹ Champagne, une proposition à laquelle le CIVC et l'État se sont opposés. Une bataille qui illustre les tensions entre luxe mondialement célébré et coulisses quelquefois opaques des vendanges.

Constat

La majorité des champagnes résultent de l'assemblage de raisins provenant de nombreux petits vigneron. En effet, les grandes maisons ne possèdent qu'environ 4 500 hectares de vignes sur les quelque 39 000 hectares de l'appellation AOC Champagne. Elles dépendent donc largement des approvisionnements réalisés auprès des exploitants viticoles indépendants. Dans ce contexte, les grandes maisons peuvent être indirectement confrontées à des situations où les raisins achetés pourraient potentiellement provenir d'exploitation économique de la main-d'œuvre, la provenance des raisins étant traçable.

Proposition d'un déclassement des récoltes en cas avéré de TEH

À la suite des affaires survenues en 2023, la CGT a plaidé pour un déclassement des récoltes ayant donné lieu à des situations de TEH. Le syndicat a également demandé que les conditions d'accueil, d'hébergement et de rémunération des travailleurs saisonniers soient désormais intégrées au cahier des charges de l'AOC Champagne.

Opposition du CIVC et de l'État

Les autorités préfectorales ont notamment fait valoir qu'il n'était pas possible d'intégrer de telles dispositions dans un cahier des charges d'appellation, celui-ci ayant vocation à encadrer la qualité et les caractéristiques du produit, et non les conditions sociales de production.

9. Appellation d'origine contrôlée

De son côté, le CIVC a souligné qu'un déclassement des récoltes représenterait des pertes économiques de plusieurs millions d'euros pour les exploitants, alors même que les prestataires reconnus coupables de TEH ne seraient pas directement exposés à des sanctions financières d'une ampleur comparable.

Autres réponses

Chaque année, la CGT organise la «caravane des vendanges». Il s'agit d'une initiative syndicale itinérante organisée dans le vignoble : des militants syndicaux parcourent les zones de vendanges (souvent en véhicules identifiés CGT) pour aller directement à la rencontre des travailleurs saisonniers pour les informer de leurs droits (salaires, temps de travail, logement, sécurité). Les syndicalistes distribuent des supports d'information, recueillent des témoignages et des signalements d'abus, orientent les travailleurs vers des recours ou des aides. La caravane joue aussi un rôle de lanceur d'alerte en repérant des situations d'exploitation (travail dissimulé, salaires très faibles, pression, traite des êtres humains). Lors de la caravane de 2024, après les affaires retentissantes de 2023, la CGT a constaté la présence de cadres d'une Maison de Champagne venus contrôler le prestataire. Trajectoires, de son côté, a remarqué lors de l'édition 2025 une présence moindre de Subsahariens dans les vignes au profit d'une recrudescence d'Européens de l'Est.

Édition d'un 4 pages «Champagne de luxe, précarité de masse». Les 7 péchés capitaux de la filière faisant le lit de la précarité y sont listés (recours à la prestation, conditions de travail, mutation des pratiques culturelles, smicardisation des salaires, sous-traitance/externalisation, perte des savoir-faire, accueil des saisonniers). Les prestataires sont notamment ciblés.

«Cuvée de la misère, 20% de raisins, 80% de misère humaine» ou encore «Prestataires = fossoyeurs de la Champagne». Après l'affaire de Nesle-le-Repons, la CGT a déployé des banderoles devant le CIVC.

La CGT milite pour la création de maisons d'accueil pour les saisonniers. Elle estime que, dans le cadre de la PAC¹⁰, une partie des 30 millions d'euros alloués à la filière agricole du Grand Est aurait pu être consacrée à ce type de projet dans les communes viticoles. L'hébergement des saisonniers pourrait y être assuré moyennant un loyer versé par les vignerons.

10. Politique agricole commune

LES RÉPONSES DANS LA LUTTE CONTRE LA TEH DES SERVICES DE L'ÉTAT



Les services de l'État sont fortement mobilisés pour lutter contre l'exploitation des travailleurs saisonniers pendant les vendanges. Sous l'autorité de la préfecture, les services de l'Inspection du travail et les forces de l'ordre coordonnent leurs actions afin de renforcer les contrôles et d'améliorer la détection des situations à risque.

Une mobilisation coordonnée des services de l'État

- ▶ À l'occasion des vendanges 2024, le dispositif a été significativement renforcé. Des réunions du CODAF ont été organisées avant et pendant la récolte afin de cibler des lieux de contrôle spécifiques.
- ▶ Parallèlement, la CGT indique que des réunions préfectorales quotidiennes ont été mises en place avec les syndicats et l'interprofession afin de centraliser les remontées jugées préoccupantes du terrain.
- ▶ Cette coordination s'inscrit également dans une réflexion préfectorale élargie à l'appellation Champagne, associant les départements de la Marne, de l'Aube et de l'Aisne.
- ▶ Il existe un objectif commun clair entre la préfecture, l'Inspection du travail, les services de police et de gendarmerie, et le parquet pour améliorer la situation des travailleurs saisonniers, notamment en matière de prévention, de formation et d'hébergement.

Le recours à des moyens d'enquête et de prévention spécialisés

- ▶ Dans le cadre de la lutte contre la traite des êtres humains, la préfecture de la Marne, suite aux affaires de 2023, a renforcé le dispositif de contrôle pour les vendanges 2024, avec une augmentation d'environ 30 % des effectifs des forces de l'ordre mobilisés.
- ▶ Plusieurs services spécialisés sont engagés pour soutenir les enquêtes et la prévention. Les brigades de recherche de la gendarmerie mènent notamment des investigations sur les faits de travail dissimulé et les conditions d'hébergement indignes, avec l'appui possible de l'OCLTI¹¹, qui peut déployer des enquêteurs et des interprètes pour l'audition de travailleurs étrangers.
- ▶ Les infractions liées aux vendanges sont désormais centralisées auprès de la brigade de recherche d'Épernay afin d'améliorer le suivi des prestataires et la connaissance des phénomènes d'exploitation.
- ▶ Suite aux décès constatés en 2023 (hors TEH), le parquet précise qu'une enquête en recherche des causes de la mort d'un travailleur de la vigne est désormais systématiquement ouverte afin d'établir les conditions de travail.
- ▶ Enfin, la présence sur le terrain est renforcée par :
 - Une brigade territoriale mobile récemment créée et rattachée à la gendarmerie de la Marne (composée d'enquêteurs spécialisés dans les atteintes à l'environnement et les enquêtes financières). Elle patrouille activement pendant les vendanges, pouvant effectuer des auditions dans une camionnette dédiée.
 - Des unités de gendarmerie de proximité, qui assurent des patrouilles régulières jusqu'à dans les parcelles viticoles.

¹¹. Office central de lutte contre le travail illégal

LES RÉPONSES DANS LA LUTTE CONTRE LA TEH DE LA JUSTICE



De l'analyse du jugement de l'affaire de Nesle-le-Repons de juin 2026 et de l'entretien réalisé avec la procureure de la République de Châlons-en-Champagne, il ressort une volonté judiciaire de responsabiliser les exploitants à hauteur de la gravité des faits.

Une réponse pénale rapide pour marquer les esprits

Dans l'affaire de Nesle-le-Repons, la procureure de la République de Châlons-en-Champagne indique avoir privilégié une enquête préliminaire à une information judiciaire afin d'obtenir une réponse pénale rapide, avec pour objectif un jugement avant les vendanges suivantes. L'enjeu exprimé par le parquet consistait à adresser sans ambiguïté à la profession que l'exploitation humaine ne peut rester impunie.

Une enquête d'ampleur face à l'exploitation de dizaines de victimes

L'enquête a mobilisé la brigade de recherche et l'OCLTI pour gérer le nombre important d'auditions et d'interprètes, et éviter toute disparition de victimes. Les réquisitions prises par la procureure de la République ont été proportionnées, selon elle, à la gravité des faits (47 victimes et des conditions d'hébergement inacceptables), ainsi qu'au comportement des prévenus. Si le donneur d'ordre n'a pas été poursuivi pour travail dissimulé aux fins de traite des êtres humains, faute de preuves suffisantes, il a été condamné pour travail dissimulé, sa connaissance des faits étant établie par les témoignages et ses propres auditions.

Prestations à bas coût : un signal d'alerte pour les exploitants

La procureure de la République a souhaité rappeler le devoir de vigilance des exploitants face à des prestataires proposant des coûts anormalement bas. Des prestations proposées de 20 à 40 % en dessous des prix du marché constituent, selon elle, un indicateur de risque devant alerter les donneurs d'ordre. Le CIVC a d'ailleurs émis des alertes en ce sens. Le parquet a salué le rôle de ce dernier, partie civile au procès, dans la traçabilité et les efforts pour prévenir de telles situations, qui portent atteinte à l'image du Champagne.



FOCUS

Les limites et obstacles issus du témoignage de la procureure de la République

- ▶ L'incrimination du donneur d'ordre demeure difficile, faute de pouvoir établir qu'il avait connaissance des conditions indignes d'emploi et d'hébergement mises en œuvre par le prestataire. En pratique, les poursuites visent presque exclusivement ce dernier, qui sert de fusible.
- ▶ L'enjeu de célérité judiciaire - juger et sanctionner rapidement - peut entrer en tension avec la nécessité de conduire des investigations approfondies permettant de mettre en cause l'ensemble des responsables.
- ▶ La nationalité et le statut des saisonniers compliquent le suivi judiciaire. La situation des travailleurs migrants (ex. : les Ukrainiens souhaitant rentrer dans leur pays ou les ressortissants subsahariens « disparaissant » à l'issue des contrats) rend difficile la conduite complète des auditions.

ANALYSE SYNTHÉTIQUE ET PISTES DE PLAIDOYER

Une filière sous tension structurelle

La TEH apparaît moins comme une dérive marginale que comme un risque inhérent à un modèle économique.

Ce modèle est marqué par 5 dynamiques majeures :

1. Logique de rendement et de maîtrise des coûts.
2. Exigence de qualité et de prestige reposant sur un travail peu valorisé et invisibilisé.
3. Externalisation de la main-d'œuvre sous la coupe des prestataires.
4. Pratiques relevées correspondant à des indicateurs classiques de TEH.
5. Une systématisation de l'exploitation de la vulnérabilité des travailleurs.

Réponses institutionnelles : prise de conscience, mais limites persistantes

Le système continue de fonctionner avec des « fusibles », protégeant l'amont économique.

- ▶ Éléments traduisant une rupture avec le déni de la filière (Plans d'action, plateforme VitiArgos, renforcement des contrôles, coordination préfectorale, procédures judiciaires accélérées).
- ▶ Des outils encore insuffisamment contraignants :
 - VitiArgos repose sur l'autodiagnostic, ce qui limite fortement sa crédibilité.
 - La section viticole de l'EDT 51 peut aussi être lue comme un outil de légitimation de la prestation, plus que de transformation en profondeur.
- ▶ Le rôle ambigu des grandes maisons :
 - Certaines réinternalisent le recrutement ou améliorent l'accueil.
 - Mais leur dépendance structurelle à l'achat de raisins auprès de petits vignerons crée encore un angle mort de responsabilité.
- ▶ Les sanctions pénales existent, mais :
 - Elles ciblent surtout les prestataires,
 - La responsabilité des donneurs d'ordre reste difficile à établir.



QUESTION CLÉ

Peut-on dissocier la responsabilité sociale de la responsabilité économique dans une filière intégrée ?

Le conflit syndical et politique autour des leviers économiques

- ▶ La CGT propose des mesures radicales (déclassement des récoltes, critères sociaux dans l'AOC).
- ▶ Refus du CIVC et de la préfecture au nom de la compétitivité.



QUESTION CLÉ

La valeur économique de l'AOC prime-t-elle sur la valeur sociale du travail ?



6 pistes de réflexion

1. Repenser la responsabilité du donneur d'ordre.
2. Introduire une présomption de responsabilité en cas de recours à des prestataires à coûts anormalement bas.
3. Renforcer l'obligation de vigilance avec des audits indépendants.
4. Conditionner la valeur de l'AOC à des critères sociaux (labels sociaux ou mécanismes de pénalité graduée) = Comparaison possible avec d'autres filières plus vertueuses (cacao, textile, commerce équitable).
5. Interroger la soutenabilité du modèle « clés en main ».

La prestation est-elle compatible avec la dignité du travail, la traçabilité sociale, la responsabilité pénale ?
6. Comment donner une place au travailleur dans la gouvernance des vendanges ?

Prédiagnostic FINISTÈRE



CARTE D'IDENTITÉ DES FILIÈRES AVICOLE ET MARAÎCHÈRE FINISTÉRIENNES

1	Carte d'identité des filières avicole et maraîchère finistériennes	81
2	La transformation du modèle économique des filières maraîchère et avicole finistériennes en 10 dates	82
3	Le Finistère : un terrain propice à l'exploitation et à la traite des êtres humains ?	84
4	Profil des victimes	86
5	Conditions de recrutement, de travail et d'hébergement des migrants saisonniers	88
6	Mécanismes de détection des affaires de TEH	90
7	Affaires finistériennes récentes	91
8	Les réponses dans la lutte contre la TEH	
	▶ de la filière maraîchère.....	92
	▶ de la filière avicole.....	96
	▶ du syndicat des prestataires.....	98
	▶ de la CGT.....	100
	▶ de la MSA.....	102
	▶ de l'ANEFA.....	104
	▶ des services de l'État.....	106
	▶ de la justice.....	108
	▶ des associations.....	110
9	Analyse synthétique et pistes de plaidoyer	112

Dans le Finistère, les filières avicole et maraîchère constituent deux piliers historiques de l'économie agricole. Leur développement s'inscrit dans un modèle agro-industriel intensif, fortement structuré autour de coopératives et d'entreprises de transformation, et étroitement intégré aux logiques du marché européen.

La filière avicole repose sur une organisation verticale qui articule élevage, alimentation animale, abattage et transformation. Cette filière irrigue l'ensemble du tissu économique local, depuis les exploitations agricoles jusqu'aux abattoirs et plateformes logistiques. Elle génère un volume d'emplois important, mais majoritairement dans des conditions de travail exigeantes.

Structurée autour de coopératives, la filière maraîchère assure une production de masse destinée à la grande distribution. Elle est particulièrement développée dans le nord du Finistère autour des bassins de Saint-Pol-de-Léon et de Roscoff.

Dans ces deux filières, le recours à une main-d'œuvre migrante s'est progressivement imposé comme une composante essentielle du fonctionnement économique. Dans le maraîchage, les travailleurs étrangers interviennent principalement sur les tâches les plus pénibles et les moins qualifiées, telles que la récolte ou le tri. Dans l'aviculture et l'agroalimentaire, ils occupent une place croissante dans le ramassage, les abattoirs et les chaînes de transformation. Cette évolution s'explique par la difficulté persistante à recruter localement pour des emplois jugés peu attractifs, en raison de leur pénibilité et de leur faible rémunération.

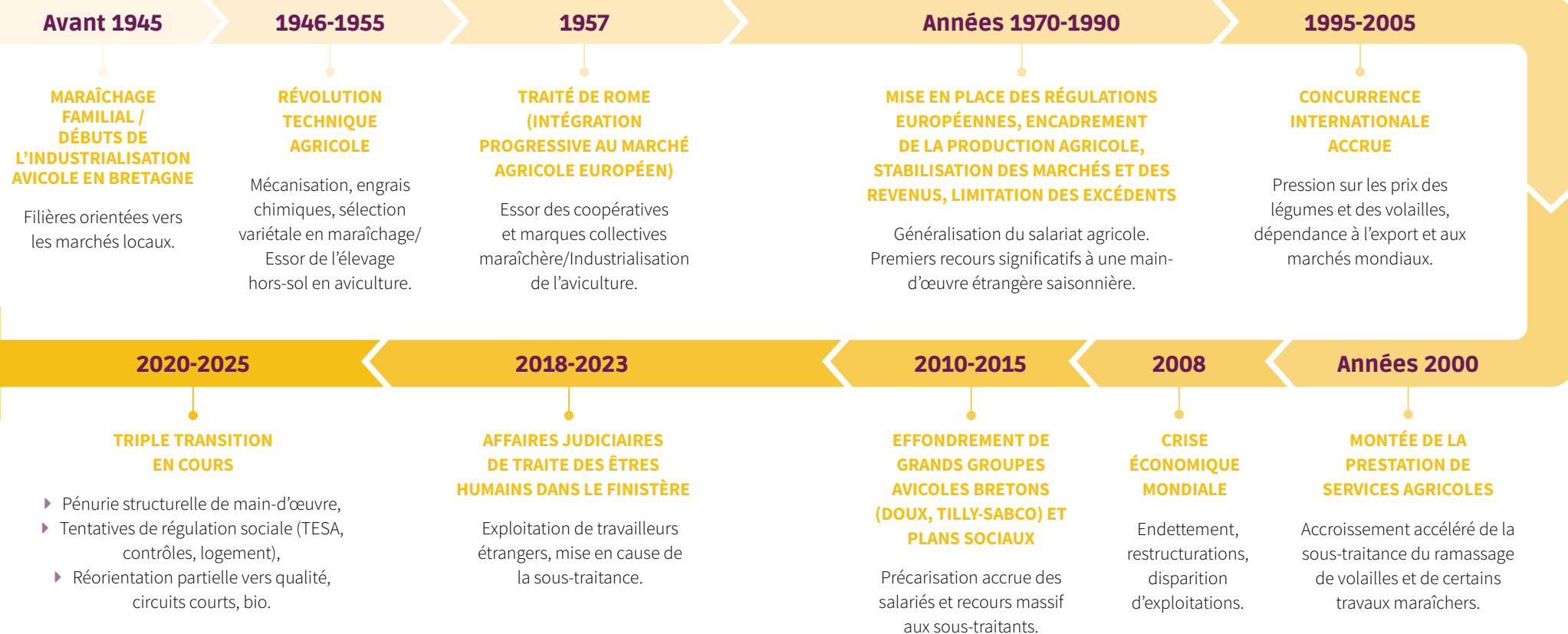
Il en résulte une dépendance structurelle à cette main-d'œuvre dans les deux filières qui soulève des enjeux sociaux majeurs, dans la mesure où ces travailleurs, souvent en situation de vulnérabilité, peuvent être exposés à des pratiques d'exploitation économique.

