Liberté • Égalité • Fraternité
RÉPUBLIQUE FRANÇAISE

MINISTÈRE
DE L'AGRICULTURE
ET DE
L'ALIMENTATION

Notes et études socio-économiques

CENTRE D'ÉTUDES ET DE PROSPECTIVE

n° 45 -SEPTEMBRE 2019

Jean-Noël Depeyrot, Axel Magnan, Dominique-Anne Michel, Catherine Laurent

Emplois précaires en agriculture

NESE n° 45, Septembre 2019, pp. 7-56

CENTRE D'ÉTUDES ET DE PROSPECTIVE

SERVICE DE LA STATISTIQUE ET DE LA PROSPECTIVE

Présentation

Notes et Études Socio-Économiques est une revue du ministère de l'Agriculture et de l'Alimentation publiée par son Centre d'Études et de Prospective. Cette revue technique à comité de rédaction se donne pour double objectif de valoriser des travaux conduits en interne ou des études commanditées par le ministère mais également de participer au débat d'idées en relayant des contributions d'experts extérieurs. Veillant à la rigueur des analyses et du traitement des données, elle s'adresse à un lectorat à la recherche d'éclairages complets et solides sur des sujets bien délimités. D'une périodicité de deux numéros par an, la revue existe en version papier et en version électronique.

Les articles et propos présentés dans cette revue n'engagent que leurs auteurs.

Directrice de la publication :

Béatrice Sédillot, MAA-SG-SSP, Chef du Service de la Statistique et de la Prospective

Rédacteur en chef :

Bruno Hérault, MAA-SG-SSP, Chef du Centre d'Études et de Prospective

Comité de rédaction :

Didier Cébron, MAA-SG-SSP-SDSAFA, Sous-directeur de la SDSAFA
Vanina Forget, MAA-SG-SSP-CEP, Chef du BEAE
Julien Hardelin, MAA-SG-SSP-CEP, Chef du BPSIE
Bruno Hérault, MAA-SG-SSP, Chef du Centre d'études et de prospective
Pascale Pollet, MAA-SG-SSP-SDSSR, Sous-directrice de la SDSSR
Béatrice Sédillot, MAA-SG-SSP, Chef du Service de la Statistique et de la Prospective

Composition : SSP
Impression : AIN - Ministère de l'Agriculture
Dépôt légal : à parution
ISSN : 2259-4841

Renseignements et diffusion : voir page 4 de couverture

Emplois précaires en agriculture

Jean-Noël Depeyrot[1], Axel Magnan[2], Dominique-Anne Michel[3], Catherine Laurent[4]

Résumé

La question, ancienne, de la précarité des emplois en agriculture reste particulièrement importante aujourd'hui. Si la précarité est complexe et multifactorielle, le statut des employés en constitue un facteur central. En 2016, la moitié du travail salarié dans les exploitations agricoles était effectuée sous des statuts intrinsèquement précaires (CDD, travail saisonnier, apprentis). Compte tenu de la durée plus courte des périodes d'emploi sous statut précaire, 80 % des 756 000 salariés agricoles employés cette année-là évoluaient sous ces statuts. Cet article étudie les populations de salariés agricoles, que ce soit en exploitation, dans les groupements d'employeurs, les entreprises de travaux agricoles et l'intérim en France métropolitaine. Il présente également les éléments du débat sur les facteurs de précarité de ces travailleurs, qu'ils soient démographiques, économiques, sociologiques ou juridiques.

Mots clés

Emploi agricole, précarité, saisonniers, travail détaché, rémunérations

Le texte ci-après ne représente pas nécessairement les positions officielles du ministère de l'Agriculture et de l'Alimentation. Il n'engage que ses auteurs.

Remerciements

Cet article a été réalisé dans le cadre du projet Actif'Agri du Centre d'études et de prospective et a bénéficié des commentaires des membres de son groupe de travail. Les auteurs tiennent à remercier tout particulièrement Benoît Dedieu (INRA SAD) pour son accompagnement et ses suggestions, Olivier Glocker (APECITA) pour ses relectures approfondies et les données concernant les offres d'emploi, la MSA, et notamment Marc Parmentier pour l'accès et l'accompagnement à l'utilisation de leurs données, ainsi qu'Armelle Huille pour sa contribution en amont de cet article.

1. Centre d'études et de prospective, MAA, 3 rue Barbet de Jouy, 75349 Paris 07 SP.
2. INRA SAD / IRES, 12 rue Claude Bernard, 75005 Paris.
3. Bureau de la réglementation du travail et du dialogue social, MAA, 78, rue de Varenne, 75349 Paris 07 SP.
4. INRA SAD / AgroParisTech, 12 rue Claude Bernard, 75005 Paris.

Introduction

La question de la précarité est particulièrement prégnante et sensible dans le secteur agricole. Historiquement, il a eu largement recours à de la main-d'œuvre saisonnière, voire journalière ou rémunérée à la tâche. Ceci s'explique en partie par des spécificités économiques, incluant pointes de travail, aléas climatiques et instabilité des prix et des revenus. Inversement, ce secteur a été et peut toujours être un refuge pour des personnes, déjà en situation difficile, qui vont y chercher des moyens de subsistance (logement, autoconsommation) et tenter de dégager un revenu monétaire.

Divers types d'interventions publiques ont été mis en œuvre en France, pour lutter contre cette précarité dans le travail indépendant et salarié : création du statut d'agriculteur en difficulté, accompagnement des ménages par les services sociaux de la Mutualité sociale agricole (MSA), mise en place de nouveaux statuts pour tenter de sécuriser les itinéraires professionnels des salariés (notamment groupements d'employeurs), organisation du dialogue social, etc. Mais, dans le même temps, des évolutions réglementaires favorisent la flexibilité des emplois, telle la directive européenne L94/378, établissant les conditions d'entrée et de séjour des ressortissants de pays tiers aux fins d'un emploi en tant que travailleur saisonnier.

La définition même de la précarité dans le travail agricole doit être discutée, entre précarité de l'emploi et précarité des personnes ; entre catégories politiques du débat social et conventions statistiques. Utilisée par les syndicats, les associations, les élus, la « précarité », notion polysémique, est devenue une catégorie « politique » très large. Ceci entretient une certaine confusion et rend difficile l'adoption de mesures précises. La définition de la précarité varie d'ailleurs d'un pays à l'autre. La précarité est souvent et spontanément abordée, y compris dans le monde agricole, d'un point de vue social, les questions de pauvreté financière, de désorganisation familiale, d'échec scolaire ou de faible accès aux équipements culturels étant souvent mises en avant. Nous avons choisi, ici, de mettre l'accent sur les précarités liées aux formes et contenus des occupations professionnelles des acteurs du monde agricole.

La précarité dans le travail concerne à la fois des salariés, des travailleurs indépendants (dont les exploitants) et certains travailleurs familiaux. La précarité subie par les exploitants agricoles représente un important champ de recherches, entre faiblesse et instabilité des revenus (SSP, 2017), aléas climatiques et économiques, et pérennité des entreprises (Mahé *et al.*, 2018). Cependant elle est d'une nature différente de la précarité des employés. Alors que d'importantes recompositions des collectifs de travail sont en cours (Bignebat *et al.*, 2019) et que la part de la main-d'œuvre salariée se développe (Forget *et al.*, 2019), cet article se focalise sur la main-d'œuvre non familiale.

Dans un premier temps, nous proposons une définition de la précarité au travail et précisons les sources utilisées pour décrire les différentes formes de travail en agriculture (section 1). L'analyse des statuts des travailleurs salariés et de leur importance relative, dans l'agriculture française métropolitaine, fait ressortir une grande diversité de formes de travail parmi la main-d'œuvre non familiale, souvent agrégées de manière indifférenciée (section 2). Nous tentons ensuite de cerner certains déterminants, mécanismes et dynamiques de la précarisation des salariés (section 3). Enfin, les recompositions observées s'accompagnent parfois d'un recours abusif à certains statuts, pour contourner les règles du code du travail, et à diverses pratiques de travail illégal. Ces phénomènes renvoient à une réflexion internationale de fond, sur l'utilisation qui peut être faite de la vulnérabilité de certains travailleurs, pour réduire les coûts de production agricole dans le régime de concurrence mondial instauré depuis trois décennies (section 4).

1. Précarité de l'emploi : le visible et l'invisible

1.1. Une notion multidimensionnelle

Le service statistique du ministère du Travail (DARES) définit la précarité du travail comme « une situation d'emploi précaire ou instable du fait de la nature du contrat de travail (contrat à durée limitée, intérim) ou d'un sentiment d'insatisfaction ou d'insécurité par rapport à l'emploi (souhait de travailler davantage ou peur de perdre son emploi dans l'année) » (Rouxel, 2009).

D'un autre côté, le Conseil national de l'information statistique (CNIS) note que « la précarité de l'emploi fait l'objet d'une reconnaissance sociale forte, mais d'une définition floue : tantôt cette notion recouvre un ensemble d'emplois hors normes (emplois précaires), tantôt elle se rapporte au vécu individuel (des précaires), éventuellement hors de la sphère de l'emploi. La précarité est liée en effet à plusieurs notions connexes, la pauvreté, l'instabilité, l'insécurité, le chômage, l'exclusion » (de Foucault, 2008).

La précarité du travail pourrait être comprise, d'une manière plus générale, comme un effritement de la « propriété sociale » : système de protections et de droits attachés à la condition du travailleur et réduisant son insécurité (salaire minimum, droit du travail, couvertures, retraite, etc.) (Castel, 2003). En attachant des protections et des droits forts à la condition du travailleur, ce système de « propriété sociale » a sorti le travail d'une relation purement marchande. Il assure la protection des individus dans le présent et leur permet une certaine maîtrise de l'incertitude de l'avenir. La précarité naît alors lorsque la structure de l'emploi ne constitue plus un « support stable suffisant pour accrocher des droits et des protections qui soient permanents » (*op. cit.,* p.82). Cette précarité juridique, que nous prenons comme point de départ, est bien sûr souvent liée à une précarité sociale et monétaire.

Cette notion est donc multifonctionnelle et intrinsèquement liée à celle « d'insécurité ». Précarité de l'emploi, précarité des travailleurs, précarité des statuts : les principales dimensions en seront ici abordées, en prenant en considération, de façon prioritaire, les éléments statutaires, les types de contrats de travail et les statuts d'emploi.