La concurrence européenne accentue ces dynamiques. Les producteurs bretons doivent faire face à des compétiteurs bénéficiant de coûts de production plus faibles, qu'il s'agisse de la volaille en provenance d'Europe de l'Est ou des légumes produits en Espagne ou au Maroc. Cette concurrence exerce une pression constante (baisse sur les prix, intensification des pratiques et recours à une main-d'œuvre à bas coût).

Ainsi, la performance économique des filières avicole et maraîchère du Finistère questionne la soutenabilité sociale du modèle, la qualité des emplois proposés, ainsi que la capacité des acteurs à concilier exigences économiques et respect des droits fondamentaux.

LA TRANSFORMATION DU MODÈLE ÉCONOMIQUE DES FILIÈRES MARAÎCHÈRE ET AVICOLE FINISTÉRIENNES EN 10 DATES

De l'agriculture familiale et peu salariée d'avant-guerre, le maraîchage et l'aviculture bretons se sont industrialisés et collectivisés après 1945 sous l'effet du progrès technique et de l'intégration européenne. Depuis les années 1970, la pression concurrentielle et la sous-traitance ont accru la précarisation du travail, culminant récemment avec des crises sociales et judiciaires.



LE FINISTÈRE : UN TERRAIN PROPICE À L'EXPLOITATION ET À LA TRAITE DES ÊTRES HUMAINS ?

Département à forte dominante agricole et agroalimentaire, le Finistère attire une main-d'œuvre étrangère, indispensable au fonctionnement de filières très consommatrices de saisonniers. Derrière cette attractivité se cachent des tensions croissantes : pénurie de bras, pics saisonniers avec recours accru à des intermédiaires et dérives sur les conditions de travail.

Le Finistère apparaît comme un département fortement structuré par l'agriculture et l'agroalimentaire, constituant à la fois un moteur économique majeur et un pôle d'attractivité pour la main-d'œuvre étrangère. L'organisation territoriale de l'emploi agricole est très marquée : près des deux tiers des emplois se concentrent au nord de l'axe Châteaulin-Brest, dans le bassin légumier du Léon, caractérisé par un maraîchage intensif. À l'inverse, le sud du département repose davantage sur un modèle de polyculture-élevage (porc, lait, volaille) et de cultures céréalières.

Depuis plusieurs années, le Finistère connaît une augmentation notable du nombre de travailleurs d'origine étrangère à la recherche d'un emploi. Les journalistes de Ouest France rencontrés renseignent que certains secteurs (abattoirs, élevages, champs) sont en forte tension et recrutent massivement dans cette frange de population. Les métiers sont extrêmement pénibles, mal payés, rendant le travail peu attractif pour la main-d'œuvre locale. De leur côté, les exploitants rencontrés par les journalistes se défendent, arguant que « plus personne ne veut bosser dans ces conditions ». L'ANEFA 29¹, par la voix de son responsable, estime que les villes de Brest et Quimper, situées en bout de ligne ferroviaire, concentrent une partie de cette population, qui se diffuse ensuite vers les zones agricoles.

Chacun des acteurs rencontrés s'accorde à dire que les pics d'activité maraîchère constituent des moments particulièrement critiques. La culture de la pomme de terre mobilise une main-d'œuvre importante

sur des périodes longues, tandis que la plantation et la récolte d'échalotes peuvent employer plusieurs milliers de travailleurs en l'espace de trois semaines. Ces spots saisonniers concentrent les risques d'exploitation économique, du fait de l'urgence productive et du besoin massif de main-d'œuvre. S'agissant de la filière avicole, celle-ci emploie en continu.

Plusieurs facteurs aggravants sont relevés :

- ▶ Le recours croissant à des prestataires de services dilue les responsabilités et instaure une forme de distance entre donneurs d'ordre et travailleurs.
- ▶ Les employeurs invoquent régulièrement la pénibilité des tâches pour justifier le recours à une main-d'œuvre étrangère.
- ▶ La vulnérabilité des migrants, parfois en situation irrégulière et même sous OQTF², favorise les abus.
- ▶ Les conditions de travail peuvent être particulièrement dégradées, avec des amplitudes horaires atteignant 12 à 14 heures, des heures non rémunérées et du travail de nuit, notamment dans la filière avicole.



1. Association nationale pour l'emploi et la formation en agriculture

2. Obligation de quitter le territoire français

PROFIL DES VICTIMES

Deux grandes catégories de victimes se distinguent : des travailleurs sans-papiers originaires d'Afrique subsaharienne, souvent en situation irrégulière, et des travailleurs roumains. Les situations de TEH reposent sur une précarité administrative et/ou sociale. Affectés aux tâches pénibles, ces travailleurs peuvent être sans droits effectifs, privés de protection sociale et/ou exposés aux menaces, aux violences et au chantage.



Les Subsahariens : un profil de victimes marqué par la précarité administrative

Les affaires de TEH concernent majoritairement des travailleurs originaires d'Afrique subsaharienne, notamment de Côte d'Ivoire, mais aussi des ressortissants mauriciens. Il s'agit, dans la plupart des cas, de personnes en situation irrégulière (45 sur 68 victimes recensées), certaines faisant l'objet d'une OQTF.

Recrutés pour des tâches particulièrement pénibles, ces saisonniers évoluent dans une zone grise du droit du travail. Ils disposent de certains éléments de légalité (contrats de travail, fiches de paie, affiliation à la MSA), sans qu'aucune démarche réelle de régularisation ne soit engagée. Pour les journalistes de Ouest France, cette « zone grise » est révélatrice du manque de moyens au sein des services de l'État. Toujours selon Ouest France, les gérants se défendent de toute irrégularité d'emploi en reportant la faute sur les victimes, prétendant l'usage de faux papiers.

Ce système entretient une illusion de protection juridique tout en maintenant les personnes dans une extrême vulnérabilité. Lors des liquidations judiciaires, les victimes ont découvert ne pas pouvoir prétendre aux dispositifs d'indemnisation, à un accompagnement social ou à Pôle emploi. Privées de ressources, elles se retrouvent dans l'incapacité de subvenir à leurs besoins essentiels. À cette précarité économique s'ajoute une angoisse constante : celle d'un renvoi forcé vers leur pays d'origine, qui les dissuade bien souvent de faire valoir leurs droits.

TÉMOIGNAGE



« On ne s'est jamais cachés. On était déclarés à la MSA, on a fait un travail difficile que personne ne veut faire, payé nos taxes. On n'est pas venus en France pour profiter des aides. Simplement pour donner un avenir à nos enfants. On veut juste pouvoir travailler et on nous en empêche. »

Travailleur subsaharien



Les Roumains : un profil de victimes marqué par la mobilité et la dépendance économique

Dans le Haut-Léon, des affaires récentes ont concerné des travailleurs roumains employés dans le maraîchage. Il s'agit principalement de travailleurs pendulaires, venus temporairement en France dans l'espoir d'améliorer leurs conditions de vie.

Deux procédures distinctes, portant sur un total de 15 travailleurs, doivent être jugées en 2026. Leur proximité temporelle alerte les organisations syndicales, notamment la CGT, qui soupçonne l'existence d'un réseau de TEH élargi et structuré.

Ces travailleurs, bien que ressortissants de l'UE, se trouvent dans une situation de forte dépendance économique et sociale, aggravée par l'éloignement géographique et la vulnérabilité de leurs familles restées en Roumanie. Les mécanismes d'emprise dépassent ainsi le seul cadre professionnel pour s'étendre à leur sphère personnelle.

CONDITIONS DE RECRUTEMENT, DE TRAVAIL ET D'HÉBERGEMENT DES MIGRANTS SAISONNIERS

Derrière les affaires du secteur avicole employant des saisonniers subsahariens et plusieurs dossiers impliquant des intermédiaires roumains dans la filière maraîchère se dessine un modèle d'exploitation organisé, reposant sur la vulnérabilité administrative des sans-papiers ou sur les logiques d'emprise communautaire.

La DDETS 29³ témoigne d'une évolution des modes de recrutement.

- ▶ Si les affaires dans l'aviculture ont révélé la présence majoritaire de travailleurs subsahariens recrutés en métropole, une transformation s'observe depuis une dizaine d'années avec l'arrivée massive de travailleurs d'Europe de l'Est, des profils jusqu'alors peu identifiés.
- ▶ Le recours aux travailleurs détachés a fortement reculé sous l'effet de fraudes récurrentes (durées de travail, contrats, absence de déclarations), laissant place à des formes de recrutement direct dans les pays d'origine, fréquemment orchestrées par des intermédiaires.



Les Subsahariens

Des conditions de recrutement informelles, mais organisées. Le recrutement repose sur des réseaux communautaires informels parfois liés à des cercles évangéliques, via le bouche-à-oreille, en particulier en région parisienne. Ce que confirme Ouest France : « Le recrutement était opéré via une personne de même nationalité exploitant les liens linguistiques et culturels. »

Les employeurs recourent à une main-d'œuvre sans papiers, parfois déclarée à la MSA, sans engager de régularisation. Le profil recherché est explicite : des travailleurs dépourvus de statut légal, donc peu en mesure de contester leurs conditions d'emploi. La menace d'interruption d'une procédure de régularisation fictive constitue un levier de pression constant.

Des conditions de travail éprouvantes et coercitives. Les conditions de travail décrites révèlent une exploitation systémique. La rémunération, fixée à 10,15 € de l'heure, ne reflète pas les heures réellement travaillées, souligne le quotidien le Télégramme. Les salaires mensuels oscillent, en réalité, entre 500 et 800 euros pour des journées de 12 à 14 heures, 6 jours sur 7.

La contrainte dépasse la seule question salariale. Durant le confinement de 2020, l'activité s'est poursuivie, y compris pour les travailleurs malades ou testés positifs. Toute absence exposait à des sanctions, comme le retrait du planning, synonyme de perte immédiate de revenus.

Ce climat de pression constante a pu mener à des situations de détresse extrême. L'un des travailleurs s'est ainsi jeté du viaduc de Morlaix, révélant la violence psychologique du système.

3. Direction départementale de l'emploi, du travail et des solidarités

DES CONDITIONS D'HÉBERGEMENT INDIGNES ET DANGEREUSES

Les travailleurs sont logés dans des appartements insalubres, dont les loyers sont directement prélevés sur leurs salaires, accentuant encore leur dépendance économique.



Les Roumains

Des conditions de recrutement organisées autour d'intermédiaires. Le recrutement repose sur des intermédiaires, les « placeurs » eux-mêmes roumains, agissant pour le compte d'exploitants agricoles. Des offres diffusées en Roumanie promettent emploi et hébergement en échange du financement de leur venue en France. En réalité, ces promesses masquent un système de dépendance financière : les frais de transport et de logement sont récupérés par prélèvement direct sur des salaires amputés, souvent versés en espèces.

Dans certains cas, comme précisé par Morlaix-Libertés et la CGT, des dispositifs plus organisés renforcent la captation des revenus : confiscation des contrats et des bulletins de salaire, ouverture contrainte de comptes (type Nickel) et rétention des cartes bancaires, privant les travailleurs de l'accès à leur salaire. Des tâches non rémunérées peuvent aussi être exigées au profit d'intermédiaires ou d'hébergeurs.

Des conditions de travail sous contrainte et marquées par les menaces. Les conditions de travail s'inscrivent dans un climat de tension et de coercition. Dans l'affaire de Saint-Pol-de-Léon, une contestation a donné lieu à des menaces d'intervention violente. Excédés par leurs conditions, des travailleurs roumains se sont confrontés à leur intermédiaire, déclenchant

Les constats de l'ARS⁴ font état de conditions particulièrement dégradées : moisissures et champignons, infiltrations d'eau, infestation de nuisibles et excréments de rongeurs, ainsi que des risques importants d'incendie et d'électrocution.

une altercation. Inquiets, les salariés ont sollicité l'intervention de la gendarmerie. Dans une autre affaire, à Guiscriff, les faits démontrent un niveau de violence encore plus marqué : menaces contre la famille restée au pays, intimidation, voire propos laissant craindre des violences extrêmes en cas de départ. L'intermédiaire déclarant, selon le témoignage de la victime, que cette dernière ne « sortirait d'ici que les pieds devant », conduisant à une mise à l'abri d'urgence et à un retour précipité en Roumanie. L'épouse aurait également été visée par des pressions à caractère sexuel de la part d'un intermédiaire. Ces éléments révèlent des logiques d'emprise qui reposent sur la peur, la menace et l'isolement, et qui visent à empêcher toute contestation ou départ.

Des conditions d'hébergement précaires. Contrairement à d'autres contextes d'exploitation, aucune installation de type bidonville n'a été identifiée dans le Finistère. Les travailleurs roumains sont le plus souvent logés dans des habitats ordinaires, mais inadaptés. Dans l'affaire de Saint-Pol-de-Léon, 14 travailleurs étaient logés dans des caravanes et une maison sous-dimensionnée, présentant de graves insuffisances en matière de sanitaires, de chauffage et de sécurité.

4. Agence régionale de santé

AFFAIRES FINISTÉRIENNES RÉCENTES

De l'aviculture au maraîchage, les affaires révélées dans le Finistère depuis 2020 mettent en lumière des mécanismes d'exploitation récurrents, reposant sur des réseaux d'intermédiation et l'extrême vulnérabilité de travailleurs étrangers.

UN PHÉNOMÈNE STRUCTUREL MIS EN LUMIÈRE PAR PLUSIEURS AFFAIRES RÉCENTES

Entre 2020 et 2025, plusieurs affaires de TEH ont été identifiées dans le Finistère, révélant des pratiques d'exploitation ancrées dans certains secteurs agricoles et agroalimentaires. Ces dossiers dessinent les contours d'un phénomène reposant sur des réseaux d'intermédiation et la vulnérabilité de travailleurs étrangers. Les affaires avicoles Prestavic et Aviland, en 2020, constituent les premiers cas marquants. Plus récemment, des situations ont émergé dans le maraîchage mettant en évidence des systèmes organisés d'exploitation, qui impliquent des intermédiaires étrangers jouant un rôle central dans le recrutement et le contrôle des travailleurs.

DES PRATIQUES D'EXPLOITATION RÉCURRENTES

Les infractions relevées dans ces dossiers présentent de fortes similitudes : TEH ; emploi d'étrangers sans autorisation de travail ; faux et usage de faux ; travail dissimulé et hébergement indigne. Les conditions de vie décrites sont particulièrement dégradées : logements précaires, équipements sanitaires insuffisants, absence de chauffage conforme. À cela s'ajoutent des conditions de travail marquées par des rémunérations très faibles, voire inexistantes, et des pratiques de rétention de documents administratifs par les intermédiaires.

DES JUGEMENTS RENDUS ET DES RÉPONSES JUDICIAIRES ENCORE EN COURS

Sur le plan judiciaire, deux affaires ont été jugées par le tribunal correctionnel de Brest. Les condamnations prononcées témoignent d'une reconnaissance partielle de la gravité des faits avec des condamnations allant jusqu'à 2 ans de prison ferme, 15 000 euros d'amende, indemnisation des victimes et interdiction définitive de gérer une entreprise. Les décisions concernant les affaires impliquant des travailleurs roumains sont attendues pour 2026.

MÉCANISMES DE DÉTECTION DES AFFAIRES DE TEH

Contrôles administratifs, signalements associatifs, mobilisations syndicales, plaintes individuelles ou interventions des forces de l'ordre constituent autant de portes d'entrée complémentaires de détection des cas de TEH.

LE RÔLE DÉCLENCHÉUR DES CONTRÔLES ADMINISTRATIFS

À l'occasion d'un contrôle mené en novembre 2020 par l'Inspection du travail, plusieurs salariés étrangers dépourvus d'autorisation de travail sont identifiés au sein d'Aviland, une entreprise avicole. Le contrôle permet de révéler une situation en contradiction avec le respect formel du droit du travail. L'affaire Prestavic, révélée en août 2020, illustre une dynamique plus collective. Informées de faits suspects, l'Inspection du travail et la MSA engagent des investigations. La CGT de Morlaix, en lien avec le CCEM⁵, s'empare du dossier. Cette mobilisation conjointe aboutit au dépôt de plaintes, entraînant la saisine de la justice, qui mandate à son tour la police aux frontières et un service spécialisé de la DREETS⁶. Ce cas illustre l'importance de la coopération interinstitutionnelle pour qualifier juridiquement les faits et engager des poursuites.

LE RÔLE CLÉ DES SYNDICATS ET DES ASSOCIATIONS

Dans d'autres situations, la détection repose davantage sur des initiatives individuelles ou associatives. Les affaires récentes impliquant des travailleurs roumains, révélées par la CGT, montrent que le syndicat est souvent sollicité de manière informelle : soit par des associations de terrain, soit par des travailleurs isolés qui, informés de son existence, osent franchir le pas. Ces démarches jouent un rôle essentiel dans la mise en lumière de pratiques d'exploitation.

LES RIXES ENTRE TRAVAILLEURS ET INTERMÉDIAIRES COMME RÉVÉLATEURS

À Saint-Pol-de-Léon, en février 2024, c'est une altercation entre salariés agricoles et leur intermédiaire, sur fond de conditions de travail dégradées, qui déclenchent l'intervention des autorités. La peur des représailles agit comme un révélateur de tensions profondes et de possibles situations d'exploitation. L'intervention des forces de l'ordre devient alors un point d'entrée décisif dans le processus de détection.

LA PLAINTÉ INDIVIDUELLE

Enfin, certaines affaires émergent à la suite d'une plainte individuelle. À Guisriff, un travailleur roumain employé dans le secteur de l'abattage et de la découpe dépose plainte auprès de la gendarmerie de Carhaix après avoir fui des conditions d'exploitation particulièrement dégradées.

⁵. Comité contre l'esclavage moderne

⁶. Direction régionale de l'économie, de l'emploi, du travail et des solidarités

LES RÉPONSES DANS LA LUTTE CONTRE LA TEH DE LA FILIÈRE MARAÎCHÈRE



Confrontée à une érosion du potentiel de production maraîcher, à des tensions croissantes sur la main-d'œuvre et à une concurrence européenne accrue, la SICA⁷ accompagne ses producteurs adhérents, notamment en matière de recrutement, d'hébergement et d'accompagnement des saisonniers.

La SICA de Saint-Pol-de-Léon est un acteur central de la filière légumière. Elle regroupe plusieurs centaines de maraîchers et coordonne leur production. Elle est historiquement liée à la marque Prince de Bretagne. Elle s'inscrit dans un programme d'aménagement du territoire visant au désenclavement économique de la Bretagne.

Défis actuels relevés par la SICA

- ▶ La SICA constate une perte de terres légumières désormais cultivées en céréales ou lin.
- ▶ Elle témoigne des conséquences du coût en main-d'œuvre de production des légumes (environ 40 %, jusqu'à 70 % selon les cultures). Ce poids pousse certains producteurs à réorienter leurs choix vers des cultures moins exigeantes ou mécanisables.
- ▶ Elle lutte pour le maintien du nombre d'exploitants, tout départ signifiant une perte d'emploi.
- ▶ Elle renforce le pouvoir de négociation des producteurs face à l'aval économique.

Évolution des modalités de recrutement dans le Léon observée par la SICA

- ❓ Le maraîchage pâtit d'une mauvaise image : métiers décrits comme laborieux, physiques, sales, mal payés.
- ❓ Une main-d'œuvre externe croissante (plus de 80 % de la main-d'œuvre saisonnière exerçant dans le Finistère est étrangère).

⁷. Société d'intérêt collectif agricole

- ❓ Le recours à la prestation a prévalu un temps, mais elle s'est vite révélée non conforme en termes de réglementation.
- ❓ Les producteurs ont court-circuité ces structures pour travailler en direct avec des travailleurs pendulaires pour les plantations/récoltes.
- ❓ Leur nombre a diminué. En cause, l'instauration d'un SMIC en Allemagne, attirant ces travailleurs par rapprochement géographique.

Les dispositifs de la SICA

RECRUTEMENT

Face aux difficultés de recrutement (charge accrue pour les producteurs), la SICA a opté pour un accompagnement/prise en charge en proposant une solution structurée :

- ▶ Contractualisation, en 2023, d'un partenariat avec FM recrutement⁸ en lien avec la MSA. La SICA a ainsi établi un process sécurisé de recrutement en vue de satisfaire aux exigences administratives légales.
- ▶ Des documents traduits, comme le « Guide de l'employeur » et le « Guide du salarié », précisant droits et devoirs, sont remis aux producteurs recruteurs et saisonniers marocains.
- ▶ La SICA atteste que les travailleurs retournent au pays au terme de leur contrat.
- ▶ 24 agriculteurs en 2025, contre seulement 2 en 2023, se sont manifestés pour travailler avec FM Recrutement.

HÉBERGEMENT

- ▶ À Plouguerneau, des bungalows ont été installés sur des terrains de la SICA, avec raccordement aux réseaux ; à Saint-Paul-de-Léon, la SICA a réhabilité un ancien motel d'une capacité de 50 lits. Ces hébergements sont loués par la SICA aux producteurs, lesquels assurent la refacturation auprès des salariés.
- ▶ Elle dit privilégier des solutions d'hébergement situées en dehors des sites de production afin d'éviter toute dérive de sursollicitation des travailleurs.

TRANSPORTS

- ▶ Une voiture est mise à disposition des salariés par le producteur pour assurer le transport jusqu'aux lieux de production.

Retours d'expérience

- ▶ Satisfaction des producteurs et des salariés.
- ▶ Les travailleurs marocains s'inscrivent dans une logique de fidélisation.

⁸. France Maroc recrutement

LES RÉPONSES DANS LA LUTTE CONTRE LA TEH DE LA FILIÈRE MARAÎCHÈRE



Dans la filière maraîchère, d'autres initiatives ont émergé, parmi lesquelles celle de producteurs à l'origine de l'association « Un coup de main ». En pilotant recrutement, gestion administrative et hébergement de salariés majoritairement bulgares, elle propose un modèle intégré et sécurisé de recrutement.

L'association CDM est un groupement d'employeurs fondé en 2017 par des producteurs finistériens. L'association est née d'un constat : un manque croissant de main-d'œuvre locale pour la récolte des légumes industriels⁹.

- ▶ L'association gère environ 130 ETP¹⁰ annuels, pouvant atteindre plus de 200 salariés durant les pics saisonniers. Elle regroupe entre 100 et 120 exploitants agricoles adhérents.

Les dispositifs de CDM

RECRUTEMENT

- ▶ Selon les données livrées par sa directrice, 99% des salariés sont Bulgares. Le modèle repose sur un partenariat avec Davida, agence de recrutement en Bulgarie, et s'étend à d'autres agences de recrutement en Bulgarie diffusant offres d'emploi via réseaux sociaux et presse.
- ▶ CDM est aussi contactée via le bouche-à-oreille, voie de recrutement facilitée depuis l'emploi d'une salariée d'origine bulgare.
- ▶ Sa directrice administrative s'emploie à une vérification rigoureuse de tous les documents administratifs avant toute embauche. Chaque salarié doit posséder un RIB à son nom (français ou via des banques en ligne comme Revolut) et être véhiculé.
- ▶ CDM décharge ainsi les producteurs adhérents de l'intégralité des démarches administratives et juridiques : DPAE¹¹, affiliation MSA, bulletins de salaire, suivi des heures, gestion des absences, déclarations d'accident du travail ou d'arrêt maladie. En contrepartie, les producteurs s'engagent à embaucher le salarié 35 heures par semaine.
- ▶ CDM assure anticiper les besoins en main-d'œuvre en identifiant et communiquant aux agences de recrutement bulgares : périodes de travail, missions spécifiques, durées des contrats et caractéristiques des profils recherchés.

⁹. Ce sont des légumes destinés à devenir des conserves (boîtes, bocaux), des surgelés, des plats préparés, des purées, soupes, sauces...

¹⁰. Équivalent temps plein

¹¹. Déclaration préalable à l'embauche

GESTION DES LOGEMENTS

Aucun contrat n'est signé sans hébergement préalable. CDM s'appuie sur des partenariats avec Gîtes de France, des logements mis à disposition par les producteurs, et des contrats avec des particuliers.

- ▶ Un contrôle systématique des logements est effectué pour garantir un confort suffisant.
- ▶ CDM réalise des visites préalables, des états des lieux d'entrée et de sortie.
- ▶ Les salariés contribuent à une partie du coût de la nuitée (plafonnée à 10 euros), le reste étant pris en charge par CDM ou les producteurs.

ORGANISATION DU TRAVAIL

- ▶ En raison de la variété d'exploitations (ex. : activité de plein champ, ostréiculture, pépinières, serres et triage), CDM assure fournir une activité quasi continue pour les salariés tout au long de l'année.
- ▶ La gestion des plannings est facilitée par un accès via un « Drive » dédié sur le téléphone portable des salariés, indiquant heure de démarrage, tâche et point GPS de l'activité.

PRÉVENTION DES ABUS

- ▶ CDM se déplace sur les exploitations pour vérifier le respect des conditions de travail.
- ▶ Les salariés peuvent alerter CDM en cas de manquement.
- ▶ L'association assure entretenir une relation quasi quotidienne avec ses producteurs adhérents, et effectue des vérifications strictes pour toute nouvelle adhésion.

Retours d'expérience et perspectives

L'augmentation du nombre de producteurs adhérents témoigne, selon CDM, de la pertinence et de la durabilité du modèle face aux difficultés de recrutement dans le secteur agricole.

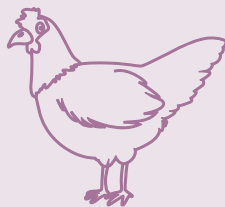
- ▶ Pour les agriculteurs, c'est une réponse durable et sécurisée à la pénurie de main-d'œuvre.
- ▶ Pour les travailleurs, c'est un accès à un emploi stable et légal permettant une progression sociale et la création de richesse.

LIMITES ÉVOQUÉES PAR CDM



- ▶ Son cadre strict peut parfois être perçu comme trop contraignant par certains producteurs (engagement sur un temps de travail de 35 heures ; contrat soumis à l'existence d'un logement digne ; vérification des conditions de travail ; affectation stricte des salariés à une tâche).
- ▶ Le manque de soutien des acteurs politiques et économiques locaux, notamment pour la question du logement en zone touristique, est un frein majeur. Cette difficulté à trouver des hébergements abordables limite l'activité de CDM.

LES RÉPONSES DANS LA LUTTE CONTRE LA TEH DE LA FILIÈRE AVICOLE



Si la politique de respect des droits humains du groupe LDC¹², leader français de la volaille, pose des principes en matière de TEH, des angles morts sur la sous-traitance et les travailleurs migrants persistent.

Adoptée en 2024, cette politique s'aligne sur les standards internationaux, en intégrant l'ensemble de l'écosystème de LDC. L'entreprise y affirme son engagement contre la TEH, tout en exigeant de ses partenaires le respect du droit du travail et la régularité administrative des salariés.

Des limites notables

- Le recours à la prestation de services est principalement encadré sous un angle économique et juridique (réalité de la prestation, prix de marché, traçabilité des paiements), sans aborder les risques sociaux liés à l'externalisation de la main-d'œuvre. En particulier, les dispositifs de prestation transnationale ne font l'objet d'aucun traitement spécifique.
- Si LDC se réfère aux normes internationales et aux obligations de vérification des titres de travail, la politique reste silencieuse sur les conditions concrètes d'emploi des travailleurs saisonniers. Aucun développement n'est consacré aux enjeux du travail saisonnier agricole : logement, dépendance aux intermédiaires, conditions de vie ou vulnérabilité économique.
- En définitive, la politique de LDC repose sur une logique de responsabilité déléguée à ses partenaires, avec la possibilité de rompre les relations en cas de manquement.

12. Lambert, Dodard et Chaillé

La filière volaille, structurée autour de ANVOL¹³, engage une démarche RSO¹⁴ encore en construction, visant à mieux intégrer les enjeux sociaux. À ce stade, l'initiative repose surtout sur une phase de concertation, avec des priorités et indicateurs attendus d'ici mi-2026.

La filière française de la volaille de chair, structurée autour de ANVOL, amorce-t-elle un tournant avec la mise en place d'une démarche de RSO, appelée à s'inscrire dans la continuité du Pacte Ambition 2025, plan lancé en 2020 pour rendre la filière avicole française plus durable, compétitive et conforme aux attentes sociétales ?

Cette initiative vise à intégrer davantage les enjeux sociaux, longtemps restés en retrait dans les priorités interprofessionnelles.

- À ce stade, la dynamique engagée relève toutefois davantage d'une phase de construction que d'un véritable déploiement opérationnel. La filière a lancé un processus structuré de concertation associant ses membres (éleveurs, entreprises, fédérations). L'objectif : définir, d'ici au premier semestre 2026, une dizaine d'enjeux prioritaires assortis d'indicateurs de suivi.



13. Association nationale interprofessionnelle de la volaille de chair

14. Responsabilité sociétale des organisations

LES RÉPONSES DANS LA LUTTE CONTRE LA TEH DU SYNDICAT DES PRESTATAIRES



Entre spécialisation des exploitations, concentration de la filière avicole et enjeux croissants autour du travail et des pratiques sociales, l'organisation cherche à renforcer son rôle de régulation et de prévention dans un secteur en mutation.

L'EDT¹⁵ regroupe trois corps de métier : les ETA¹⁶ représentant 80% des adhérents en Bretagne et requérant un fort niveau de technicité ; les ETF¹⁷ (12% du marché régional) ; et les PSA¹⁸ (8%), dédiées au ramassage de volailles. Historiquement, le maraîchage ne constitue pas un axe de développement pour l'EDT, en raison de la forte autonomie technique des exploitations (prestation machines + hommes). La filière avicole est, quant à elle, marquée par une forte concentration du marché (LDC, 60% de la production). De telle sorte que l'EDT ne joue pas un rôle d'intermédiaire pour la mise en contact direct entre exploitants et prestataires.

Position de l'EDT dans les affaires Aviland et Prestavic et points de vigilance

L'EDT dit avoir été informée trop tardivement pour intervenir ou se constituer partie civile. Faute d'expertise juridique en interne, elle reconnaît avoir sous-estimé ces dossiers inédits et souhaite désormais adopter une approche plus proactive.

- ▶ L'EDT fait état d'expériences passées avec des ETT¹⁹ basées dans le Sud-Est, proposant une main-d'œuvre marocaine ou hispanophone. Le principal signal d'alerte résidait dans les coûts extrêmement bas annoncés, avec des salaires inférieurs au SMIC. Pour l'EDT, la prestation de services doit répondre à un surcroît d'activité et non à une logique de réduction des coûts. Ces sociétés proposaient de gérer les prestations sociales et de prévoyance « en s'arrangeant avec le pays d'origine », une pratique jugée problématique par l'EDT, qui négocie les conventions collectives et rappelle que les régimes sociaux sont gérés au niveau régional.

¹⁵. Entrepreneurs des territoires

¹⁶. Entreprise de travaux agricoles

¹⁷. Entreprise de travaux forestiers

¹⁸. Prestations de services en agriculture

¹⁹. Entreprise de travail temporaire

Outils de prévention et de sensibilisation

- ▶ L'EDT accompagne ses adhérents dans l'aide à la rédaction du DUERP²⁰. Ce document, obligatoire pour tout employeur, vise à identifier, analyser et hiérarchiser les risques professionnels, puis à définir des actions de prévention adaptées.
- ▶ L'organisation propose des formations, via l'ARETAR²¹, abordant notamment le travail de nuit, la prévention des accidents ou l'organisation des pauses.
- ▶ Elle gère les dossiers de prévoyance et de mutuelle et joue un rôle de facilitateur pour le suivi des prestations sociales des travailleurs étrangers, souvent confrontés à des difficultés administratives.



FOCUS

Projet de charte de bonnes pratiques birégionale (Bretagne - Pays de la Loire)

Sa mise en œuvre s'est heurtée à plusieurs obstacles :

- ▶ Un manque de ressources humaines pour rédiger et formaliser la charte.
- ▶ La perte de référents à la DREETS.
- ▶ La difficulté à définir un référentiel commun et un système de communication permettant d'identifier les entreprises signataires.

L'EDT a engagé un travail avec Quali-Territoire, organisme en charge des certifications, plus avancé sur la viticulture que sur le ramassage de volailles. La spécificité de cette filière, marquée par un nombre réduit d'acteurs, limite toutefois le poids potentiel d'une charte.

²⁰. Document unique d'évaluation des risques professionnels

²¹. Centre de formation de l'EDT

LES RÉPONSES DANS LA LUTTE CONTRE LA TEH DE LA CGT



La CGT estime les situations d'exploitation sous-évaluées et alerte sur la vulnérabilité des travailleurs migrants, les conditions de travail dégradées et les effets de la sous-traitance dans la dilution des responsabilités. Le syndicat souligne des limites persistantes dans la coordination institutionnelle et la prévention des risques d'exploitation.

Le département, fortement agricole et agroalimentaire, est un pôle d'attraction pour la main-d'œuvre étrangère. La CGT constate une augmentation des situations d'exploitation, considérant les affaires médiatisées comme étant seulement la «partie visible de l'iceberg». Parmi les facteurs aggravants relevés par la CGT :

- ▶ Les travailleurs migrants, souvent sans-papiers ou sous OQTF, sont particulièrement vulnérables.
- ▶ Conditions de travail indignes : longues amplitudes horaires (12 à 14 heures), non-paiement des temps de transport ou d'attente, travail de nuit (notamment dans la filière avicole).
- ▶ Le recours aux prestataires de services favorisant la déresponsabilisation des employeurs finaux, créant une «distance passive» et facilitant l'exploitation.