1.2. Sources de données : comment appréhender la situation des travailleurs ?

Les données de la statistique agricole française sont issues d'un processus lent d'institutionnalisation, détachant l'unité de production de son statut foncier, d'une part, et la main-d'œuvre de sa place dans l'unité domestique d'autre part (Barthez, 1986 ; Laurent et Rémy 2000).

Les principales enquêtes statistiques permettant d'analyser l'emploi en agriculture sont les enquêtes sur les structures de production (Recensement agricole et enquêtes Structures intermédiaires). Ces enquêtes décrivent l'activité agricole au sens large (surfaces, cheptels, modes de production et activités de diversification, main-d'œuvre...), à condition qu'elle soit conduite sur une unité suffisamment grande pour être qualifiée « d'exploitation » (de l'ordre de 1 ha de culture). S'agissant de la main-d'œuvre, ces enquêtes recensent la totalité des personnes que le chef d'exploitation déclare avoir mobilisé sur l'exploitation au cours d'une campagne de production (actifs familiaux, salariés permanents et occasionnels) et le temps de travail associé. Pour les salariés non permanents sur l'exploitation (notamment

travailleurs saisonniers), seul le nombre total de salariés est connu ainsi que le temps de travail global effectué par ces derniers au cours de la campagne, résumé en unités de travail (UTA) fournies[5]. Est également comptabilisé le travail effectué sur l'exploitation au cours de la campagne par un tiers (groupement d'employeurs, ETA, CUMA…). Par nature, ce type d'enquête ne permet pas de connaître les calendriers d'activité de chaque travailleur temporaire, ni de dénombrer précisément le nombre total de travailleurs temporaires moblisés par les exploitations, un saisonnier pouvant intervenir et être compté dans plusieurs exploitations. Ces enquêtes ne permettent pas non plus le dénombrement ou le suivi individuel des travailleurs employés par des tiers. Or, c'est précisément dans ces catégories de salariés que s'observent de fortes recompositions des formes de travail en agriculture (Morice et Michalon, 2008 ; Cahuzac et Détang-Dessendre, 2011 ; Laurent, 2013).

L'enquête emploi de l'Insee fournit, pour sa part, une photographie détaillée de l'emploi au niveau national, pour une semaine de référence, à partir de l'interrogation de l'ensemble des personnes de plus de 15 ans d'un échantillon de ménages. Le questionnement sur les emplois occupés est très détaillé. En revanche, cette enquête étant menée sur un échantillon représentatif de l'ensemble de la population française, le nombre de salariés agricoles exerçant de façon temporaire sur les exploitations est par nature peu important dans l'échantillon et ne peut donc être à la base d'analyses très précises.

Pour disposer d'une information plus complète sur les actifs permanents et temporaires dans les exploitations agricoles, il faut mobiliser les données administratives issues des fichiers de cotisants. Les données de la Mutualité sociale agricole (MSA) fournissent ainsi des informations sur l'ensemble des personnes qui y cotisent en France métropolitaine : nature des contrats des travailleurs salariés employés par les exploitants (CDD, CDI, contrats saisonniers, contrats vendange), personnes travaillant sur les exploitations mais employées par d'autres organismes (entreprises de travaux agricoles, groupements d'employeurs, intérim agricole, etc.), périodes d'emploi, et rémunérations (annexe 1). Ces données, exhaustives , présentent par ailleurs l'avantage d'être disponibles annuellement. Au sein de l'ensemble du secteur couvert par la MSA, identifier les exploitations agricoles au périmètre du recensement agricole et les différents tiers intervenant au stade de la production nécessite d'établir des clé de tri, détaillées dans l'annexe 2.

Les données de la MSA ne permettent pas, en revanche, d'analyser la situation des actifs agricoles dans les départements d'outre-mer. Selon le recensement agricole, dans ces départements d'Outre-mer, les actifs agricoles représentent en 2010 un total de 34 200 UTA hors Mayotte, dont 10 660 UTA salariées (RA 2010). Sur la seule île de Mayotte, le recensement agricole décomptait 15 700 exploitations agricoles, regroupant 60 000 personnes, soit près d'un tiers de la population officielle (Agreste, 2011). L'importance de la population agricole, salariée et non salariée, dans les départements d'outre-mer et sa spécificité notamment en terme de pluriactivité, justifieraient des travaux spécifiques.

Pour documenter le travail détaché, les données de synthèse de la Direction générale du travail du ministère en charge de l'Emploi peuvent être mobilisées. Ces données permettent de positionner le secteur agricole par rapport aux autres secteurs économiques, en termes de recours au travail détaché mais ne permettent pas d'analyses très fine de la population concernée.

Enfin, les catégorisations statistiques, pour analyser la main-d'œuvre comme d'autres domaines, supposent toujours une certaine simplification et sont, de ce fait, plus

5. La notion d'unité de travail agricole (UTA) correspond à un volume de travail équivalent à celui d'une personne active à temps complet sur l'exploitation durant une année.

ou moins éloignées de la complexité des modalités réelles de vie. Il est donc nécessaire de croiser les regards disciplinaires pour comprendre l'évolution des statuts des travailleurs de l'agriculture française (Aboubadra-Pauly *et al*., 2016). Si cet article privilégie une approche quantifiée de la précarité en agriculture, il mobilise également divers travaux récents de sociologues ainsi que des rapports administratifs.

1.3. Des statuts intrinsèquement précaires

Parmi les statuts des travailleurs salariés, plusieurs sont considérés comme intrinsèquement précaires. Il s'agit en particulier des contrats dont la durée est source d'incertitude, notamment le temps partiel subi et le travail temporaire ou occasionnel, à durée déterminée, ou saisonnier. La fondation européenne pour l'amélioration des conditions de vie et de travail caractérise ainsi cette précarité, par différence avec la sécurité apportée par le modèle de référence du contrat de travail à temps plein, à durée indéterminée, sur des horaires standards, garantissant un revenu régulier et ouvrant l'accès à une protection sociale complète (Eurofound, 2017). Si la précarité de l'emploi ne se résume pas à cette caractéristique, elle en est une composante majeure (Broughton *et al*., 2016). L'approche via la nature des contrats est donc déterminante, même si elle doit être complétée par une réflexion sur les choix individuels et la qualité du travail.

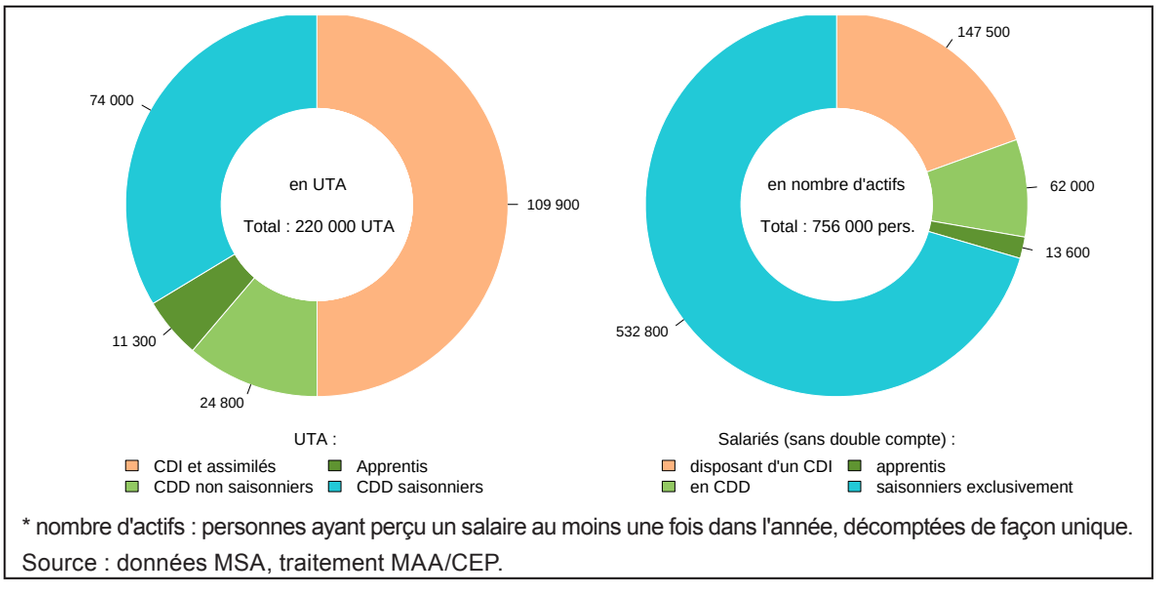
L'analyse des contrats de travail en production agricole a été réalisée, grâce aux données de la MSA. Ces dernières ont été dépouillées de façon à se rapprocher de l'univers du recensement agricole (voir annexe 2). L'analyse des divers types de contrats qui coexistent est inspirée des travaux de Villaume (2011), pour cerner et quantifier ce phénomène et ses dynamiques. Nous avons regroupé les contrats salariés en quatre catégories : les contrats à durée indéterminée (CDI), les contrats à durée déterminée (CDD) non saisonniers, les CDD saisonniers (regroupant dans un premier temps contrats vendange et autres contrats saisonniers), ainsi que les contrats d'apprentissage et stages rémunérés.

Dans les exploitations agricoles françaises, en 2016, en volume horaire la moitié de la main-d'œuvre salariée par les exploitations était en CDI. Les CDD, saisonniers ou non, représentaient avec les apprentis et stagiaires rémunérés, l'autre moitié des UTA salariées déclarées. Cette proportion est en hausse par rapport à la décennie précédente (45,6 % en 2002) et même par rapport à 2014 (48 %) (figure 2). En volume horaire, la moitié du travail déclaré des salariés des exploitations agricoles se fait donc sous ces statuts intrinsèquement précaires. En nombre de travailleurs, sur les 756 000 personnes salariées directement par les exploitations agricoles en 2016, seules un cinquième (147 500 personnes) bénéficiait d'un CDI. L'écart important entre ces deux mesures de la contribution des CDI au travail total (50 % des heures vs 20 % des personnes) s'explique par le fait que la deuxième mesure comptabilise toutes les personnes ayant été au moins une fois employées comme salariés par une exploitation agricole au cours de l'année. Or les personnes employées en contrats précaires (saisonniers notamment) ont beaucoup plus fréquemment que les personnes en CDI un temps de travail réduit au cours de l'année[6].