Des affaires qui interrogent la CGT sur l'ampleur du phénomène

Dans les affaires Prestavic et Aviland, la CGT s'est portée partie civile en appel. Les victimes étaient majoritairement sans-papiers, travaillant avec un numéro d'adhérent MSA, mais sans que des démarches de régularisation auprès de la préfecture n'aient été engagées par les employeurs. Les deux affaires récentes impliquant des travailleurs roumains inquiètent le syndicat, soupçonnant un réseau plus large.

Actions de l'UD CGT 29²²

INTERVENTION SYNDICALE

- ▶ La CGT intervient sur le volet travail et se porte partie civile dès qu'elle est sollicitée.
- ▶ Elle accompagne les victimes dans leurs démarches de régularisation auprès des préfectures, en lien avec des associations de soutien aux victimes (Morlaix Libertés, Coallia, La Cimade) et des avocats spécialisés dans les droits des sans-papiers.

SENSIBILISATION ET INFORMATION

- ▶ La CGT distribue un Guide des saisonniers (un volet dédié aux salariés étrangers, p.72), mais reconnaît une sensibilisation insuffisante.
- ▶ La «Caravane des saisonniers» allait à la rencontre des travailleurs sur les sites d'exploitation pour les informer de leurs droits. Faute de militants volontaires et de priorisation des sujets, elle a été interrompue.
- ▶ Au niveau national, la CGT est sur le point de désigner des référents départementaux pour la TEH afin de renforcer les compétences.



Guide national CGT

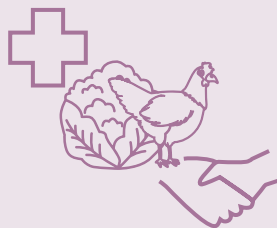
LES LIMITES CONSTATÉES PAR LA CGT



- ▶ La CGT déplore le refus de la direction de la DDETS de l'informer systématiquement des cas de TEH, invoquant une séparation des missions.
- ▶ Contrairement à d'autres départements comme la Gironde, la CGT regrette que le Finistère ne dispose pas actuellement de projets départementaux spécifiques pour la protection des travailleurs saisonniers contre la TEH.

²². Union départementale de la CGT

LES RÉPONSES DANS LA LUTTE CONTRE LA TEH DE LA MSA



La MSA alerte sur l'évolution des formes de travail illégal et l'émergence de réseaux organisés impliquant des intermédiaires. Face à ces situations, les contrôles s'accompagnent de dispositifs de prévention, d'information multilingue et de sensibilisation auprès des employeurs et des salariés.

La MSA Armorique intervient sur le Finistère et les Côtes-d'Armor. En 2024, le régime agricole couvrait un total de 217 966 cotisants au sens large, dont environ 140 000 salariés. Le département du Finistère représentant à lui seul près de 45% de l'ensemble des cotisants.

Suspensions de TEH

- Q Les pratiques observées relèvent désormais d'un «maquillage administratif», les formes classiques de travail illégal tendant à disparaître : les salariés sont déclarés par l'employeur (DPAE), les obligations déclaratives de la MSA sont respectées, mais les rémunérations déclarées (souvent limitées au SMIC) ne correspondent pas aux sommes réellement versées.
- Q La MSA observe l'existence de filières assimilables à des réseaux organisés, reposant sur l'intervention de «placeurs» pouvant confisquer documents d'identité et cartes bancaires.
- Q La MSA constate l'existence de conditions d'hébergement dégradées. La gestion du logement par les «placeurs» constitue un levier économique majeur et une source importante de profits.

Modalités des contrôles menés par la MSA

- Si le CODAF²³ est, la plupart du temps, à l'initiative des contrôles, la MSA conduit :
- ▶ Des contrôles ciblés lors des périodes de forte activité saisonnière, avec la DDETS.
 - ▶ Les interventions peuvent être déclenchées à la suite de signalements ou de dénonciations.
 - ▶ La MSA réalise des contrôles aléatoires. Ces contrôles

²³. Comité opérationnel départemental antifraude

jouent un rôle de veille et constituent aussi des temps d'échange avec les employeurs.

- ▶ Lorsque les conditions ne permettent pas aux salariés de s'exprimer librement sur place, les contrôleurs de la MSA peuvent procéder à des auditions pénales libres, à l'instar des OPJ²⁴.
- ▶ Outre les conditions de travail abusives, les alertes concernent des rémunérations partiellement ou totalement non déclarées, parfois versées en espèces, avec des incidences directes sur l'ouverture et le calcul des droits à la retraite.

Mesures de prévention de la MSA

- ▶ Mise en place d'un dispositif d'amont à destination des nouvelles entreprises afin de présenter les modalités de déclaration (DSN²⁵) et rappeler systématiquement l'obligation de vigilance qui leur incombe.
- ▶ Des supports d'information, en cours de traduction en roumain, bulgare, anglais et arabe, sont remis aux salariés afin de leur rappeler leurs droits.
- ▶ Lors des contrôles sur site, des formulaires simplifiés et traduits, comportant des champs basiques (nom, prénom, date de naissance, etc.), sont utilisés pour faciliter les échanges et éviter que les contrôles ne soient perçus comme intrusifs.



Un webinaire à destination des employeurs

Organisé en février 2025 par la MSA et la DDETS, il portait sur les formalités et obligations déclaratives, le lien avec la DSN, l'ouverture des droits à l'assurance maladie pour les salariés étrangers et la prévention des risques professionnels.



²⁴. Officier de police judiciaire
²⁵. Déclaration sociale nominative

LES RÉPONSES DANS LA LUTTE CONTRE LA TEH DE L'ANEFA



L'ANEFA joue un rôle central dans le recrutement agricole. Si elle accompagne employeurs et salariés et facilite leur mise en relation, elle alerte aussi sur des dérives persistantes, notamment lors des pics saisonniers, ainsi que sur de nouvelles formes de contournement de son dispositif par certains intermédiaires.

Association à but non lucratif, paritaire, l'ANEFA est la première association de ce type en France dans le domaine agricole. Elle a été créée par les partenaires sociaux de la branche agricole : unions patronales (FNSEA, EDT) et syndicats de salariés (CFDT, CFTC, CGC).

Missions de l'ANEFA

- ▶ L'ANEFA accompagne les producteurs dans le recrutement (rédaction d'offres, définition de profils, accompagnement des primo-employeurs). L'association travaille notamment en collaboration avec France Travail et Cap Emploi.
- ▶ L'ANEFA Finistère représente 20% de l'activité du réseau national et 50% de l'activité bretonne. Elle met en relation employeurs et candidats. Elle informe employeurs et salariés sur leurs droits et devoirs. En cas de litiges, elle oriente vers l'inspection du travail ou les syndicats de salariés.

Constats

- Q L'ANEFA 29 n'ayant pas la réactivité des agences d'intérim pour les besoins urgents, elle ne reçoit pas d'offres d'emploi des sociétés de ramassage de volailles, bien qu'elles cotisent à l'ANEFA. De plus, les producteurs ayant des comportements problématiques ne font pas appel à l'ANEFA, car ils tendent à rester discrets.

- Q Elle constate que les pics saisonniers sont les plus propices aux dérives (ex : plantation et récolte d'échalotes employant plusieurs centaines/milliers de personnes, de janvier à avril puis à la mi-juin). La demande de main-d'œuvre est simultanée et représente les moments les plus critiques pouvant exposer les travailleurs à l'exploitation économique.
- Q Elle insiste sur le fait que l'exploitation peut survenir dans toutes les structures, y compris les petites, qui manquent parfois de moyens économiques pour faire face aux coûts de l'emploi.



Lutte contre le détournement de la plateforme lagriculture-recrute.org

- ▶ L'ANEFA prévient le siphonnage des offres d'emploi par les intermédiaires/prestataires de services en ne diffusant pas les coordonnées des producteurs sur sa plateforme, pour les protéger.
- ▶ Elle signale à l'Inspection du travail (sans retour de leur part) les démarchages fréquents par mail de prestataires proposant de la main d'œuvre (parfois qualifiée « du roumain »). Seuls les agriculteurs employeurs (avec numéro SIRET) sont acceptés.
- ▶ Des sociétés incitent des candidats à s'inscrire pour capter les offres et démarcher les producteurs.

LES RÉPONSES DANS LA LUTTE CONTRE LA TEH DES SERVICES DE L'ÉTAT



La TEH dans les filières agricoles finistériennes révèle, selon la DDETS 29, des mécanismes d'exploitation en structuration. Les services de contrôle se mobilisent, mais se heurtent à des obstacles opérationnels (activité nocturne, barrières linguistiques, réticence des victimes), rendant la caractérisation des infractions complexe.

Le phénomène de TEH dans le département du Finistère est décrit comme récent et assez inédit avec les premières affaires dans la filière avicole. La DDETS 29 relève comme cause principale la pénurie de main-d'œuvre, poussant les exploitants à recruter sans discernement, plus encore lors des pics saisonniers.

Modalités d'exploitation observées par la DDETS 29

- Q Les saisonniers africains sont motivés par une installation pérenne. Les Subsahariens rejoignant des proches déjà installés à Brest, transitant parfois par Paris pour obtenir de faux papiers. Les Marocains, sous contrat OFII²⁶, sont de plus en plus présents depuis deux ans, le plus souvent embauchés via FM recrutement. La DDETS reste vigilante face aux ETT «proposant» des travailleurs marocains avec adresse fiscale en Espagne et détachés frauduleusement en France, un phénomène émergeant dans le Finistère.
- Q La DDETS 29 insiste sur le rôle des «placeurs» organisant le recrutement, la mise en relation avec les exploitants et le déplacement sur le lieu de travail des saisonniers de l'Europe de l'Est. La rémunération est souvent versée en espèces aux «placeurs», qui opèrent ensuite la distribution, favorisant les prélèvements abusifs.
 - Des cas documentés de menaces et de violences sont allés jusqu'à des dépôts de plaintes en gendarmerie.
 - La confiscation des papiers d'identité est une pratique adoptée par les «placeurs», restreignant la liberté de mouvement et favorisant l'emprise.
 - Les «placeurs» exercent une pression psychologique et matérielle contraignant les saisonniers à une dépendance totale pour l'alimentation, le déplacement et même le retour au pays.
 - Les salariés sont dans l'obligation de rémunérer leurs «placeurs» pour la mise à disposition de logements (souvent précaires, voire indignes), la mise en relation avec les exploitants agricoles et les déplacements.

²⁶. Office français de l'immigration et de l'intégration

Des contrôles et des poursuites entravés

- Les contrôles de la DDETS dans les exploitations avicoles se heurtent à la nature de l'activité préférentiellement nocturne, donc «quasiment impossible à contrôler inopinément».
- Dans le secteur maraîcher, des contrôles réguliers s'accompagnent de tentatives de dialogue avec les travailleurs et de diffusion d'informations sur leurs droits. Des obstacles persistent, notamment la barrière linguistique (de nombreux travailleurs roumains n'étant pas francophones), ainsi que la crainte des autorités, qui dissuade certains de se faire entendre comme victimes.
- La DDETS 29 collabore avec l'ARS pour les contrôles d'hébergement des saisonniers. Dans l'affaire Prestavic, le rapport de l'ARS a été déterminant pour la qualification de TEH.
- L'accès aux documents administratifs est utile pour constater le travail illégal classique (déclarations, attestations, etc.) et interroger la bonne foi de l'employeur, mais moins explicite pour la TEH que les témoignages et plaintes des victimes.
- Difficulté de prouver l'intentionnalité ou la complicité directe des donneurs d'ordre. En conséquence, les contrôles et les poursuites pénales ciblent «quasiment systématiquement» les prestataires de services en contact direct avec les travailleurs.



FOCUS

L'exemple de la filière avicole

- Dans ce secteur, les éleveurs sont sous «contrainte» des abattoirs. Ces derniers imposent des modes de production spécifiques, des délais très courts pour le ramassage des volailles et des tarifs.
- Ces exigences placent l'éleveur sous pression économique et temporelle, le poussant à solliciter des prestataires peu regardants sur les conditions de travail ou d'hébergement pour répondre à ces contraintes.
- Cette situation complexifie l'implication pénale des éleveurs, subissant eux-mêmes des pressions de la part des abattoirs et n'ayant pas forcément conscience des méthodes illégales de leurs prestataires.

Pistes de solutions et recommandations émises par la DDETS 29

- Agir sur la responsabilité des donneurs d'ordre finaux.
- Sensibiliser les employeurs sur leurs obligations.
- Favoriser le recueil des témoignages des victimes.
- Mettre fin aux paiements en espèces et à la captation des rémunérations. Sensibiliser les travailleurs à l'ouverture de comptes bancaires en ligne.
- Développer des initiatives vertueuses (SICA et «Coup de main»).
- Élargir le devoir de vigilance à toutes les prestations.
- Développer les contrôles conjoints avec l'ARS pour les hébergements de travailleurs saisonniers.
- Formation TEH désormais dédiée aux agents de l'Inspection du travail.

LES RÉPONSES DANS LA LUTTE CONTRE LA TEH DE LA JUSTICE



L'ancien procureur de la République de Brest souligne la pénurie de main-d'œuvre à l'origine de dérives vers des systèmes organisés de traite. Il témoigne de la difficulté à établir la responsabilité des exploitants, en raison de l'interposition d'intermédiaires. Le choix d'une enquête préliminaire est privilégié visant rapidité et efficacité pour protéger des victimes.

Constats

- Q L'ex-procureur de la République de Brest souligne la problématique de main-d'œuvre identifiée dans ces métiers, précisant que les opérateurs ont initialement mis en place des stratégies de recrutement avant tout par souci de disponibilité.
- Q Dans la filière avicole, les enquêtes ont révélé un système s'apparentant à de la criminalité organisée avec l'existence de recruteurs en région parisienne ciblant des populations par liens culturels.

Connaissance et responsabilité des donneurs d'ordre

- La principale difficulté réside dans la preuve de la connaissance réelle de l'exploitant quant aux conditions d'exploitation des travailleurs. Selon l'ex-procureur, une zone grise subsiste entre ignorance et connaissance avérée. L'exploitant n'entretient pas de lien direct avec les salariés, lui permettant de nier toute responsabilité.
- De fait, il apparaît plus complexe de démontrer la responsabilité d'un exploitant recourant à un intermédiaire que celle d'un hébergeur directement impliqué.



FOCUS

Le cas Prestavic

La culpabilité du propriétaire-hébergeur a pu être établie en raison de son implication directe, illustrée notamment par les conditions de logement insalubres, la perception des loyers et ses propos racistes à l'audience.

Stratégie judiciaire et sanctions

- Le choix procédural s'est orienté vers une enquête préliminaire, sans saisine d'un juge d'instruction, afin de privilégier rapidité et efficacité.
- Cette option visait à agir sans délai pour protéger les victimes migrantes, tout en évitant les délais potentiellement longs d'une instruction pouvant s'étendre sur plusieurs années.
- Cette stratégie présentait l'avantage de faciliter l'accès des victimes à l'obtention d'un titre de séjour, constituant ainsi une forme de protection administrative.
- Les sanctions patrimoniales significatives et visibles ont été recherchées et obtenues.
- L'objectif était de souligner la dimension économique de ces infractions et de faire passer un message fort à la profession quant aux conséquences financières de ce type d'exploitation.



FOCUS

Affaires transnationales

La saisine d'un juge d'instruction est plus fréquente si l'affaire a une dimension internationale ou nécessite des investigations complexes à l'étranger (impliquant l'OLTIM : Office de lutte contre le trafic illicite de migrants ou l'OCRTEH : Office central pour la répression de la TEH).

LES RÉPONSES DANS LA LUTTE CONTRE LA TEH DES ASSOCIATIONS



Acteur associatif majeur des dernières affaires de TEH, Morlaix-Libertés pointe la vulnérabilité, l'isolement et la dépendance administrative des travailleurs, notamment sans-papiers, comme préalables aux dérives constatées. Elle livre une analyse des limites de la carte « métiers en tension » qu'elle estime restrictive et susceptible de fragiliser davantage les salariés concernés.

Fondée dans les années 1990, l'association s'est d'abord inscrite dans une dynamique de soutien aux personnes exilées puis dans un contexte d'augmentation des situations de précarité administrative et sociale des étrangers. L'association affirme une position de principe en faveur de la libre circulation et du droit inconditionnel à l'installation des personnes.

Les dossiers suivis par Morlaix-Libertés

- Q La majorité des affaires sont localisées dans la région de Morlaix ou le Haut-Léon, en raison d'une forte présence d'exploitations et d'un tissu associatif actif qui repère ces situations.
- Q Les affaires Prestavic, Aviland et du travailleur roumain isolé suivies par Morlaix-Libertés révèlent des formes convergentes d'exploitation fondées sur des recrutements par le biais communautaire ciblant les personnes en grande précarité.
- Q Ces dossiers mettent en évidence des mécanismes d'exploitation reposant sur la dépendance, l'isolement et la fragilité administrative des victimes (crainte de perdre leur emploi suite aux dénonciations, risques d'OQTF suite aux démarches engagées en préfecture).

Causes de l'exploitation

- ▶ Les personnes sans-papiers sont la principale cible de la TEH. Ils cherchent désespérément du travail et acceptent n'importe quelle condition d'emploi par nécessité.
- ▶ L'hébergement des travailleurs par l'employeur ou le prestataire est identifié comme une porte ouverte à certaines dérives, favorisant l'exploitation.
- ▶ Travail dissimulé : certains employeurs agricoles ont développé des systèmes pour enregistrer les personnes sans-papiers en générant des fiches de paie et des contrats illégaux.
- ▶ La méconnaissance de la langue et du droit freine les dénonciations par les victimes, par crainte de perdre leur emploi ou leur statut.



FOCUS

La carte métiers en tension

RAPPEL DE LA LOI DU 26 JANVIER 2024

- ▶ Titre de séjour temporaire visant à faciliter la régularisation de travailleurs étrangers déjà en France par le recrutement dans des secteurs en manque de main-d'œuvre.
- ▶ Elle permet, sous conditions (ancienneté de présence, activité professionnelle dans un secteur en tension, insertion), une régularisation sans dépendre uniquement de l'employeur et offre parallèlement aux employeurs une procédure allégée pour recruter depuis l'étranger.

LES CRITIQUES DE MORLAIX-LIBERTÉS

- ▶ Dispositif restrictif et inégalement appliqué (refus de récépissé et délais dépassant les 3 mois, créant une insécurité juridique).
- ▶ Effets paradoxaux : Elle vise à faciliter la régularisation, mais les sanctions contre les employeurs et la lourdeur des démarches les dissuadent d'embaucher.
- ▶ Le pouvoir discrétionnaire des préfectures renforce un sentiment d'arbitraire, pouvant conduire à des refus voire à des OQTF.

ANALYSE SYNTHÉTIQUE ET PISTES DE PLAIDOYER

Un modèle agricole intensif sous tension

Un système productif sous contrainte : pénurie locale, externalisation des risques et précarisation des travailleurs saisonniers

Ce modèle est marqué par 5 dynamiques majeures :

1. Des filières agricoles et agroalimentaires très consommatrices de main-d'œuvre, mais des emplois peu attractifs.
2. Une pénurie de main-d'œuvre locale conduisant à un recours massif aux saisonniers étranger.
3. Un accroissement du recours aux intermédiaires et prestataires externalisant le risque d'exploitation et diluant la responsabilité des employeurs finaux.
4. Des pics saisonniers marqués ou des travaux nocturnes propices aux dérives.
5. Le profil recherché de saisonniers est explicite : vulnérables, dépendants administrativement ou sous l'emprise d'intermédiaires.

Des réponses pratiques et efficaces, mais une gouvernance encore fragmentée pour lutter contre la TEH

Échec des initiatives régionales et réponses encore inégales des filières

- ▶ Échec du projet de charte de bonnes pratiques (Bretagne - Pays de la Loire). L'absence d'initiatives départementales dans le Finistère en matière de protection des saisonniers contre la TEH est pointée.
- ▶ Certaines initiatives de modèles intégrés dans le maraîchage montrent que la sécurisation sociale est compatible avec la productivité.
- ▶ Les initiatives syndicales, institutionnelles et associatives restent fragmentées et confrontées à des limites structurelles.
- ▶ La justice intervient rapidement, avec des sanctions économiques dissuasives et un risque réputationnel élevé pour les employeurs.



QUESTION CLÉ

La performance économique des filières avicole et maraîchère du Finistère questionne la soutenabilité sociale du modèle.

Enjeux sociaux

- ▶ Si les acteurs déploient une palette d'outils relativement complète, leur efficacité reste contrainte par un manque de coordination.
- ▶ Une détection de la TEH entravée par la crainte des victimes à l'égard des autorités et du dépôt de plainte, ainsi que par leur méconnaissance de la langue et du droit.
- ▶ Une difficulté à établir la responsabilité des exploitants, en raison de l'interposition d'intermédiaires.
- ▶ Le modèle agricole intensif repose sur une main-d'œuvre précaire pour répondre aux besoins saisonniers, créant un dilemme entre compétitivité et respect des droits des travailleurs.



QUESTION CLÉ

Quels mécanismes institutionnels ou réglementaires renforcer pour limiter l'exploitation des travailleurs saisonniers et responsabiliser les donneurs d'ordre ?



5 pistes de réflexion

1. Agir sur la responsabilité des donneurs d'ordre finaux (abattoirs et distributeurs), qui définissent les conditions de production.
2. Élargir le devoir de vigilance à toutes les prestations.
3. Développement d'outils visant à libérer la parole des travailleurs pour caractériser l'infraction de TEH.
4. Mettre fin aux paiements en espèces et à la captation des rémunérations. Sensibiliser les travailleurs à l'ouverture de comptes bancaires en ligne.
5. Développer des initiatives vertueuses : s'inspirer des modèles de la SICA et de « Coup de main ».

Prédiagnostic VAUCLUSE



CARTE D'IDENTITÉ DES FILIÈRES AGRICOLES VAUCLUSIENNES

Le Vaucluse agricole : un modèle intensif fondé sur les fruits, les légumes et le vin.

Dans le paysage agricole français, le Vaucluse occupe une place singulière. Porté par un climat méditerranéen favorable et des terres irriguées de longue date, le département s'est spécialisé dans des productions à forte valeur ajoutée. Trois grandes filières structurent l'essentiel de son économie agricole : la viticulture, l'arboriculture fruitière et le maraîchage. À elles seules, elles concentrent environ 80 % de la valeur produite. Pourtant, c'est la filière maraîchère, qui ne pèse qu'environ 18 %, qui mobilise le plus de main-d'œuvre.

Une hiérarchie économique dominée par la vigne, mais diversifiée.

La viticulture domine largement, avec environ 40 % de la valeur agricole départementale. Elle bénéficie d'appellations reconnues, d'une forte structuration commerciale et d'une relative stabilité de la demande.

L'arboriculture fruitière (cerises, pommes, melons, raisins de table) représente un peu plus de 20 %, mais est plus exposée aux aléas climatiques et aux fluctuations des marchés.

Le maraîchage, enfin, contribue à hauteur d'environ 18 %. Il regroupe une grande diversité de productions (salades, tomates, courgettes, carottes, poivrons, etc.), souvent destinées à des marchés de consommation immédiate.

Le maraîchage, gros recruteur de main d'œuvre saisonnière.

Relativement modeste en valeur, il est pourtant le plus gourmand en travail humain. Cela tient à la faible mécanisation des tâches (plantation de jeunes plants, désherbage, récolte de produits fragiles) ; à des cycles de production courts et répétés (plusieurs cultures par an sur une même parcelle, récoltes étalées sur des semaines ou des mois) ; à une forte exigence de tri et de conditionnement (les légumes sont souvent calibrés, triés et emballés à la main) ; à une valeur unitaire faible (nécessité de produire et manipuler de grands volumes pour générer de la valeur).

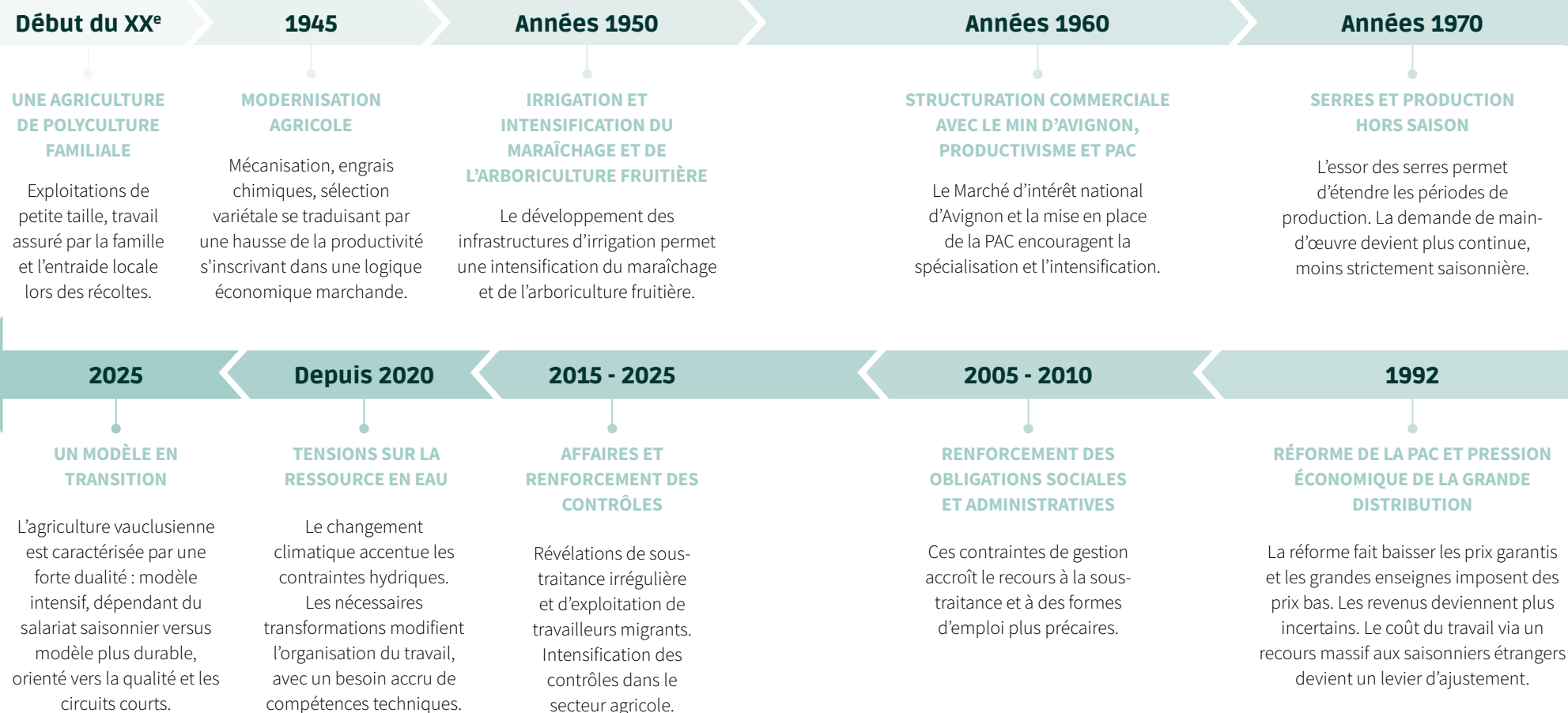
Un modèle agricole fondé sur le travail saisonnier.

Cette structuration explique aussi le recours massif à la main-d'œuvre, notamment saisonnière et souvent d'origine étrangère. Le maraîchage et l'arboriculture, en particulier, nécessitent une mobilisation rapide et importante de travailleurs sur des périodes courtes et intensives. Dans certains cas, ces travailleurs représentent la majorité des effectifs pendant les récoltes. Sans eux, une partie des productions ne pourrait tout simplement pas être ramassée à temps.

1	Carte d'identité des filières agricoles vauclusiennes	117
2	La transformation du modèle économique des filières agricoles vauclusiennes en 10 dates	118
3	Le Vaucluse, un territoire agricole structurellement vulnérable aux risques de traite des êtres humains ?	120
4	Profils des victimes	122
5	Conditions de recrutement, de travail et d'hébergement des migrants saisonniers	124
6	Les conséquences des dépôts de plaintes sur les conditions de travail et d'hébergement des migrants saisonniers	130
7	Mécanismes de détection des affaires de TEH	132
8	Affaires vauclusiennes récentes	133
9	Les réponses dans la lutte contre la TEH	
	▶ de la FDSEA	134
	▶ de FO	136
	▶ de la Confédération paysanne	138
	▶ du GEIQ agricole Vaucluse	140
	▶ des services de l'État	142
	▶ de la justice	144
	▶ des associations	146
10	Analyse synthétique et pistes de plaidoyer	148

LA TRANSFORMATION DU MODÈLE ÉCONOMIQUE DES FILIÈRES AGRICOLES VAUCLUSIENNES EN 10 DATES

L'agriculture vauclusienne a évolué d'un modèle familial peu monétarisé vers un système agro-industriel pleinement intégré aux marchés européens, où le salariat saisonnier occupe une place centrale. Le modèle agricole intensif a profondément transformé les formes d'emploi, en accentuant les besoins en flexibilité pour mieux répondre aux exigences de compétitivité.



LE VAUCLUSE, UN TERRITOIRE AGRICOLE STRUCTURELLEMENT VULNÉRABLE AUX RISQUES DE TRAITE DES ÊTRES HUMAINS?

Dans le Vaucluse, l'organisation des filières agricoles intensives — viticulture, arboriculture et maraîchage — repose largement sur une main-d'œuvre saisonnière étrangère, indispensable au fonctionnement des exploitations. Entre pression économique, modes de recrutement, dépendance au logement et asymétries de pouvoir, la convergence de ces facteurs crée un environnement susceptible de favoriser les risques d'exploitation et de TEH.

Le Vaucluse constitue un territoire agricole singulier, caractérisé par un modèle intensif fondé sur la viticulture, l'arboriculture fruitière et le maraîchage. Ces filières reposent sur une organisation du travail marquée par une forte dépendance à la main-d'œuvre saisonnière et peu mécanisable.

Le maraîchage, bien que moins important en valeur, est particulièrement révélateur de cette dépendance. Les tâches y sont nombreuses, répétitives et difficilement automatisables : récolte de produits fragiles, tri manuel, conditionnement, plantation. À cela s'ajoute une succession de cycles et de pics d'activité, parfois étalés sur près de dix mois en combinant les différentes filières. Cette intensité crée un besoin permanent de main-d'œuvre flexible, disponible rapidement et en grand volume.

Cette organisation productive s'inscrit dans un contexte économique contraint, les exploitations agricoles devant composer avec la baisse des prix agricoles, la pression de la grande distribution et la volatilité des marchés. Dans ce cadre, le coût du travail devient une variable d'ajustement centrale. Cette pression favorise le recours à des formes d'emploi flexibles, parfois précaires, et à des dispositifs de recrutement externalisés ou transnationaux : détachement via des ETT¹ étrangères, puis recours plus direct à des contrats saisonniers OFII. Dans les deux cas, le recrutement repose sur des chaînes d'intermédiation rendant plus difficile le contrôle des conditions réelles d'embauche.

1. Entreprise de travail temporaire

Un autre mécanisme central réside dans la dépendance des travailleurs.

Certains témoignages évoquent des frais d'accès à l'emploi très élevés, générant un endettement important avant même l'arrivée en France. À cela s'ajoute la dépendance au contrat de travail, souvent lié à un employeur spécifique, ainsi que l'obligation de retour au pays entre les missions. Cette situation limite fortement la capacité de négociation ou de contestation des travailleurs.

Le logement constitue un second levier de vulnérabilité. Souvent fourni par l'employeur ou les intermédiaires, il est directement lié à l'emploi et peut faire l'objet de retenues sur salaire. Dans certains cas, les conditions d'hébergement décrites sont marquées par la promiscuité, l'insalubrité ou le surpeuplement.

S'ajoutent enfin des facteurs aggravants : barrière linguistique, isolement géographique, méconnaissance du droit du travail et faible accès aux dispositifs de recours. Ces éléments contribuent à une asymétrie d'information et de pouvoir particulièrement forte entre employeurs et salariés.



PROFILS DES VICTIMES

Si les formes de recrutement ont évolué au cours des dernières années (du recours aux travailleurs détachés via des ETT espagnoles aux contrats OFII²), les situations observées révèlent des mécanismes de dépendance similaires. Les victimes, majoritairement originaires d'Amérique latine puis du Maroc et de Tunisie, demeurent particulièrement vulnérables en raison de leur isolement, de leur méconnaissance du droit français et de leur dépendance à l'égard des intermédiaires ou employeurs ayant organisé leur venue en France.



Avant 2020 : saisonniers détachés depuis l'Espagne

Le Vaucluse a connu le même modèle économique prévalant dans le Gard et les Bouches-du-Rhône avec un recours des exploitants aux ETT espagnoles. Ces dernières embauchant principalement des ressortissants marocains et d'Amérique latine (Équateur, Bolivie, Paraguay) souvent détachés depuis l'Espagne et employés dans le ramassage, le conditionnement et les serres agricoles (fraises, fruits, légumes).

Selon FO³, certains travailleurs, bien que titulaires de documents européens (notamment espagnols), dont certains sont déjà installés en France, se retrouvent dans des situations précaires, parfois sans emploi effectif malgré l'existence de contrats en apparence valides.

La spécificité du Vaucluse tient au fait que le département n'a pas de grandes sociétés de prestation de services agricoles très implantées. Il y a, certes, une recrudescence de petits prestataires depuis 2018, mais le phénomène demeure moins ancré et systémique qu'en Aquitaine ou en Champagne. Suite aux affaires des ETT espagnoles, les exploitants agricoles ont privilégié un recrutement direct via les contrats OFII.



Après 2020 : saisonniers hors UE sous contrats OFII

Les ressortissants marocains et tunisiens, concernés par les récentes affaires de TEH, arrivent généralement dans le cadre de contrats OFII, avec obligation de retour au pays entre deux périodes d'emploi. Ces contrats, d'une durée maximale de six mois, sont nominativement liés à un exploitant.

2. Office français de l'immigration et de l'intégration
3. Force ouvrière

Des cas ont été signalés où des employeurs, après avoir fait venir des travailleurs, n'étaient finalement pas embauchés.