Au-delà du statut des contrats de travail salariés, d'autres situations peuvent exposer les travailleurs à des risques accrus de précarisation, notamment le temps partiel et la pluriactivité subis (même à durée indéterminée). En outre, les statuts précaires ne se cantonnent pas aux personnes directement employées par les exploitations.

6. Elles comptent pour 1 dans la mesure en nombre d'actifs, alors qu'elles ne sont prises en compte, dans la mesure en UTA, qu'au prorata de leur temps de travail..

Figure 1 - **Statut de la main-d'œuvre salariée par les exploitations agricoles en 2016**



* nombre d'actifs : personnes ayant perçu un salaire au moins une fois dans l'année, décomptées de façon unique.

Source : données MSA, traitement MAA/CEP.

Comme nous le verrons plus loin, ils concernent aussi une population croissante de personnes qui travaillent sur les exploitations mais sont employées par un tiers (entreprises de travaux agricoles, agences d'intérim, prestataires de service étrangers, etc). Enfin le travail illégal reste une réalité dans le secteur agricole.

1.4. Statuts, précarité et droits associés

Dans le secteur agricole cohabitent de nombreux statuts de travailleurs, salariés ou non-salariés, permanents ou temporaires. On peut à grands traits en identifier quatre groupes : les non-salariés familiaux (exploitants, conjoint collaborateur, aides familiaux), les salariés de l'exploitation (permanents, saisonniers, etc.), les salariés de prestataires (permanents, saisonniers, intérimaires ou travailleurs détachés, sous statut spécifique) ainsi que les travailleurs en formation (apprentis, stagiaires). Le tableau 1 présente le cadre juridique et les droits associés à chacun de ces statuts.

Si la précarité de l'emploi est multidimensionnelle, le statut des travailleurs en est une composante majeure. Il conditionne, plus ou moins directement : l'instabilité ; la pauvreté et la faiblesse des rémunérations ; les garanties associées dans la durée à l'emploi (couverture sociale, retraites, mesures pour la santé et la sécurité au travail) ; les difficultés à évoluer professionnellement (y compris par l'accès aux formations) ; l'exclusion (dont les difficultés d'accès au crédit et au logement) ; les conditions de travail, au-delà des garanties légales (Midler *et al.*, 2018) ; et le caractère subi ou choisi de la situation.

2. Précarité et diversité des statuts des travailleurs dans les exploitations agricoles

Cette partie décrit et, quand cela est possible, quantifie, les divers statuts légaux des travailleurs indépendants et subordonnés. Pour chacun, elle analyse ce qui peut constituer une source de précarité dans le travail. Par ailleurs, si la place du travail salarié se renforce dans les exploitations françaises depuis le début des années 1990 (Marchand et Thélot, 1997 ; Grandjean *et al.*, 2018), le développement de l'externalisation du travail agricole (Legagneux *et al.*, 2018)

Tableau 1 : **Statuts des travailleurs et droits associés**

Statut	Statut salarié	Durée maximale de l'emploi	Montant de la rémunération directe	Prestations sociales accessibles					
				Maladie	Décès	AT/MP **	Invalidité	Retraite	Chômage
Exploitant	Non	Sans limite	Non encadrée	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui	Non
Cotisants solidaires	Non	Sans limite	Inférieure à 800 fois le SMIC horaire sur l'année	Non	Non	Oui	Non	Non	Non
Conjoint Collaborateur	Non	Sans limite	Nulle ou différée	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui	Non
Aides familiaux	Non	5 ans	Nulle ou différée	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui	Non
CDI*	Oui	Sans limite	*A minima* le SMIC	Oui, sous conditions ***	Oui, sous conditions ***	Oui	Oui, sous conditions ***	Oui, sous conditions ***	Oui, sous conditions ***
CDD*	Oui	18 mois renouvelable avec délai de carence)	*A minima* le SMIC	Oui, sous conditions ***	Oui, sous conditions ***	Oui	Oui, sous conditions***	Oui, sous conditions***	Oui, sous conditions***
CDD* saisonnier	Oui	10 mois renouvelable sans délai de carence)	*A minima* le SMIC	Oui, sous conditions ***	Oui, sous conditions ***	Oui	Oui, sous conditions***	Oui, sous conditions***	Oui, sous conditions***
Intérimaire	Oui, d'un prestataire extérieur	Durée maximum légale variable (renouvelable sans délai de carence)	*A minima* le SMIC	Oui, sous conditions ***	Oui, sous conditions ***	Oui	Oui, sous conditions***	Oui, sous conditions***	Oui, sous conditions***
Détaché	Oui, d'un prestataire extérieur	2 ans (renouvelable sans délai de carence)	*A minima* le SMIC	Variable : dépend du régime de sécurité sociale du travailleur dans le pays de son employeur					
Apprenti	Oui	3 ans	*A minima* le SMIC	Oui, sous conditions ***	Oui, sous conditions***	Oui	Oui, sous conditions***	Oui, sous conditions***	Oui, sous conditions***
Stagiaire	Non	6 mois (renouvelable tous les ans)	*A minima* 15% du plafond de la sécurité sociale (3,60 €) si plus de 3 mois, nulle sinon****	Oui, sous conditions ***	Oui, sous conditions***	Oui	Oui, sous conditions***	Non	Non

* Pour ces statuts salariés, les droits sont identiques, que le salarié soit employé par l'exploitation directement, un groupement d'employeurs, une CUMA ou une ETA.
** Accident du travail / maladie professionnelles.
*** Pour les statuts salariés et les stagiaires, l'accès à certaines prestations sociales est conditionné à un minimum d'heures de travail et/ou de montant de cotisation : 150 fois le montant du SMIC horaire brut pour cotiser un trimestre pour la retraite, 150 heures de travail pour bénéficier des indemnités maladies, 600 heures pour bénéficier des indemnités invalidité et décès, 4 mois de travail pour bénéficier des allocations chômage.
**** Rémunération obligatoire à partir de 3 mois dans les exploitations agricoles si stagiaire du secondaire.

Source : Axel Magnan, INRA SAD

incite à élargir l'analyse aux travailleurs intervenant dans les exploitations mais employés par d'autres entités. Au-delà des travailleurs salariés par les exploitations, nous développerons donc le cas des groupements d'employeurs, des entreprises de travaux agricoles (ETA) et des entreprises d'intérim agricole et de prestations de services, basées en France ou à l'étranger.

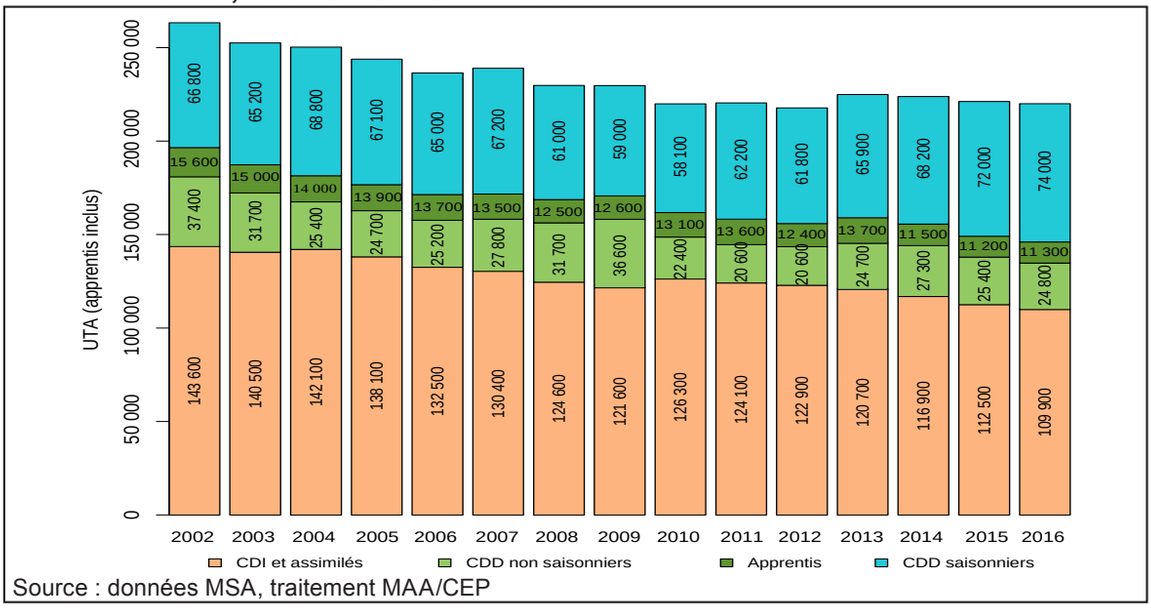
2.1 Les travailleurs salariés employés par les exploitations agricoles

2.1.1 Des travailleurs sous différents statuts

Au total, 756 000 travailleurs salariés (y compris les apprentis) ont été employés par les exploitations agricoles au cours de l'année 2016 pour un total de 220 000 UTA salariées (figure 1). Sur le total, 147 500 salariés, employés par 66 000 exploitations, ont bénéficié d'un CDI (19 %), 62 000 travailleurs ont eu accès à un CDD non saisonnier et 532 800 personnes n'ont bénéficié que de contrats saisonniers (certains cumulant ou enchaînant différents types de contrats dans l'année). Ces salariés ont été employés dans 126 000 exploitations agricoles. On dénombre également 13 600 apprentis ou élèves en stages rémunérés. De nombreux stagiaires non rémunérés travaillent aussi dans la production agricole[7], sans que le nombre d'exploitations dans lesquelles ils ont été accueillis soit connu.

Compte tenu de la durée limitée, voire du caractère saisonnier des contrats, la proportion de salariés hors contrats CDI diffère considérablement selon qu'elle est mesurée en nombre de personnes ou en contribution horaire. Depuis le début des années 2000, la proportion de salariés n'ayant pas de CDI au cours d'une année avoisine 80 % (figures 2 et 3). La quotité de temps plein moyenne (durée en heures, ramenée à un temps plein), pour les CDD non saisonniers, fluctue au cours du temps, passant de 44 % en 2002 à 21 % en 2013, avant de remonter à 37 % en 2016. Le temps de travail en CDD non saisonniers semble donc s'adapter aux besoins conjoncturels, *via* la durée des contrats ou le temps de

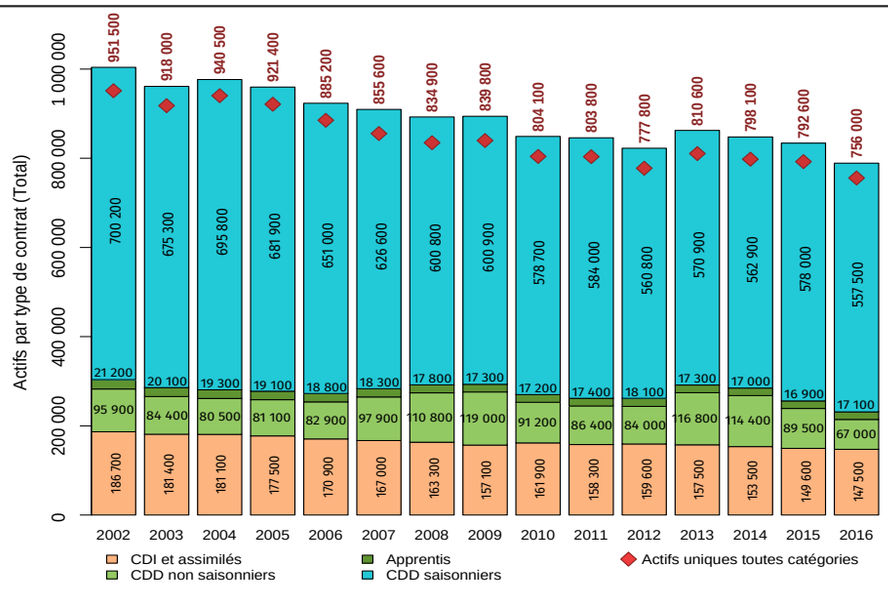
Figure 2 **: Statuts de la main-d'œuvre agricole salariée selon la nature du contrat, en UTA, entre 2002 et 2016 en France**



Source : données MSA, traitement MAA/CEP

7. Seuls sont ici décomptés les stages rémunérés, cotisants à la MSA. De nombreux stages courts ne sont donc pas pris en considération. Á la rentrée 2015 la DGER décomptait 166 362 élèves et étudiants dans les établissements de l'enseignement agricole, toutes sections confondues (DGER, 2016).

Figure 3 **: Statuts de la main-d'œuvre agricole salariée selon la nature du contrat, en nombre d'actifs entre 2002 et 2016 en France**

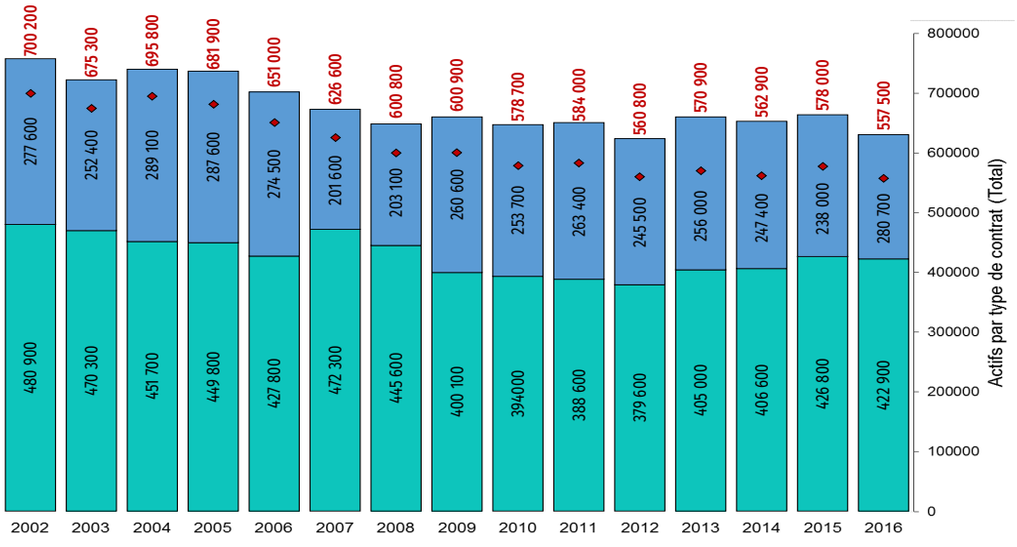


Lecture : au sein de chaque catégorie de contrat, les actifs sont recensés de manière unique, sans double compte. Cependant, une même personne pouvant cumuler deux types de contrats dans l'année, l'addition des différentes catégories inclut des doubles comptes. Le point « actifs uniques toutes catégories » et le chiffre au-dessus de chaque colonne correspondent ainsi au nombre total d'actifs, sans double compte, tels qu'ils sont décomptés dans la figure 1.
Source : données MSA, traitement MAA/CEP

travail hebdomadaire. Celle des contrats saisonniers s'est régulièrement renforcée, passant de 10 % à 13 % de temps plein annualisé[8] en moyenne entre 2002 et 2016.

Au sein des contrats saisonniers, on peut distinguer un contrat de travail spécifique : le contrat vendanges. Mis en place depuis 2002, ce contrat saisonnier, d'un mois maximum, est ouvert aux fonctionnaires et aux salariés du privé en congés payés. Il représente une part non négligeable des contrats saisonniers depuis sa création (27 % en 2016) même si

Figure 4 **: Évolution du nombre de personnes salariées en contrats saisonniers, vendanges et non-vendanges entre 2002 et 2016**



Source : données MSA, traitement INRA SAD

8. En considérant un temps plein annuel à 1 820 heures.

le nombre de personnes en contrats vendanges tend à se réduire alors que le nombre de saisonniers hors contrats vendanges est à la hausse depuis 2012 (figure 4). Une analyse spécifique par type de contrat et de production permettrait de mieux comprendre ces évolutions. Sauf indication spécifique, dans notre analyse, les contrats saisonniers incluent ces contrats vendanges.

2.1.2 Distribution des types de contrats

L'analyse du nombre de contrats actifs pour chaque jour de l'année, et du nombre de travailleurs concernés, permet de comprendre les dynamiques annuelles (figure 6) et interannuelles (figure 7) du salariat agricole (voir aussi encadré 1).

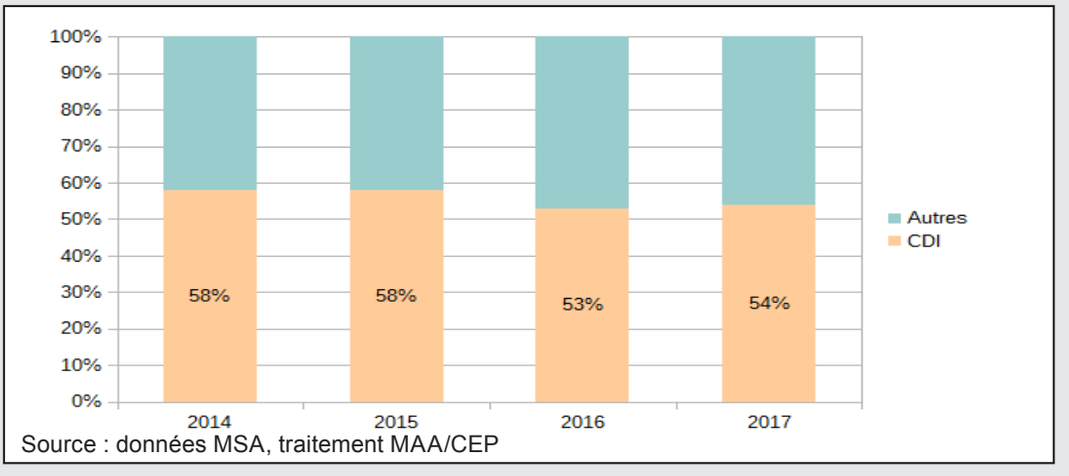
En toute logique, le nombre de contrats saisonniers varie fortement selon les cycles saisonniers, et connaît un pic particulier au moment des vendanges (figures 6 et 7). Hors contrat vendanges, ces contrats sont utilisés tout au long de l'année. Chaque jour de l'année, le nombre de contrats en cours est supérieur au nombre de salariés, compte tenu du cumul de contrats simultanés à temps partiel (ou de contrats d'intermittence).

La répartition des contrats selon leur statut peut être détaillée en fonction des grands secteurs d'activité des exploitations agricoles (figures 8 et 9). Il en ressort que c'est dans le secteur viticole, premier employeur du secteur agricole, que les travailleurs occasionnels, notamment saisonniers, sont les plus nombreux. Ils y assurent 47 % des heures travaillées et représentent 87 % des salariés sous contrat au cours de l'année (hors stages et apprentissages).

Encadré 1 - **Évolution des offres d'emploi**

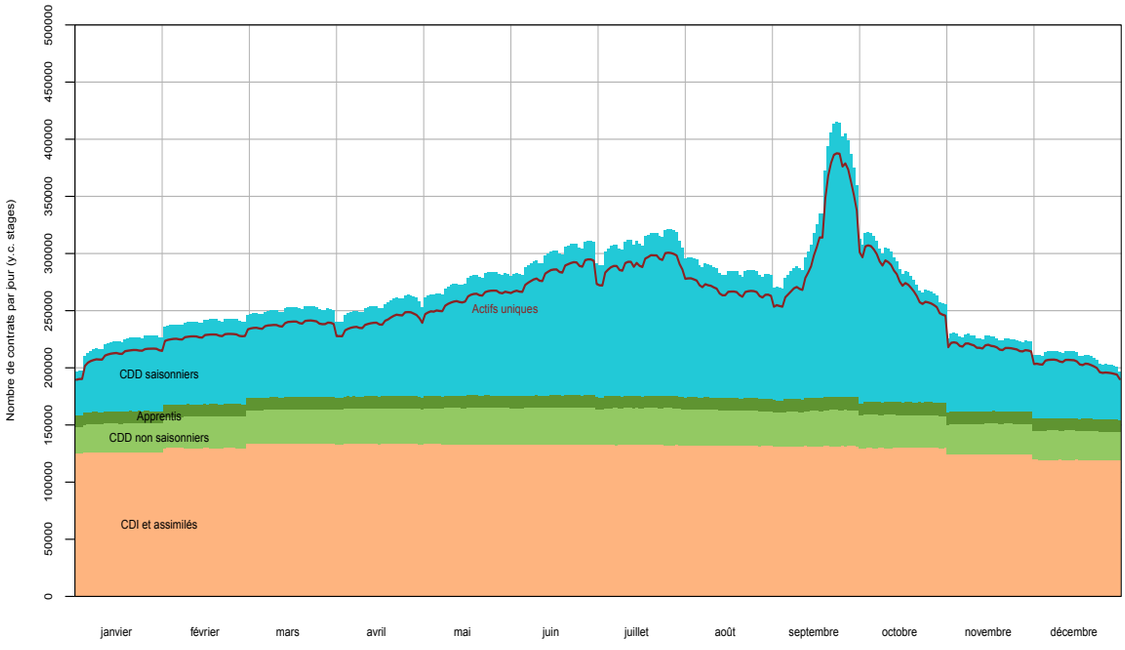
La multiplication des CDD se retrouve au niveau des offres d'emploi (figure 5) : entre 2014 et 2017, les propositions de CDI dans le réseau de l'APECITA (s'adressant aux travailleurs les plus qualifiés, de type ingénieurs, cadres, agents de maîtrise ou techniciens) sont passées de 58 % à 54 % des offres. Le phénomène de précarisation des contrats salariés touche donc aussi l'emploi qualifié dans le secteur agricole au sens large (comprenant les services à l'agriculture – OPA, instituts techniques, syndicats, administration, enseignement –, coopératives, entreprises de travaux et entreprises du paysage).