FO a exprimé son désaccord avec la politique consistant à faire venir des ressortissants étrangers avec une promesse d'embauche sans garantie de travailler une fois sur place et contraints de verser des sommes exorbitantes aux intermédiaires.

Par ailleurs, les recrutements opérés dans les régions d'origine des travailleurs favorisent la constitution de réseaux de proximité, susceptibles de renforcer les pressions exercées sur les victimes, y compris à distance. Cette situation présente des parallèles avec ce qui a été observé en Gironde.

L'affaire de Malemort-du-Comtat illustre les dérives pouvant toucher certains travailleurs saisonniers agricoles étrangers.

Le dossier débute lorsque quelques salariés saisissent FO afin de dénoncer des salaires impayés. Au fil des échanges, 17 travailleurs se manifestent, révélant des problématiques bien plus larges (conditions de logement indignes, absence de contrat de travail et situations de maltraitance). Originaires de la région de Taza, dans le nord-est du Maroc, ils sont arrivés en

France entre mai et octobre 2023 dans le cadre de contrats OFII et ont participé à différentes activités (récolte d'asperges, de courgettes, de cerises ainsi qu'aux vendanges).

L'affaire de Pernes-les-Fontaines concerne des travailleurs tunisiens. Initialement prise en charge par FO, elle s'est rapidement révélée être un dossier impliquant un nombre important de salariés. Ils étaient notamment employés dans le ramassage de fraises. D'après l'enquête, environ 50 ouvriers au total auraient été entendus par les forces de l'ordre.

Selon la DDETS⁴, les chefs d'équipe monnaient l'obtention du contrat OFII (autour de 10 000 euros, mentionnés par des victimes) en promettant des CDI alors que les contrats OFII sont limités à 6 mois. Les victimes, souvent isolées et analphabètes, ignorent la réglementation française en vigueur et finissent par contracter un endettement lourd.

En outre, les chefs d'équipe proposent et gèrent l'hébergement, souvent dans des conditions indignes, et captent une partie de la rémunération des saisonniers pour prélever le montant du loyer.



Obstacles linguistiques et vulnérabilités

La barrière linguistique constitue un frein important. Si certains travailleurs disposent d'une maîtrise relative du français selon FO, des doutes subsistent quant à leur compréhension fine des droits, des procédures et des enjeux juridiques. Cette situation renforce leur vulnérabilité et limite leur capacité à faire valoir leurs droits de manière autonome.

4. Direction départementale de l'emploi, du travail et des solidarités

CONDITIONS DE RECRUTEMENT, DES MIGRANTS SAISONNIERS

Après le recours aux ETT espagnoles, les enquêtes récentes révèlent désormais des mécanismes de recrutement plus directs, organisés autour des contrats OFII et d'intermédiaires implantés dans les pays d'origine des travailleurs. Les situations observées présentent des constantes : dépendance économique, promesses d'emploi ou d'installation durable, endettement préalable, contrôle exercé par des intermédiaires ou chefs d'équipe.

Les détachements via les ETT espagnoles

Issues de la revue de presse, les informations précisent que les ETT de prestations espagnoles recrutaient des travailleurs étrangers, certains sans autorisation de travail, les détachaient en France et géraient contrats et cotisations sociales en Espagne (moins élevées qu'en France) au profit d'exploitations françaises bénéficiaires. Ces dernières signaient des contrats de mise à disposition, payaient une main-d'œuvre moins coûteuse, étaient déchargées des obligations sociales et palliaient ainsi le manque de main d'œuvre. Ce système a été qualifié, par les parties civiles et syndicats, de dumping social, marchandage de main-d'œuvre, travail dissimulé, et assimilé à de l'esclavage moderne et à de la traite ouvrière.

Le recrutement via contrats OFII contre paiements et fausses promesses

Les investigations relèvent que les travailleurs déclarent être recrutés via un système payant, impliquant des intermédiaires liés aux exploitants agricoles.

Certains saisonniers marocains auraient versé entre 10 000 et 12 000 euros pour obtenir un contrat saisonnier ou la promesse d'une installation durable en France, parfois présentée comme définitive. Pour réunir ces sommes, plusieurs travailleurs se seraient endettés lourdement ou auraient vendu leurs biens, rendant tout retour au pays difficile, voire impossible.

S'agissant des saisonniers tunisiens, ceux-ci indiquent avoir payé environ 8 000 euros à une plateforme de recrutement, en contrepartie d'une promesse d'emploi en France avec un salaire annoncé de 1 200 euros mensuels. Ces éléments suggèrent l'existence d'un système organisé de recrutement payant, pouvant s'apparenter à une filière de traite de main-d'œuvre. Toujours concer-

nant les travailleurs tunisiens, les éléments recueillis mettent en évidence le rôle central d'un intermédiaire chargé du recrutement des saisonniers en Tunisie (Les contrats étant transmis directement par cet intermédiaire, depuis une adresse personnelle, sans passer par les circuits officiels de l'OFII ou de la préfecture). Cette situation soulève des interrogations sur la régularité des procédures et a conduit FO à envisager des démarches auprès des autorités préfectorales.



FOCUS

Endettement et logiques économiques du système

- ▶ Pour FO, l'endettement des travailleurs constitue un élément structurant du système. Pour accéder à un contrat, certains saisonniers doivent verser des sommes très élevées, en forte augmentation ces dernières années.
- ▶ Ce mécanisme s'inscrit dans un modèle économique bien rodé, dans lequel les travailleurs, une fois leur dette remboursée après plusieurs années, sont écartés au profit de nouveaux entrants, eux-mêmes contraints de s'endetter. Ce cycle entretient une dépendance durable et alimente des pratiques d'exploitation, les gains pour les intermédiaires étant renforcés par les conditions de travail et de rémunération imposées.



« C'est pour ça qu'il voulait me faire partir, pour me remplacer par un autre et toucher de nouveau ces sommes. », Y.

Des réseaux de recrutement fondés sur la proximité culturelle. Le recrutement des travailleurs saisonniers repose fréquemment sur des réseaux de proximité et des contacts directs. Dans de nombreux cas, d'anciens saisonniers devenus salariés permanents recrutent ensuite leurs compatriotes, parfois issus de la même famille, du même village ou de la même région d'origine. Ces pratiques s'appuient sur des liens communautaires, familiaux ou villageois.

Des fraudes au recrutement ont également été constatées par FO. Un travailleur marocain est ainsi parvenu à déposer une demande auprès de l'OFII en se faisant passer pour un exploitant agricole, à l'insu de ce dernier.

Le rôle central des chefs d'équipe dans le recrutement des saisonniers.

Selon la DDETS, le recrutement de la main-d'œuvre saisonnière est souvent assuré directement par les employeurs ou via leurs chefs d'équipe ou chefs de culture, eux-mêmes salariés de l'entreprise, sans recourir à des sociétés de prestation de services. Ils organisent la venue des salariés, accompagnent les démarches liées aux autorisations de travail et occupent ainsi une place centrale dans les mécanismes de recrutement.

Il ne s'agit donc pas d'une externalisation du recrutement via des prestataires de services, mais de recrutements directs opérés par les exploitants agricoles par l'intermédiaire de salariés occupant des fonctions d'encadrement.

CONDITIONS DE TRAVAIL DES MIGRANTS SAISONNIERS

Les différentes affaires portées à la connaissance de Trajectoires mettent en lumière des conditions de travail dégradées. Au-delà des différences de statuts administratifs et de modalités de recrutement, les témoignages recueillis révèlent des situations marquées par une forte précarité, des atteintes aux droits sociaux et des conditions de travail susceptibles de porter atteinte à la dignité des salariés.

Les travailleurs détachés par les ETT espagnoles

Les travailleurs ont décrit dans les médias des conditions inhumaines et dégradantes, des journées pouvant aller jusqu'à 15 heures, sans pause ou très limitée, exerçant parfois pieds nus, sans journée de repos, parfois sans accès à l'eau, sans toilettes, sous surveillance constante et sous forte pression hiérarchique.

Les heures supplémentaires, jours fériés et congés n'auraient pas été payés, les accidents du travail non déclarés.

Des manquements graves aux règles de sécurité ont été constatés. Des cas de harcèlement moral et sexuel, notamment envers les femmes, ont été relevés. Quant aux conditions contractuelles, celles-ci illustrent une asymétrie entre employeurs et salariés : contrats signés tardivement, interrompus sans motif, voire non respectés avec des retenues injustifiées sur salaires.

Les saisonniers sous contrat OFII

Selon les médias régionaux, les travailleurs marocains déclarent n'avoir jamais reçu leur salaire. Seulement quelques acomptes de dizaines d'euros en liquide auraient été versés ponctuellement. En cause, selon l'employeur, l'impossibilité pour les travailleurs d'ouvrir un compte bancaire en France et leur refus de signer des reçus pour les acomptes en espèces. Les ouvriers contestent cette version, affirmant que l'employeur voulait les faire rentrer au Maroc en leur promettant un paiement ultérieur sur place.

Dans l'affaire des travailleurs tunisiens, FO met en exergue des conditions de travail particulièrement pénibles, notamment en raison d'horaires nocturnes et de l'utilisation de lampes frontales.

TÉMOIGNAGES



« Travaille comme ça, sinon, à la maison ! Bouge-toi, enculé ! »



« Interdit de boire ou d'aller aux toilettes », en dehors de la pause quotidienne d'une demi-heure.



« Le chef d'équipe mettait un petit coup de poing sur la tête, sur le dos, il nous faisait tomber en nous poussant »

Dans une vidéo montrée par M., il piétine un homme allongé sur le ventre, entouré d'individus qui restent passifs.



« Si tu es malade un jour, il te retire deux jours de salaire. Si tu protestes, il ne te donne plus de travail. »



« Quand il est venu, il avait des marques de coups sur les jambes et le cou, il était terrorisé », C.F., UL FO.

Plusieurs médias ont relayé que les 17 saisonniers marocains ont vécu dans une petite maison à l'entrée d'un village. Promiscuité extrême, absence de confort. Eau, électricité et chauffage coupés à la fin de la saison agricole. Impossibilité d'utiliser douches et toilettes. Les travailleurs possèdent pourtant des attestations d'hébergement signées par la propriétaire, épouse de l'exploitant. L'exploitant agricole affirme de son côté qu'ils occupent illégalement le logement et parle de « squat ».

Toujours selon les médias, les saisonniers tunisiens étaient logés dans des conditions qualifiées d'indignes. Logements surpeuplés. Matelas disposés les uns contre les autres. Insalubrité générale. Conditions d'hygiène très insuffisantes. Certaines situations ont nécessité un relogement en urgence. Les conditions d'hébergement, sous la responsabilité de l'intermédiaire, sont décrites comme précaires, en particulier du fait d'un accès insuffisant aux installations sanitaires.

La majorité des saisonniers est hébergée directement sur les exploitations, ce qui renforce leur dépendance vis-à-vis de l'employeur. Les coûts d'hébergement sont fréquemment prélevés sur les salaires. Le montant est jugé significatif par rapport à la qualité des prestations d'hébergement.

La principale difficulté réside dans la capacité du département à répondre aux besoins en matière d'hébergement sur des saisonnalités agricoles particulièrement longues, s'étendant sur 8 à 10 mois. FO informe que des dérogations préfectorales permettant la construction de logements « saisonniers » sur des terrains non constructibles ont parfois été détournées de leur vocation initiale, certains de ces logements ayant finalement été utilisés pour accueillir des vacanciers.

La FDSEA⁵ travaille néanmoins sur cette problématique et étudie, en lien avec les municipalités, des projets destinés à améliorer l'offre de logement.

128

LES CONSÉQUENCES DES DÉPÔTS DE PLAINTES SUR LES CONDITIONS DE TRAVAIL ET D'HÉBERGEMENT DES MIGRANTS SAISONNIERS

6

Les récents dossiers font apparaître des atteintes graves à la sécurité des travailleurs et des formes de pression susceptibles d'entraver leurs démarches de dénonciation ou de recours. Les témoignages recueillis évoquent un climat d'intimidation marqué par des menaces, des violences et des mesures de rétorsion.



Saisonniers tunisiens

L'un des principaux plaignants, identifié comme l'animateur du groupe de victimes, a été la cible de menaces de mort, visant également sa famille restée en Tunisie, relate FO. Il a également rapporté avoir été suivi en voiture (dont il a pu relever et photographier la plaque d'immatriculation) et a déposé plainte fin juin 2025. Ce contexte a généré un climat de peur important, l'amenant à restreindre fortement ses déplacements, en privilégiant uniquement des lieux équipés de dispositifs de vidéoprotection. L'intermédiaire a été mis en cause pour des faits de violences physiques et de maltraitance.



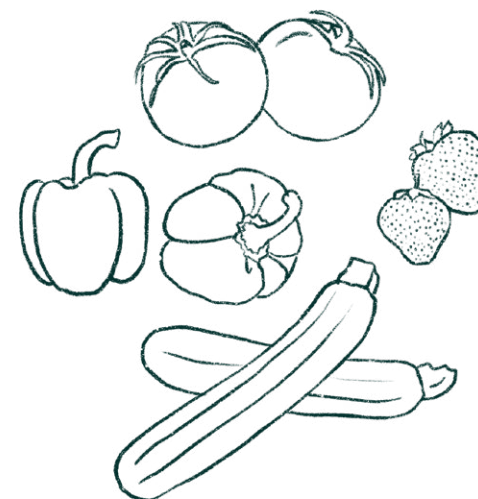
Saisonniers marocains

À la suite du dépôt de plainte, des mesures de rétorsion particulièrement graves ont été mises en œuvre par l'employeur et le comptable, poursuit FO. Ceux-ci ont procédé à la coupure de l'eau et de l'électricité — et donc du chauffage — un vendredi soir, en plein hiver, exposant les travailleurs à des conditions climatiques particulièrement rigoureuses. Cette situation a aggravé la précarité des victimes, déjà fragilisées par l'absence de rémunération.



Atteintes à la sécurité des victimes et restrictions à la liberté de mouvement

Dans l'affaire de Malemort-du-Comtat, des menaces contre les familles restées au pays, des violences et menaces de mort dans les parcelles, des refus de soins pour blessure liée au travail, des exclusions de l'hébergement forçant certaines victimes à dormir dans des voitures ont pu être documentées par la DDETS. Dans l'affaire de Pernes-les-Fontaines, des filatures en voiture opérées par les chefs d'équipe et des menaces ont aussi été confirmées par la DDETS.



MÉCANISMES DE DÉTECTION DES AFFAIRES DE TEH

L'analyse des affaires récentes dans le Vaucluse met en évidence une évolution des mécanismes de détection des situations d'exploitation. D'une logique fondée sur les contrôles administratifs et l'action de l'Inspection du travail, le système est désormais complété par des signalements de salariés et l'accompagnement syndical.

UNE DÉTECTION FONDÉE SUR LE CONTRÔLE INSTITUTIONNEL

Dans les cas anciens impliquant des ETT espagnoles avant 2020, la détection des situations problématiques repose quasi exclusivement sur les contrôles inopinés de l'Inspection du travail et des relais de la CGT. Selon les constats de la DDETS, ces situations se caractérisent par une emprise particulièrement forte des ETT, qui ne se limitent pas à la relation de travail : gestion des prêts dans les pays d'origine, organisation des transferts internationaux, accompagnement dans les démarches administratives ou de séjour. Cette dépendance globale contribue à expliquer l'absence de signalement spontané.

UN BASCULEMENT PROGRESSIF VERS LES SIGNALEMENTS DES SALARIÉS

Un changement de paradigme apparaît avec les saisonniers OFII. Dans ces situations récentes, les mécanismes de détection évoluent : les salariés saisissent directement les organisations syndicales, en particulier FO, qui les oriente ensuite vers la gendarmerie ou l'Inspection du travail. Cette évolution marque une montée en capacité de dénonciation, malgré des freins persistants liés à la perte potentielle d'emploi et aux conséquences administratives.

LES DÉPÔTS DE PLAINTE

L'affaire de Malemort-du-Comtat débute par un dépôt de plainte de 17 salariés, soutenus par FO, enregistré par l'Inspection du travail, ce qui déclenche les premières investigations conjointes DDETS/gendarmerie.

Dans l'affaire de Pernes-les-Fontaines, la détection repose sur une alerte auprès de FO lancée par un saisonnier tunisien, licencié par l'intermédiaire, mettant au jour des conditions de travail et d'hébergement dégradées. Une mise en lien a été conduite avec la gendarmerie et l'OCLTI⁶, pour une action coordonnée. Progressivement, une dynamique collective s'enclenche : 12 salariés envisagent une plainte et 9 franchissent le pas. La peur de perdre leur emploi demeure un facteur déterminant de retenue. Cette mobilisation déclenche des conséquences administratives importantes : retrait de l'autorisation OFII pour l'exploitation concernée et perte d'emploi pour environ 120 travailleurs.

6. Office central de lutte contre le travail illégal

AFFAIRES VAUCLUSIENNES RÉCENTES

Travail dissimulé, détachement illégal, conditions d'hébergement indignes, dépendance économique et soupçons de TEH : les affaires révèlent la vulnérabilité d'une main-d'œuvre saisonnière essentielle au fonctionnement des filières agricoles. Malgré des condamnations judiciaires parfois lourdes et l'ouverture d'enquêtes pénales d'ampleur, de nombreux travailleurs peinent encore à obtenir réparation et demeurent durablement fragilisés.