Figure 5 **: Statut des offres d'emploi à l'APECITA de 2014 à 2017, hors industries agroalimentaires**



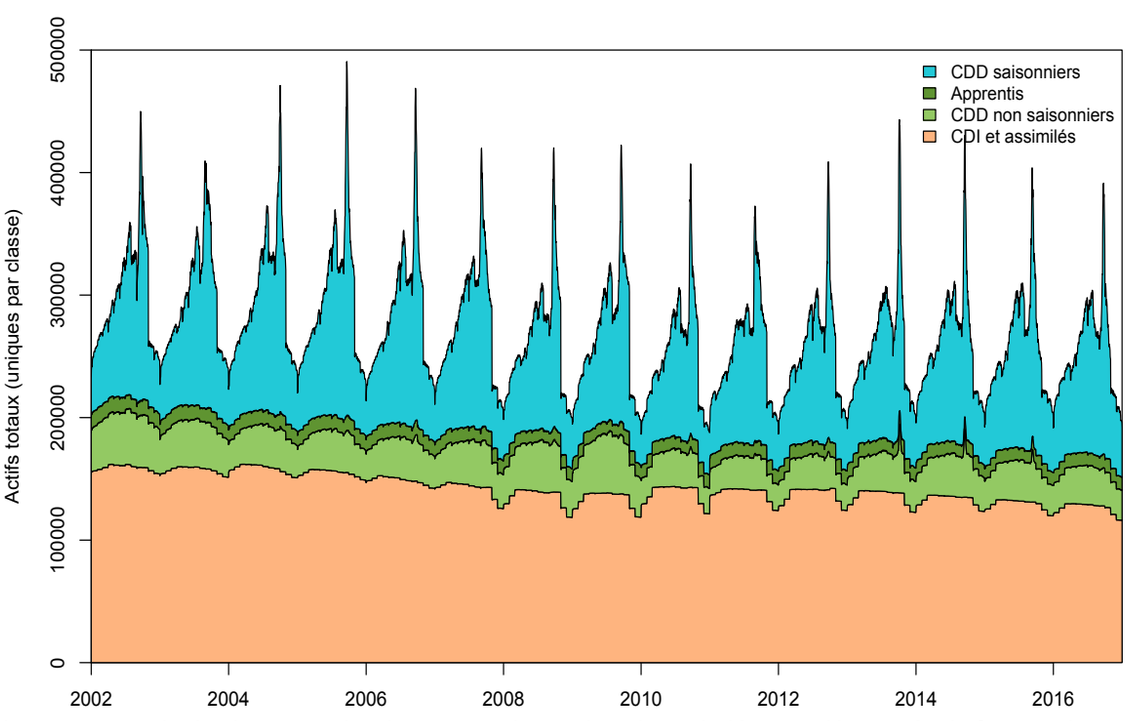
Source : données MSA, traitement MAA/CEP

Figure 6 : **Évolution par jour du nombre de contrats dans les exploitations agricoles en 2016 selon leur statut**



Source : données MSA, traitement MAA -CEP, d'après Villaume 2011

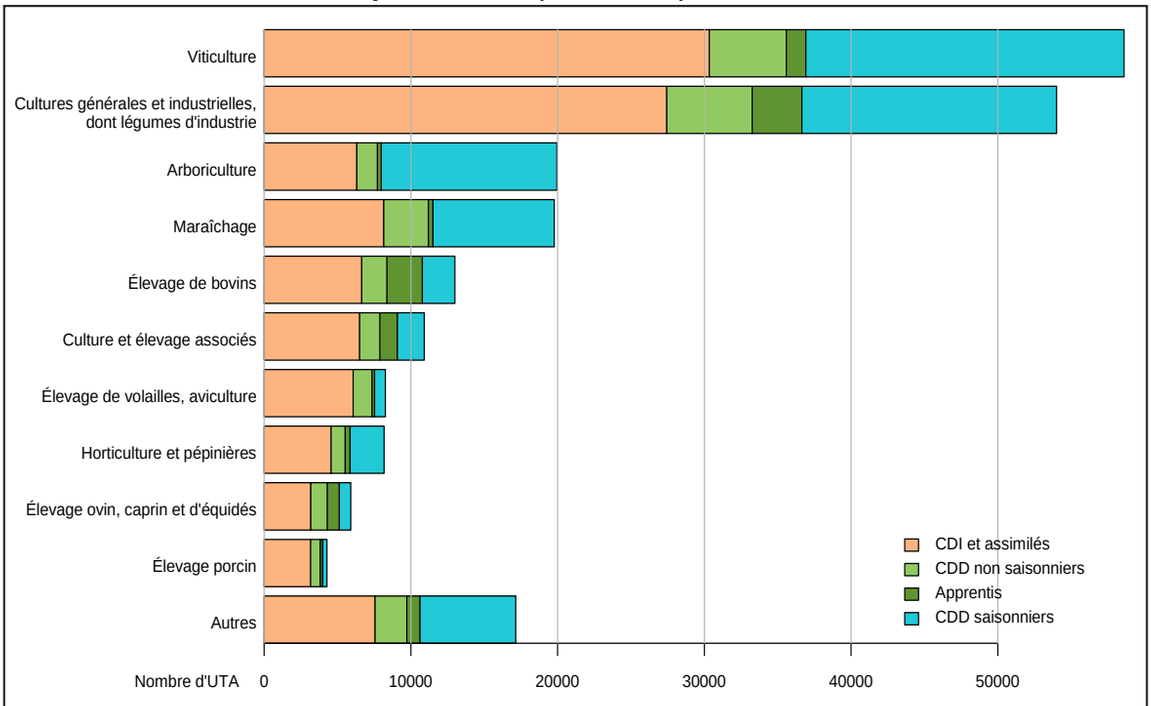
Figure 7 : **Nombre de salariés par jour dans les exploitations agricoles, selon leur statut**



Lecture : au sein de chaque catégorie, et pour chaque jour, les salariés sont décomptés de façon unique (sans double compte). Quelques salariés cumulent, sur la même journée, des contrats de natures différentes, ils sont alors comptés une fois dans chaque catégorie. L'addition des différentes catégories engendre donc quelques doubles comptes.

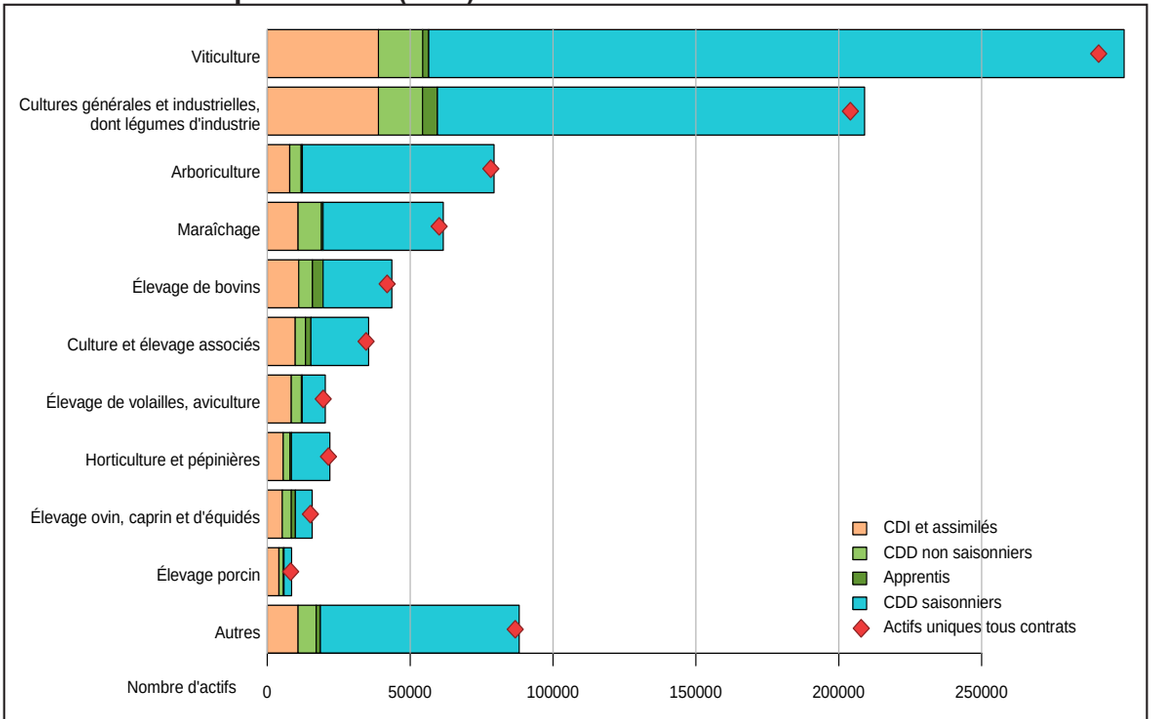
Source : données MSA, traitement MAA -CEP, d'après Villaume 2011

Figure 8 : **Statut de la main-d'œuvre salariée dans les exploitations agricoles en 2016, en nombre d'UTA par secteur (code NAF)**



Source : données MSA, traitement MAA -CEP, d'après Villaume 2011

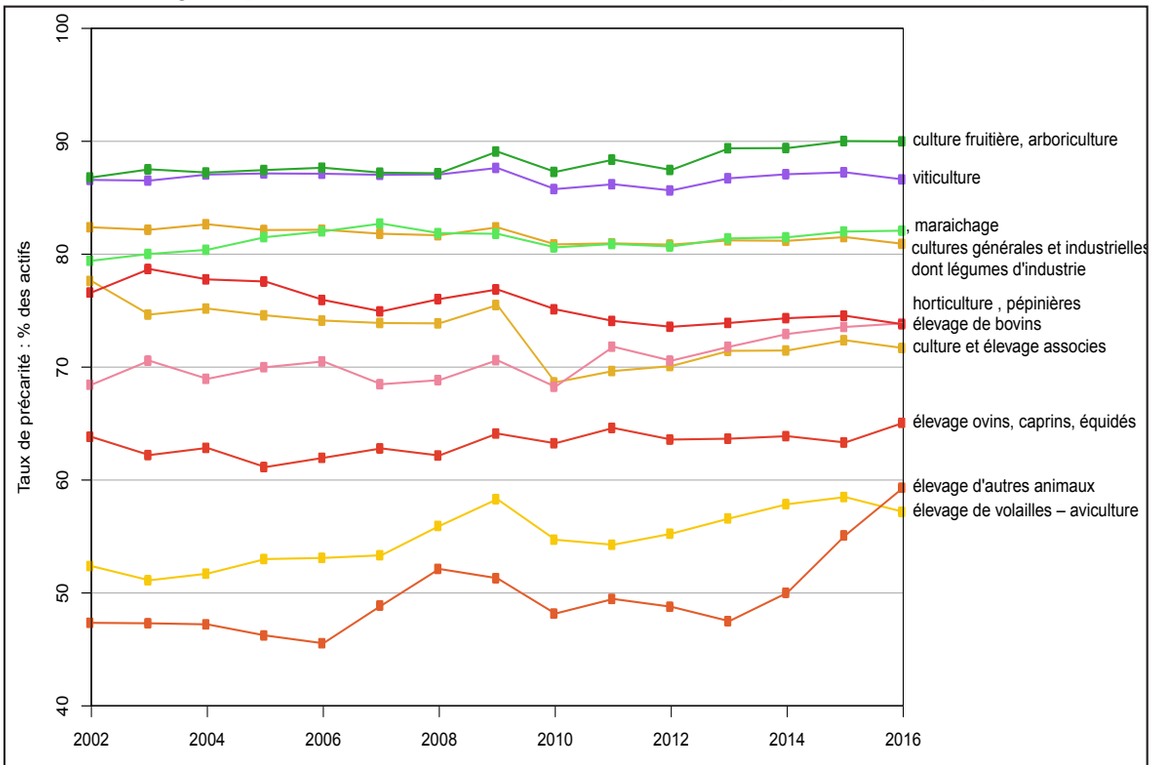
Figure 9 : **Statut des salariés dans les exploitations agricoles en 2016, en nombre d'actifs par secteur (NAF)**



Lecture : au sein de chaque catégorie de contrat, les actifs sont recensés de manière unique, sans double compte. Cependant, une même personne pouvant cumuler deux types de contrats dans l'année, l'addition des différentes catégories inclut des doubles comptes. Le point « actifs uniques toutes catégories » et le chiffre au-dessus de chaque colonne correspondent ainsi au nombre total d'actifs, sans double compte.

Source : données MSA, traitement MAA-CEP

Figure 10 : **Taux de précarité des salariés selon les secteurs (pourcentage des salariés n'ayant pas accès à un CDI entre 2002 et 2016, par codes NAF)**



Méthode : ce taux de précarité des salariés correspond au pourcentage des salariés du secteur qui ne bénéficient pas d'un CDI (même à temps partiel). Il s'agit d'un taux de précarité partiel, ne portant que sur la main-d'œuvre salariée dans l'exploitation, et ne prenant pas en compte les autres formes de travail salarié (intérim, etc.).
Source : données MSA, traitement MAA-CEP.

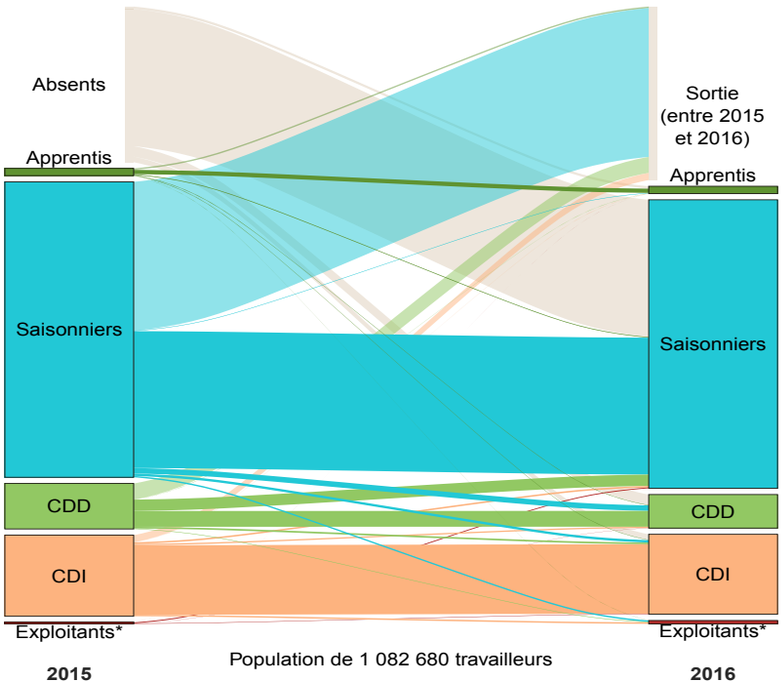
C'est toutefois en arboriculture que les taux de précarité, exprimés par rapport aux heures travaillées ou aux salariés, sont les plus élevés : 90 % des salariés (représentant 68 % des UTA salariées) ne bénéficient que de contrats temporaires (figure 10), hors salariés en formation. Dans ce secteur, la part des salariés sous contrats précaires a légèrement augmenté au cours des dix dernières années.

2.1.3 Un fort renouvellement de la main-d'œuvre salariée par les exploitations agricoles

Un CDD, s'il offre peu de visibilité et de latitude au travailleur pour se projeter dans l'avenir, peut représenter une étape dans le parcours professionnel, vers l'accession à des statuts plus stables. Néanmoins, Villaume montrait en 2009 qu'une grande partie des actifs agricoles en CDD quittaient le secteur dans les deux années suivant leur contrat.

L'analyse des trajectoires de la population exhaustive des actifs cotisant à la MSA au sein des exploitations agricoles, confirme et complète ces résultats. Ainsi, la moitié des salariés exclusivement saisonniers de 2015 n'étaient plus salariés en exploitations agricoles l'année suivante. Il en est de même pour 35 % des salariés en CDD (figure 11 et tableau 2). Le taux de sortie (et de renouvellement) des salariés en contrats temporaires est donc particulièrement élevé : sur cette année-là, seuls 3,7 % des salariés en CDD et 0,5 % des saisonniers ont accédé à un CDI.

Figure 11 : **Trajectoires des salariés des exploitations agricoles entre 2015 et 2016**



Source : données MSA, traitement MAA-CEP.

Tableau 2 **: Trajectoires des salariés agricoles entre 2015 et 2016**

			2016					
			Exploitants*	CDI	CDD	Saisonniers	Apprentis	Sortie
			6 412	147 531	62 028	532 789	13 614	320 306
2015	**Absents**	287 384	/	3,6 %	6,8 %	88,2 %	1,5 %	/
	Exploitants*	2 690	/	27,1 %	10,9	61,6 %	0,4 %	/
	CDI	149 645	1,8 %	85,8 %	1,6%	1,9 %	0,1 %	8,8 %
	CDD	84 020	1,1 %	3,7 %	34,7 %	25,0 %	0,4 %	35,2 %
	Saisonniers	545 590	0,5 %	0,8 %	1,9 %	46,3%	0,2 %	50,4 %
	Apprentis	13 351	1,4 %	4,9 %	5,4 %	9,3 %	59,0 %	19,9 %

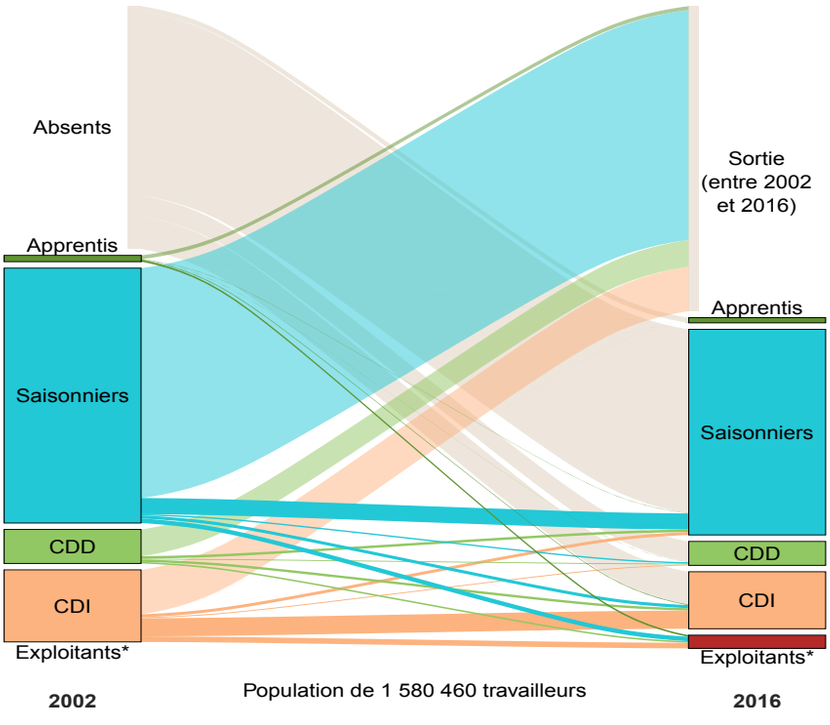
Lecture : la figure 11 représente, de façon agrégée, les trajectoires individuelles des salariés entre 2015 et 2016, pour différentes catégories de salariés des exploitations agricoles : bénéficiant au moins d'un CDI, en CDD non saisonnier, exclusivement en contrats saisonniers. Le tableau deux détaille la matrice de transfert entre les deux années. Ainsi, la moitié des saisonniers de 2015 (en bleu ou 50,1 % dans le tableau 2) sortent du champ de la production agricole l'année suivante (modalité « absent »)

* La modalité « exploitant non salarié » désigne les exploitants que l'on retrouve comme salariés en exploitation agricole sur l'une des deux années traitées. Ainsi, ce sont 2 690 exploitants et exploitantes non salariés en 2015 qui deviennent salariés en 2016, comme saisonniers dans 61,6 % des cas.