LES GRANDES AFFAIRES DE TRAVAIL DÉTACHÉ AGRICOLE DANS LE SUD-EST

Dans les deux dossiers Laboral Terra et Terra Fecundis, des travailleurs étrangers ont dénoncé des situations de travail dissimulé, de détachement illégal, d'emploi irrégulier et, pour Terra Fecundis, des conditions d'hébergement jugées indignes. Les procédures engagées par les syndicats, associations et inspections du travail ont conduit à de lourdes condamnations civiles et pénales contre les ETT et plusieurs exploitants agricoles français. Malgré ces décisions judiciaires, une partie des victimes attend encore le versement effectif des indemnités obtenues, tandis que certaines procédures d'appel demeurent en cours.

LES SAISONNIERS MAROCAINS

L'affaire des 17 saisonniers marocains concerne des travailleurs agricoles ayant saisi l'Inspection du travail pour dénoncer des salaires impayés, des conditions de travail et d'hébergement indignes, ainsi que du travail dissimulé. Plusieurs décisions prud'homales ont condamné l'employeur à indemniser les salariés, tandis que le gérant et son comptable ont été mis en examen pour TEH. La société a été placée en redressement judiciaire. 6 travailleurs ont obtenu un titre de séjour d'un an avec autorisation de travail. Malgré ces avancées judiciaires, les travailleurs n'ont toujours pas perçu les sommes dues et dépendaient encore largement de l'aide associative et de la solidarité locale.

LES SAISONNIERS TUNISIENS

L'affaire des saisonniers tunisiens débute en 2025 après un signalement auprès de FO, dénonçant des conditions de travail et de logement dégradées. 3 personnes ont été placées en garde à vue et plus de 410 000 euros saisis, tandis que les investigations laissent supposer l'existence d'une cinquantaine de saisonniers concernés, au-delà des 12 plaignants initiaux.

LES RÉPONSES DANS LA LUTTE CONTRE LA TEH DE LA FDSEA



Le recours à la main-d'œuvre saisonnière étrangère est devenu un enjeu structurel pour l'agriculture vauclusienne. Dans ce contexte, la FDSEA 84 développe des dispositifs d'accompagnement et de sécurisation des recrutements, tout en alertant sur les risques liés aux intermédiaires, au prêt illicite de main-d'œuvre et aux insuffisances de coordination des services de l'État.

Constats de la FDSEA

- Q Le Vaucluse recrute 28 000 saisonniers annuellement. 7 000 d'entre eux relèvent d'une autorisation de travail spécifique (OFII) et 40 % disposent d'une adresse de résidence dans le département. Environ 60 % des saisonniers proviennent de l'extérieur du département. Sans un recrutement UE et hors UE, il serait impossible de couvrir les besoins en main-d'œuvre.
- Q La pénibilité du travail pour un salaire souvent au niveau du SMIC comme base rebute la population locale, relève la FDSEA.
- Q Le secteur est en concurrence avec l'industrie agroalimentaire qui offre des conditions de travail moins pénibles pour un salaire équivalent, voire moindre.
- Q La FDSEA regrette l'agribashing constant et la perception négative des agriculteurs dévalorisant les métiers agricoles et les rendant moins attractifs.

Critiques de la FDSEA

- La FDSEA estime que le désengagement des contrôles en amont de l'État fait peser la charge et le risque sur l'employeur. Ainsi, l'employeur doit attester de la conformité du logement (sans pouvoir y accéder), et sera tenu responsable en cas de problème dans un département très exposé aux « marchands de sommeil ».
- Elle reproche la posture ambiguë de la DDETS qui déclare les prestataires de services légaux tout en décourageant d'y recourir, laissant les employeurs dans une situation intenable.
- L'organisation souligne la lenteur des procédures judiciaires contre les réseaux, les salariés repartant souvent avant que les plaintes n'aboutissent.
- Le processus de visa est jugé opaque, créant de l'incertitude et des retards.
- Elle reproche à France Travail de ne pas mentionner l'absence de droit au chômage dans sa communication aux saisonniers OFII. Ce manque de clarté inciterait les travailleurs à se pérenniser en France.

L'accompagnement par la FDSEA des exploitants

- La FDSEA fait le lien entre ses adhérents, la préfecture et la plateforme d'introduction de main-d'œuvre étrangère pour la délivrance des autorisations de travail et titres de séjour des saisonniers OFII, et appui au montage des dossiers OFII.
- La FDSEA travaille au développement de filières de recrutement sécurisées avec des partenaires européens (ex. : en Roumanie via des intermédiaires privés).
- Elle sensibilise ses adhérents (via lettres hebdomadaires et formations) sur leurs obligations en matière de droit du travail, de logement, de transport et de santé-sécurité.
- Pour sécuriser les recrutements, la FDSEA émet les recommandations et alertes sur les risques liés au recours aux prestataires, intermédiaires et chefs d'équipe :
 - Vérification des formalités et documents délivrés par le prestataire.
 - Méfiance face aux prix de prestations proposées anormalement bas.
 - Mise en garde contre les chefs d'équipe proposant une prestation « clés en mains ».



FOCUS

Le dispositif « Mes saisonniers agricoles »

Plateforme portée par la FNSEA d'aide et de sécurisation du recrutement des saisonniers hors UE, accessible en français et en arabe. Le dispositif repose sur plusieurs volets :

- sourcing de candidats dans des pays partenaires;
- gestion administrative des demandes d'autorisation de travail et des contrats;
- suivi des questions de logement, d'arrivée en France et de contractualisation.

Le recrutement s'effectue en lien avec les établissements publics marocain et tunisien chargés de l'emploi (l'employeur ne choisissant pas directement les candidats) et contourne ainsi le recours aux intermédiaires.

Le dispositif est réservé aux emplois saisonniers de moins de 6 mois, exclut les ETT, oblige la garantie d'un logement décent et rend impossible le recrutement d'un salarié présent irrégulièrement en France.



FOCUS

Clarification terminologique

Pour la FDSEA, l'expression « migrants saisonniers » renferme une connotation de personne sans autorisation de travail cherchant à obtenir une régularisation. Elle lui préfère celle de « travailleurs saisonniers étrangers ».

LES RÉPONSES DANS LA LUTTE CONTRE LA TEH DE FO



Les constats dressés par FO mettent en lumière des freins multiples dans la lutte contre la TEH. Autant d'obstacles qui compliquent la détection des situations d'exploitation et la mise en œuvre de réponses judiciaires et administratives efficaces. Face à ces limites, le syndicat plaide pour un renforcement des moyens de contrôle, une responsabilisation accrue des exploitants et la mise en place d'outils de prévention destinés à promouvoir de meilleures pratiques.

Freins structurels

- ▶ **Des dysfonctionnements importants sont relevés dans le recours aux contrats OFII**, notamment en l'absence de contrôle effectif après l'arrivée des travailleurs. Certains se retrouvent sans emploi malgré une promesse contractuelle. La peur de ne pas être réembauché dissuade par ailleurs de nombreux travailleurs de signaler les abus.
- ▶ **Plusieurs acteurs sont pointés pour leur manque d'implication ou de moyens** : lenteurs administratives des préfectures, sous dotation des effectifs de contrôles, rôle limité des avocats en amont des procédures, ou encore manque d'engagement de certaines organisations professionnelles.
- ▶ **Une forme de tolérance implicite, voire d'omerta, à l'égard de certaines pratiques semble perdurer** afin de ne pas fragiliser les exploitations. Dans ce petit département par la taille, où les exploitants se connaissent tous et occupent des fonctions locales, FO affirme qu'aucun des saisonniers accompagnés par le syndicat ne pourra désormais être réembauché.
- ▶ **FO indique rencontrer des difficultés récurrentes pour se constituer partie civile**, le parquet de Carpentras ne donnant pas suite aux courriers adressés en ce sens. Le syndicat reproche aux organisations patronales agricoles de ne pas agir pour faire cesser ces pratiques, notamment en ne se portant pas partie civile dans les procédures engagées.

Perspectives d'action

- ▶ Les perspectives d'amélioration apparaissent incertaines à court terme, compte tenu des enjeux économiques et des réseaux en présence.

- ▶ FO plaide pour une responsabilisation accrue des exploitants agricoles, estimant qu'ils ne peuvent invoquer leur ignorance lorsque des infractions sont commises au sein de leurs exploitations.
- ▶ Le syndicat appelle également à une réponse judiciaire ferme afin d'adresser un signal dissuasif à l'ensemble de la filière agricole.
- ▶ FO milite pour un renforcement des moyens de contrôle, notamment par l'augmentation du nombre d'inspecteurs du travail.



FOCUS

Accompagnement des victimes

- ▶ **Limites de l'accompagnement institutionnel**. Si certaines structures, comme France Victimes 84, assurent une orientation vers des professionnels (avocats, structures médicales), leur capacité d'action reste restreinte, notamment en matière d'accès aux droits sociaux, à l'emploi, à la régularisation administrative et à l'aide financière.
- ▶ **Statut administratif et accès aux droits**. La situation administrative des victimes demeure précaire. Certains travailleurs disposent d'autorisations de séjour temporaire sans droit au travail, les plaçant dans une impasse économique. En théorie, le statut de victime de TEH permet l'obtention d'un titre de séjour avec autorisation de travail, sous réserve du dépôt de plainte et de la rupture avec les auteurs. Toutefois, dans la pratique, l'accès effectif à ce statut demeure complexe et lent, faute d'informations claires, de coordination administrative et des délais judiciaires.



FOCUS

Charte et label de bonnes pratiques

- ▶ FO plaide de longue date pour la mise en place d'une charte de bonnes pratiques, assortie d'un label, destinée à valoriser les exploitations respectueuses des droits des travailleurs. Cette revendication, portée depuis une quinzaine d'années, est restée sans suite.
- ▶ Pour FO, un tel dispositif permettrait à la fois de rassurer les salariés, d'attirer une main-d'œuvre fiable et, par effet de contraste, d'identifier plus clairement les employeurs défaillants.
- ▶ L'organisation défend une construction tripartite, associant les services de l'État, les organisations patronales agricoles et les syndicats de salariés.

LES RÉPONSES DANS LA LUTTE CONTRE LA TEH DE LA CONFÉDÉRATION PAYSANNE



La Confédération paysanne souligne les dérives entourant le recours aux contrats OFII. Plusieurs pratiques préoccupantes sont évoquées : intermédiaires proposant des travailleurs et des montages permettant l'obtention de contrats, monétarisation du contrat.

Pratiques observées par la Confédération paysanne

- Q Sollicitation des agriculteurs par les intermédiaires. Proposition de mise à disposition de saisonniers via des canaux informels (WhatsApp) et sollicitation pour louer des terres afin d'embaucher davantage de contrats OFII qui serait de nature à renforcer leur business.
- Q La Confédération paysanne considère les contrats OFII, dans certaines situations, comme un terreau de fraude sociale avec la monétarisation d'un projet migratoire.



FOCUS

Expérience personnelle d'un exploitant maraîcher

Un exploitant maraîcher explique avoir découvert les mécanismes liés aux contrats OFII et à leur possible monétarisation après l'embauche d'un jeune tunisien, arrivé en France avec un visa touristique. L'exploitant s'interroge lorsque celui-ci insiste pour obtenir un contrat similaire pour son frère, pourtant peu intéressé par le maraîchage. Certains saisonniers promettaient aux exploitants de les rétribuer contre un contrat d'embauche, que ce soit pour eux-mêmes ou pour des connaissances, se transformant à leur tour en intermédiaires recruteurs. Le contrat peut ainsi constituer une voie d'accès au territoire français et donner lieu à des pratiques de monétarisation.

Un dispositif OFII sous tension

La réunion préfectorale de début 2026 avait pour objectif d'améliorer le fonctionnement des contrats OFII et de faciliter leur obtention pour les agriculteurs, en simplifiant les démarches administratives.

- Les statistiques, livrées à cette occasion, renseignent sur une proportion conséquente de non-retour à l'emploi des saisonniers étrangers d'une saison sur l'autre.
- Le préfet a déclaré que 30% des salariés étrangers disposant d'un contrat OFII n'étaient, en réalité, jamais embauchés.
- Les nombreuses fraudes recensées ont poussé la préfecture à nommer un responsable en charge de ces contrôles pour faire face à l'ampleur du phénomène.
- Dans le cadre des conventions OFII, les préfectures imposent aux agriculteurs de vérifier les conditions d'hébergement des ouvriers, qu'ils soient logés par l'exploitant, l'intermédiaire ou se logeant eux-mêmes.
 - Les syndicats (notamment la FDSEA) ont critiqué cette mesure, estimant que ce n'est pas leur rôle ni leur droit de vérifier les logements privés.
 - La Confédération paysanne explique que lorsque les migrants se logent eux-mêmes, ceux-ci sont souvent nombreux à occuper le logement pour rentabiliser le loyer.
- Adéquation des surfaces et de la main-d'œuvre. La Confédération paysanne interpelle sur l'importance de l'établissement du relevé parcellaire pour assurer une adéquation entre les besoins de l'exploitation et le nombre de salariés étrangers demandés.

Logiques d'omerta

Selon la Confédération paysanne, la volonté politique consistant à ne pas faire de vagues est particulièrement prégnante dans le département. Certains agriculteurs seraient « intouchables » par leur appartenance syndicale. La Confédération paysanne note qu'en cas de litige pénal, c'est souvent le prestataire qui est pénalisé, l'exploitant utilisant le prestataire comme paravent.

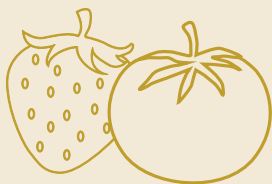


FOCUS

Le contournement des prestataires de services et la rentabilisation des contrats OFII par le travail dissimulé

Témoignage recueilli auprès d'un agriculteur en difficulté économique. Celui s'est vu conseillé par un travailleur étranger du secteur du BTP : « Si tu veux t'en sortir, fais des contrats OFII, mais ne monnaye pas les contrats, c'est trop risqué. Simplement tu les declares 35h et tu les fais bosser 70h payées 35h, et tu as gagné l'équivalent des contrats à la fin de la saison. »

LES RÉPONSES DANS LA LUTTE CONTRE LA TEH DU GEIQ AGRICOLE VAUCLUSE



Le GEIQ agricole Vaucluse s'inscrit dans le modèle des groupements d'employeurs pour l'insertion et la qualification et accompagne les exploitations adhérentes dans la mise en place de parcours d'emploi qualifiants.

Le GEIQ agricole Vaucluse⁷ est une structure créée en 2022 s'inscrivant dans le dispositif né au début des années 1990 pour répondre simultanément aux difficultés de recrutement des entreprises et aux besoins d'insertion professionnelle des personnes éloignées de l'emploi. Celui du Vaucluse se déploie autour de 3 filières agricoles : arboriculture, maraîchage et viticulture, et structure des parcours d'emploi qualifiants au bénéfice des exploitations.

Le GEIQ compte en son sein 4 exploitants adhérents, principalement dans le maraîchage (tomates, fraises). Ces adhérents recrutent également en direct un gros volume de saisonniers.

Services du GEIQ

- ▶ Le GEIQ dispense des formations pour la montée en compétences des candidats salariés (Certificato, CACES 1-3-5, Mini pelle, SST⁸). La formation en maraîchage s'effectue souvent sur le terrain, mais le GEIQ offre des certifications utiles et transférables.
- ▶ Les formations s'adressent à des profils variés : demandeurs d'emploi de plus d'un an, plus de 50 ans, résidents en QPV⁹, bénéficiaires des minima sociaux, travailleurs handicapés, jeunes de moins de 26 ans, travailleurs étrangers si titulaires d'un titre de séjour plus long que les contrats saisonniers classiques, excluant les contrats OFII limités à 6 mois.
- ▶ Types de contrats. Contrats de professionnalisation (généralement 9 mois, avec 280 heures de formation ; pour la viticulture, plus spécialisée = 400 heures et 12 mois de contrat).

7. Groupement d'employeurs d'insertion et de qualification

8. CACES (Certificat d'aptitude à la conduite en sécurité) = Certification permettant de conduire certains engins de manutention ou de chantier en sécurité. ▶

Le GEIQ employeur, l'exploitant utilisateur

- ▶ Processus de mise en lien des candidats et exploitants. Des informations recueillies auprès de sa directrice, les candidats sont orientés vers le GEIQ via France Travail, les missions locales, CCAS, EDES¹⁰... Des mises en situation/immersions de 3 à 4 jours sont réalisées chez l'exploitant pour valider l'adéquation et formaliser le contrat.
- ▶ Soutien administratif aux exploitants. Le GEIQ assure gérer l'ensemble des composantes administratives (contrats, déclarations d'embauche, bulletins de salaire, facturation) et le suivi des salariés.
- ▶ Coût pour les adhérents. Sa directrice insiste sur la gratuité de la formation pour l'adhérent (le salarié est payé par le GEIQ, qui est remboursé). Les heures travaillées sont facturées aux adhérents avec une majoration (coefficient identique à l'intérim = environ 17€/heure, couvrant salaires, congés payés, cotisations sociales et frais de fonctionnement du GEIQ).
- ▶ Axe de développement. Le GEIQ entreprend des contacts avec les départements limitrophes (Drôme, Gard) pour capter de nouveaux exploitants-adhérents.