Source : Axel Magnan, INRA SAD

Sur un pas de temps plus long, ces phénomènes se confirment et s'accentuent. Ainsi, si l'on compare les identifiants individuels des salariés agricoles actifs en 2002 et en 2016 (figure 12 et tableau 3), seuls 6,3 % des 660 414 saisonniers de 2002 sont aussi identifiés en 2016 comme exclusivement saisonniers, 1,8 % sont devenus exploitants[9] et 1,2 % ont accédé à un CDI dans une exploitation agricole. Plus de 90 % des saisonniers de 2002 ne sont ainsi plus salariés en exploitation agricole en 2016. Les comparaisons des populations de travailleurs salariés, entre deux années successives ainsi qu'entre deux échéances séparées de 15 ans, semblent corroborer des analyses déjà présentes dans la littérature scientifique, qui soulignent la coexistence d'une population importante de saisonniers très

Figure 12 : **Trajectoires des salariés des exploitations agricoles entre les années 2002 et 2016**



Source : données MSA, traitement MAA-CEP.

Tableau 3 **: Trajectoires des salariés agricoles entre les années 2002 et 2016**

			2016					
			Exploitants*	CDI	CDD	Saisonniers	Apprentis	Sortie
			34 397	147 531	62 028	532 789	13 614	790 101
2002	**Absents**	628 939	/	13,5 %	8,6 %	75,8 %	2,2 %	/
	Exploitants*	0	/	0	0	0	0	/
	CDI	186 699	7,7 %	25,2 %	1,3 %	4,1 %	0	61,7 %
	CDD	88 035	4,6 %	7,0 %	2,4 %	7,2 %	0	78,9 %
	Saisonniers	660 414	1,8 %	1,2 %	0,5 %	6,3 %	0	90,2 %
	Apprentis	16 373	26,2 %	8,6 %	1,5 %	3,3 %	0	60,4 %

Source : données MSA, traitement MAA-CEP

9.Au total, 34 000 salariés en exploitation agricole en 2002 sont devenus exploitants ou co-exploitants en 2016. Parmi eux, 14 400 étaient en CDI et 11 600 en contrat saisonnier (1,8 % des saisonniers de 2002).

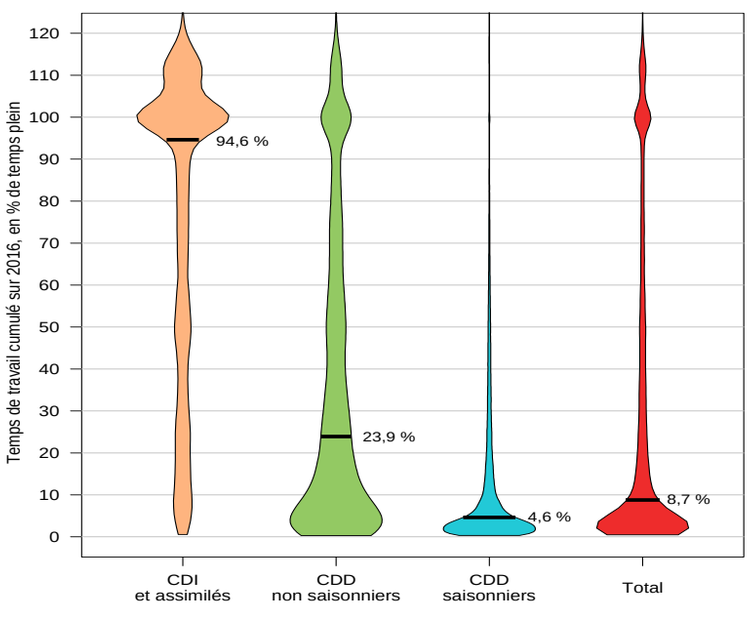
occasionnels et d'une population plus réduite de saisonniers récurrents voire « permanents » (Bellit et Détang-Dessendre, 2014). Une étude comparée de ces deux populations ainsi qu'une analyse détaillée des mouvements annuels entre 2002 et 2016 seraient utiles pour caractériser plus finement la population des travailleurs saisonniers en agriculture.

2.1.4 Un salariat majoritairement à temps partiel

Le code du travail définit les « salariés à temps partiel » comme ceux dont l'horaire de travail est inférieur à la durée hebdomadaire, mensuelle ou annuelle légale, conventionnelle ou habituelle dans l'entreprise (article L. 3123-1 du code du travail). Depuis la loi n°2013-504 du 14 juin 2013 relative à la sécurisation de l'emploi, il existe une obligation de durée minimale de 24 heures hebdomadaires ou de son équivalent mensuel (104 heures) ou annuel (1 248 heures). Cette durée minimale avait pour objectif de permettre aux salariés de bénéficier d'une rémunération suffisante et, indirectement, de lutter contre la précarité. Néanmoins, il est possible de déroger à cette durée minimale par accord collectif de branche étendu.

Alors que la moitié des salariés en CDI ont un volume de travail sur l'année équivalent à au moins 95 % d'un temps plein (figure 13), les quotités de temps de travail en CDD sont bien inférieures : même lorsqu'ils ne correspondent pas à des contrats saisonniers, la moitié des travailleurs en CDD ne cumulent pas plus d'un quart-temps sur l'année ; pour la moitié des saisonniers, le cumul des contrats sur l'année représente moins de 5 % d'un volume de travail à temps plein (4,6%). Ce temps de travail cumulé sur l'année des saisonniers varie nettement selon les secteurs (figure 14) : la moitié des saisonniers cumulent moins de 3,7 % d'un temps plein en viticulture, tandis que les périodes de travail sont plus longues en arboriculture et maraîchage, permettant à la moitié des saisonniers d'atteindre 10 % d'un temps plein.

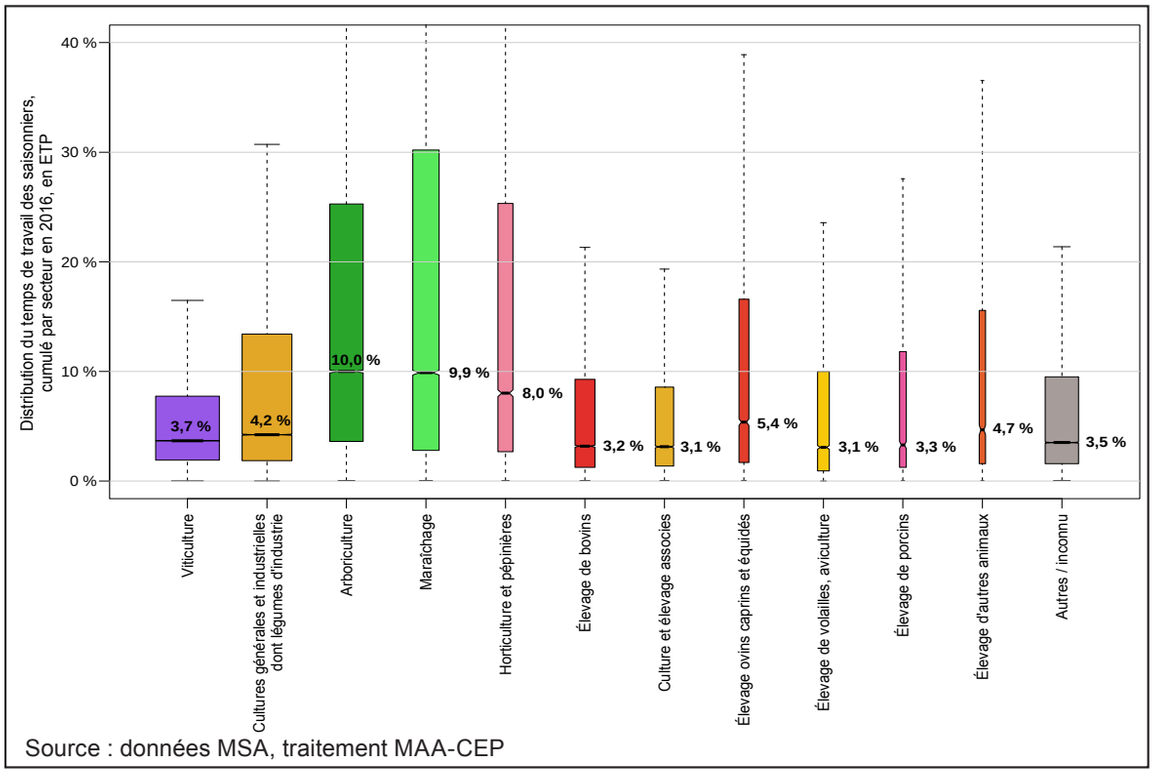
Figure 13 : **Distribution du temps de travail des salariés en exploitation, cumulé sur l'année 2016 par type de contrat**



Lecture : le temps de travail annuel des salariés des exploitations agricoles, en pourcentage d'un temps plein annuel (soit 1 820 heures), est figuré pour les trois types de contrats et au total. Chaque profil représente la répartition des cas individuels (densité). La médiane de la quotité de temps plein individuelle est représentée par la ligne noire (Phillips, 2017 ; Kampstra, 2008).

Source : données MSA, traitement MAA-CEP

Figure 14 : **Distribution du temps de travail des saisonniers, cumulé sur l'année 2016 par secteur d'activité (NAF)**



Source : données MSA, traitement MAA-CEP

Le temps partiel, voire très partiel, sur l'année est donc la règle majoritaire pour les salariés agricoles, même en cumulant les contrats. Si le temps partiel peut être choisi par certains travailleurs (et venir, le cas échéant, en complément d'autres types d'activités non agricoles), il peut aussi être subi, au sens où le salarié souhaiterait travailler davantage. L'information sur le caractère choisi ou contraint du temps partiel n'est pas disponible dans les fichiers administratifs et ne peut être recueillie qu'au travers d'enquêtes ou d'entretiens. De tels entretiens auprès des salariés, distinguant les divers secteurs d'activité, permettraient d'approfondir l'analyse.