Le GEIQ employeur, l'exploitant utilisateur

Malgré des exemples concrets d'expériences réussies de candidats salariés, le GEIQ peine encore, selon sa directrice, à mobiliser de nouveaux exploitants-adhérents pour s'engager sur des contrats longs (9 mois ou plus) en raison des incertitudes économiques et des aléas climatiques affectant les récoltes et pesant sur les exploitations.

SST (Sauveteur secouriste du travail) = Formation permettant aux salariés d'intervenir en cas d'accident du travail et de participer à la prévention des risques professionnels.

9. Quartier prioritaire de la politique de la ville

10. CCAS (Centre communal d'action sociale)
EDES (Équipe départementale d'évaluation sociale)

LES RÉPONSES DANS LA LUTTE CONTRE LA TEH DES SERVICES DE L'ÉTAT



La DDETS met en évidence des configurations d'emploi direct, distinctes de celles observées dans les départements voisins, ce qui facilite dans certains cas l'engagement de responsabilités. Toutefois, son action demeure contrainte par la difficulté à objectiver certains mécanismes (endettement, hébergement, pression sur les salariés) et par la crainte de représailles exprimée par les victimes.

Modes de détection

- Les récentes affaires de TEH sont détectées à la suite de signalement de salariés sur leurs conditions de travail et/ou d'hébergement, ou encore sur des pratiques d'extorsion, reposant sur une monétarisation de l'autorisation de travail versée aux intermédiaires.
- De nombreuses plaintes sont déposées une fois le contrat de travail terminé, rendant l'intervention complexe. Cependant, pour les affaires de Malemort-du-Comtat et de Pernes-les-Fontaines, les plaintes ont été déposées durant le contrat de travail des saisonniers, permettant à la DDETS d'intervenir.
- Les pratiques d'emploi direct dans le Vaucluse diffèrent des modalités de recrutement des départements limitrophes où l'intermédiation des prestataires rend difficile l'engagement de la responsabilité des donneurs d'ordre. Dans les cas vauclusiens, celle-ci est ainsi plus facilement engagée.

Obstacles

- L'endettement se déroule généralement dans le pays d'origine et est difficile à documenter depuis la France ou via les transactions bancaires qui pourraient être effectuées.
- Les prélèvements sur salaire pour s'acquitter du loyer n'apparaissent pas sur les fiches de paye analysées par la DDETS.
- Les salariés déclarent souvent s'héberger par leurs propres moyens, masquant ainsi, le plus souvent, une économie parallèle, un business piloté par des marchands de sommeil.
- Dans les dossiers de Malemort-du-Comtat et Pernes-les-Fontaines ont été constatées des conditions d'hébergement et de travail indignes.
- La DDETS confirme que les salariés craignent de déposer plainte, en raison d'éventuelles représailles dont ils pourraient faire l'objet.

Connaissance réelle du trafic par les exploitants

- La connaissance par les exploitants des recrutements directs via les chefs d'équipe ou de culture reste difficile à établir. Toutefois, les contreparties financières exigées pour obtenir un contrat sont largement évoquées dans la profession, bien que les employeurs tendent à en contester la réalité.
- Ce mode d'emploi direct dans le Vaucluse permettrait de cibler plus facilement la responsabilité des exploitants. À Malemort, la responsabilité d'un co-gérant a pu être engagée, celui-ci ayant mis en place le système. Dans l'affaire de Pernes, il a été plus difficile de prouver la connaissance réelle de l'employeur, bien que sa responsabilité soit engagée pour les conditions de travail.

Vigilance sur les prestataires de services illégaux

- La DDETS explique que des entreprises se présentant comme prestataires de services sans machines ni matériel se livrent en réalité à du prêt illicite de main-d'œuvre à but lucratif, contournant ainsi la réglementation de l'intérim (coûts inférieurs : 15-16€/heure contre 22-23€/heure pour l'intérim). L'Inspection du travail émet systématiquement un avis défavorable à l'introduction de main-d'œuvre étrangère par ces entreprises. Même si l'exploitant agricole remplit son obligation de vigilance (vérification des attestations de cotisations sociales, DPAE), l'opération en elle-même est illicite.



Limites des contrôles préalables de l'Inspection du travail

L'Inspection du travail peut être sollicitée par la plateforme d'introduction de main-d'œuvre étrangère pour des enquêtes préalables aux autorisations (vérification de la réalité de l'activité, surface exploitable, proportionnalité des demandes), mais souligne que toutes les demandes d'introduction de main-d'œuvre étrangère ne font pas l'objet d'une telle enquête.

LES RÉPONSES
DANS LA LUTTE CONTRE LA TEH
DE LA JUSTICE



PARTIE EN COURS DE VALIDATION

PARTIE EN COURS DE VALIDATION

LES RÉPONSES DANS LA LUTTE CONTRE LA TEH DES ASSOCIATIONS



Le CODETRAS interroge les effets des contrats OFII sur les situations d'exploitation et le rôle des intermédiaires et des institutions publiques dans le maintien des vulnérabilités économiques et sociales des travailleurs.

Le CODETRAS¹¹ est une association engagée dans la défense des droits des saisonniers étrangers, principalement hispanophones, employés dans l'agriculture, principalement dans le Sud de la France. Elle intervient sur les questions liées aux conditions de travail, au logement, au recours à la main-d'œuvre étrangère et au respect du droit du travail.

Naturalisations et conséquences sur la mobilité vers la France

- ▶ Les Latino-Américains bénéficient d'un processus de régularisation plus rapide en Espagne. Ils sont éligibles à la naturalisation après 3 ans de séjour irrégulier et 2 ans de séjour régulier en possession d'une carte de séjour. Alors citoyens de l'UE, ils peuvent s'embaucher directement sur le territoire français.
- ▶ Les Marocains et les Subsahariens doivent effectuer 10 ans de séjour régulier en Espagne avant de pouvoir demander la naturalisation et demeurent plus longtemps dépendants des mécanismes de travail temporaire ou détaché.

Motivations pour la migration vers la France

- ▶ Des conditions de rémunération supérieures et un volume de travail annuel plus conséquent.
- ▶ La possibilité de compléter leurs revenus avec les droits au chômage.
- ▶ Suite logique d'une trajectoire migratoire professionnelle de rebond, souvent débutée après avoir fui des crises économiques (Équateur puis Espagne).

¹¹. Collectif de défense des travailleur.euse.s étranger.ères dans l'agriculture

Caractéristiques des situations d'exploitation des contrats OFII

- ▶ Les travailleurs paient entre 8 000 et 14 000 euros pour l'obtention d'un contrat de 6 mois. La monétarisation du contrat se fait via des intermédiaires (réseaux de parenté, proximités villageoises, chefs d'équipe) et obéit à une logique marchande. Ces contrats sont souvent perçus par les travailleurs comme l'une des rares voies légales d'entrée sur le territoire français.
- ▶ L'État et l'OFII jouent un rôle central dans l'arrivée des travailleurs étrangers via les contrats OFII qui sont souvent monétarisés. Le CODETRAS estime que l'État participe lui-même à un dispositif de franchissements de frontières.
- ▶ L'endettement généré par l'achat du contrat constitue le principal facteur de vulnérabilité. Les travailleurs ont deux options : rembourser la dette grâce au salaire perçu ou vendre des biens en amont en espérant un renouvellement de contrat les saisons suivantes.
- ▶ Le droit de séjour et de travail est contractuellement lié à un employeur précis. Dans ce système dit de « bridage de mobilité¹² », le salarié ne peut pas facilement quitter son employeur ou travailler ailleurs.

Réponses

- ▶ Selon le CODETRAS, la qualification de TEH est à la fois problématique et utile en ce sens où elle stigmatise les franchissements de frontières non autorisés par l'État, mais permet l'accès aux droits (délivrance de titres de séjour, indemnisations prud'homales).
- ▶ Codetras milite contre les contrats OFII, mais se trouve en décalage avec ceux cherchant à le défendre, faute d'alternatives actuelles viables proposées.



France victimes 84 et les victimes tunisiennes

France victimes, en lien étroit avec les magistrats, accompagne les victimes tout au long de la procédure judiciaire. Ce partenariat permet de faciliter la constitution de partie civile, d'informer les victimes sur leurs droits, de les aider dans leurs démarches procédurales et de favoriser leur accès à l'indemnisation et à la protection judiciaire.

- ▶ Au titre de l'article 41, France victime 84 s'est vue remettre par le tribunal de Carpentras la liste des victimes tunisiennes de l'affaire de Pernes-les-Fontaines afin de les accompagner dans leur souhait de se constituer partie civile au pénal.
- ▶ Parmi les 60 victimes tunisiennes, la plupart retournées au pays et difficilement joignables pour les informer du lancement de la procédure, seules 7 d'entre elles se sont constituées partie civile.
- ▶ Elles sont aujourd'hui accompagnées d'un avocat et d'un interprète.

¹². Ce concept, inspiré de Yann Moulier-Boutang, rapproche ces situations modernes de formes anciennes comme l'engagisme (travailleurs recrutés sous contrat, notamment après l'abolition de l'esclavage dans les colonies), où la liberté du travailleur était déjà limitée.

ANALYSE SYNTHÉTIQUE ET PISTES DE PLAIDOYER

Vaucluse : des filières agricoles sous dépendance de la main-d'œuvre étrangère

Ce modèle est marqué par 4 dynamiques majeures :

1. Des filières agricoles fortement consommatrices de main-d'œuvre saisonnière (maraîchage, arboriculture, viticulture), devenue indispensable pour absorber des pics d'activité peu mécanisables étalés sur une grande partie de l'année.
2. Un recours à des chaînes d'intermédiation spécifiques en lien avec les contrats OFII.
3. Une pression économique forte pesant sur les exploitations agricoles, dans un contexte de concurrence, de baisse des marges et de recherche permanente de flexibilité du travail.
4. Un modèle pouvant reposer sur la vulnérabilité administrative, économique et sociale des travailleurs saisonniers étrangers, créant un terrain propice aux dérives d'exploitation et aux risques de TEH.

Des actions tendant à renforcer la régulation du secteur

- ▶ Les services de l'État ont renforcé les contrôles et développé des stratégies de détection plus réactives à partir des signalements de salariés.
- ▶ Les organisations syndicales, notamment FO, jouent un rôle central dans l'identification des situations d'exploitation, l'accompagnement des victimes et l'activation des procédures judiciaires.
- ▶ Certaines organisations professionnelles agricoles développent des dispositifs de sécurisation des recrutements et de professionnalisation des pratiques (FDSEA, GEIQ).
- ▶ La justice cherche à accélérer le traitement des dossiers, à renforcer les saisies patrimoniales et à responsabiliser davantage les exploitants agricoles.
- ▶ Les associations spécialisées et structures d'aide aux victimes participent progressivement à une meilleure prise en charge juridique, sociale et administrative des travailleurs concernés.



QUESTION CLÉ

Les filières agricoles vauclusiennes peuvent-elles répondre à leurs besoins structurels de main-d'œuvre tout en parvenant à sécuriser les process de recrutement ?

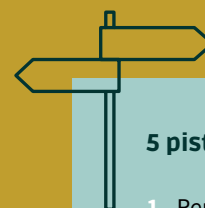
Enjeux politiques

- ▶ Le développement des contrats OFII interroge sur les effets des politiques migratoires d'une main-d'œuvre dépendante d'un employeur/d'un intermédiaire, parfois fortement endettée avant même son arrivée en France.
- ▶ Les mécanismes d'intermédiation tendent à diluer les responsabilités.
- ▶ Les affaires récentes de Malemort-du-Comtat et de Pernes-les-Fontaines révèlent l'existence de difficultés persistantes d'accès aux droits, de protection et d'indemnisation des victimes.
- ▶ Une crainte importante des représailles limitant les dépôts de plainte et la coopération des victimes.
- ▶ Des injonctions contradictoires entre impératifs économiques agricoles, politiques migratoires et exigences de protection des travailleurs.



QUESTION CLÉ

Les politiques migratoires et les mécanismes d'intermédiation autour des contrats OFII produisent-ils une main-d'œuvre durablement dépendante et vulnérable aux risques d'exploitation ?



5 pistes de réflexion

1. Renforcer la responsabilité des donneurs d'ordre sur l'ensemble de la chaîne de recrutement, d'hébergement et de sous-traitance.
2. Encadrer strictement les intermédiaires et lutter contre les mécanismes de monétarisation des contrats OFII.
3. Généraliser des chartes sociales contraignantes et des dispositifs de certification des bonnes pratiques agricoles.
4. Cartographier les secteurs, les publics et les périodes les plus à risque pour mieux cibler les contrôles.
5. Renforcer et accélérer l'accès effectif des victimes à la régularisation et à l'indemnisation en vue d'une collaboration plus efficace aux enquêtes.

FRANCE ET EUROPE : LES RÉPONSES LÉGISLATIVES

La loi du 27 mars 2017 sur le devoir de vigilance impose aux grandes entreprises (+ de 5 000 salariés), ainsi qu'aux activités des sous-traitants ou fournisseurs avec lesquels est entretenue une relation commerciale établie, l'élaboration d'un plan de vigilance pour prévenir les atteintes aux droits humains, à la santé, à la sécurité et à l'environnement. La directive européenne de 2024, transposable d'ici 2026, généralise cette obligation à l'échelle de l'UE pour les sociétés de plus de 1 000 salariés.

Le devoir de vigilance contenu dans les deux textes de loi



LOI FRANÇAISE DE MARS 2017

- ▶ Ses seuils (plus de 5 000 salariés en France ou 10 000 à l'international) signifient que la loi ne s'applique qu'à une infime minorité de donneurs d'ordre (par exemple, les grandes maisons de champagne, mais pas la majorité des petits vignerons ou des prestataires de services).
- ▶ Actuellement, l'attestation de vigilance délivrée par la MSA ou l'URSSAF ne couvre que les obligations sociales, pas les aspects moraux ou matériels des conditions de travail et d'hébergement.



DIRECTIVE EUROPÉENNE DE 2024

- ▶ Initialement plus ambitieuse que la loi française.
- ▶ Elle prévoit un seuil de 1 000 salariés et 450 millions d'euros de chiffre d'affaires, et inclut comme la loi française l'amont et l'aval de la chaîne de valeur, y compris les sous-traitants.
- ▶ Elle a été « remise en cause » par la directive Omnibus (avril 2025). Sa transposition en droit français est depuis incertaine.
- ▶ La France, avec l'Allemagne, ont joué un rôle important dans ce recul.



LIMITES

- ▶ La fragmentation des prestataires de services (souvent moins de 100 saisonniers par prestataire) rend les seuils actuels inapplicables.
- ▶ Les grandes entreprises peuvent user de stratégies de contournement, comme la "sous-traitance en cascade", pour échapper à leurs responsabilités directes.



PISTES DE PLAIDOYER

La loi actuelle française est inadaptée à la réalité du terrain et des acteurs de la filière agricole

- ▶ Abaisser les seuils de la loi française lors de la transposition de la directive européenne, et potentiellement envisager des seuils spécifiques par secteur d'activité.
- ▶ Intégrer les "prix anormalement bas" des prestations comme un indicateur concret de mauvaise foi, pouvant engager la responsabilité des donneurs d'ordre.
- ▶ Renforcer les moyens de l'Inspection du travail pour permettre des contrôles plus fréquents et plus efficaces face à l'ampleur des flux de saisonniers.
- ▶ Développer la pédagogie et la formation sur le devoir de vigilance, et promouvoir des chartes éthiques au sein des syndicats professionnels pour élever le niveau général des conditions de travail.

Rappel en chiffres de la loi du Code rural du 15 mai 2007



HÉBERGEMENT COLLECTIF

- ▶ Pièce destinée au sommeil = 6 pers. max.
- ▶ Sup. min. = 9m² pour le 1er occupant et 7m² par pers. suppl. Lits non superposés.
- ▶ Les locaux repas = 1 cuisine et 1 réfectoire ≥ 7 m² pour 1 travailleur saisonnier + 2m² par pers. suppl.
- ▶ 1 salle d'eau = 1 lavabo/3 pers. et 1 douche et 1 WC/6 pers.



HÉBERGEMENT EN RÉSIDENCE MOBILE OU DÉMONTABLE

- ▶ Recours aux caravanes pliantes interdit.
- ▶ Mise à disposition de 100 litres d'eau/pers./jour, 1 armoire et 1 literie/pers. 6 pers. max./hébergement. 6 m² par occupant. Lits non superposés.
- ▶ Lorsque le nbre de saisonniers > 3 = 1 cuisine et 1 réfectoire ≥ 7 m² pour 1 travailleur saisonnier + 2 m² par pers. suppl. (Cuisine non obligatoire lorsque repas pris en charge).
- ▶ 1 salle d'eau = 1 lavabo/3 pers. et 1 douche et 1 WC/6 pers.

Pour les 2 types d'hébergement, l'exploitant assure à ses frais :

- ▶ Nettoyage quotidien des locaux;
- ▶ Blanchissage des draps au moins 1/15 jours, et nettoyage literie lors de chaque changement d'occupant;
- ▶ L'enlèvement, 2x/semaine, des ordures ménagères.

[illegible]

NOTES

This image shows a single sheet of white paper with horizontal ruling lines. The lines are evenly spaced and run across the width of the page. There are no margins, text, or other markings on the paper.



www.trajectoires-asso.fr

3 rue Meynadier, 75019 Paris

<https://www.linkedin.com/company/trajectoires-association/>