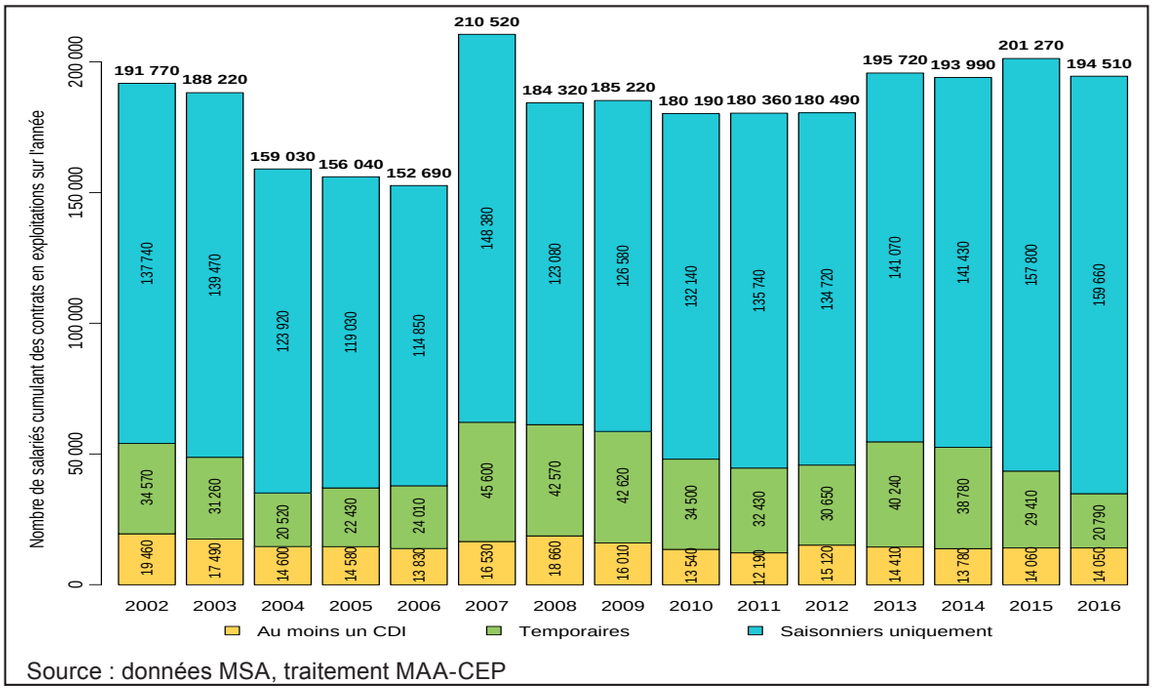
2.1.5 Le cumul de contrats, signe de précarité

A défaut d'information directe sur le caractère choisi ou subi des CDD (y compris contrat saisonnier) et/ou du travail à temps partiel, le cumul de contrats au cours d'une même année constitue un bon indicateur de la précarité des salariés et est, vraisemblablement, le signe de situations subies.

En 2016, 194 510 salariés (figure 15) ont cumulé ou enchaîné plusieurs contrats dans des exploitations agricoles sur l'année (hors stages et hors enchaînement de CDI), avec en moyenne 2,9 contrats par personne et un volume de travail cumulé équivalent à un tiers d'ETP. Ces salariés représentent au total 67 200 UTA ; 82 % de ces travailleurs occupent des contrats exclusivement saisonniers et 7,2 % ont occupé au moins un CDI. La fréquence d'accès à un CDI, chez les contractants multiples, est en diminution progressive, alors que la proportion des « purs » saisonniers augmente (ils n'étaient que 70 % en moyenne sur la période 2002-2016), signes d'une dégradation de leur situation.

Le temps de travail cumulé sur l'année par ces contrats s'est accru en 2016 (figure 16), avec 0,31 ETP cumulé en moyenne sur des CDD non saisonniers (en hausse depuis 2013) et 0,25 ETP sur les contrats saisonniers (en progression régulière depuis quinze ans).

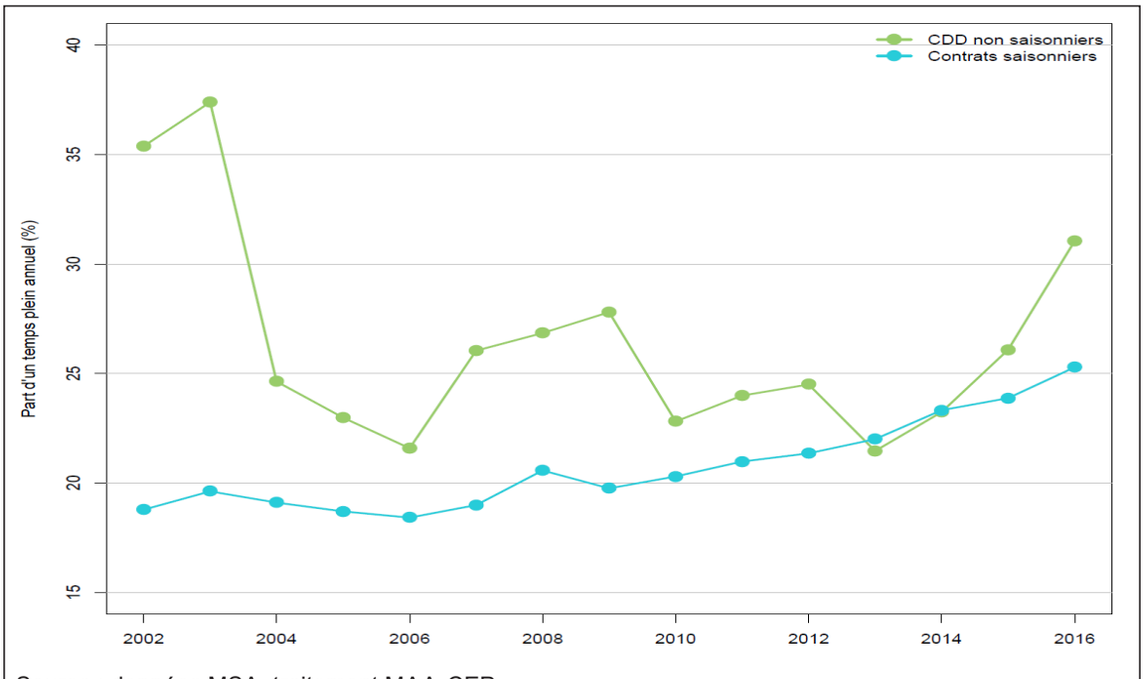
Figure 15 : **Distribution du temps de travail des salariés en exploitation, cumulé sur l'année 2016 par type de contrat**



Source : données MSA, traitement MAA-CEP

L'enchaînement de contrats sur des activités saisonnières différentes est classique, lié à la nature des travaux, et sera analysé plus loin, de même que l'enchaînement de plusieurs CDD. On constate aussi que près de 55 000 travailleurs cumulent chaque année des contrats de natures différentes (voir figure 3). À ces contrats en exploitation peuvent s'ajouter d'autres contrats dans le secteur agricole, hors exploitation, ou hors du secteur agricole. Ces derniers contrats ne pourraient être identifiés que par une approche inter-régime (Bellit, 2015).

Figure 16 : **Temps de travail cumulé chez les salariés bénéficiant de plusieurs contrats**



Source : données MSA, traitement MAA-CEP

2.2. Les personnes travaillant sur l'exploitation, mais employées par des tiers

2.2.1 Les travailleurs détachés

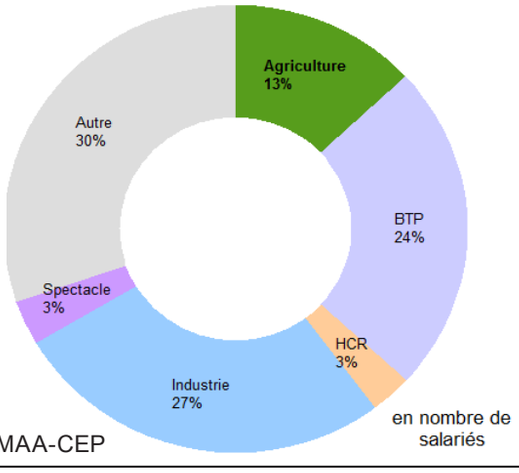
La prestation de service internationale permet à une entreprise, établie dans un État membre de l'Union européenne (UE) ou signataire d'une convention bilatérale avec l'UE (Grosset, 2015), de proposer ses services, à titre onéreux, à d'autres États membres sans avoir à s'y établir. Le prestataire peut se rendre lui-même dans l'autre État membre ou bien y détacher des salariés, afin de réaliser une prestation temporaire. En matière de rémunération, le salarié détaché doit bénéficier du droit du travail du pays d'accueil pour les matières explicitement énumérées, telles que le salaire minimum et accessoires de salaires, la durée du travail, la santé et la sécurité, la liberté individuelle et les mesures de non-discrimination.

Le salarié détaché doit donc être rémunéré de façon équivalente à un salarié local. L'attractivité du recours au détachement, en matière de « coût du travail », provient du différentiel de cotisations sociales. En effet, le salarié détaché reste affilié au régime de sécurité sociale de son pays d'origine.

Le secteur agricole, avec 67 601 salariés détachés en 2017, regroupe 13 % des salariés détachés en France (figure 17), l'industrie et le BTP en restant les principaux employeurs. Ces travailleurs représentaient en 2017 près de 5 900 équivalents temps plein dans le secteur agricole (estimations[10], figure 19).

Avant 2017, une grande partie des déclarations de détachement étaient fléchées à destination des entreprises d'intérim (21 % des travailleurs détachés en 2016), sans information sur le secteur d'activité final. Une partie importante de ces détachements en intérim était destinée au secteur agricole, sans qu'il soit possible d'en préciser l'ampleur. L'évolution du détachement dans le secteur agricole au cours des dernières années ne peut donc être reconstituée précisément, le nombre de travailleurs détachés entre 2004 et 2016 comprenant les travailleurs explicitement détachés dans le secteur agricole et une partie (non mesurable) des travailleurs détachés dans des entreprises d'intérim (figures 18 et 19).

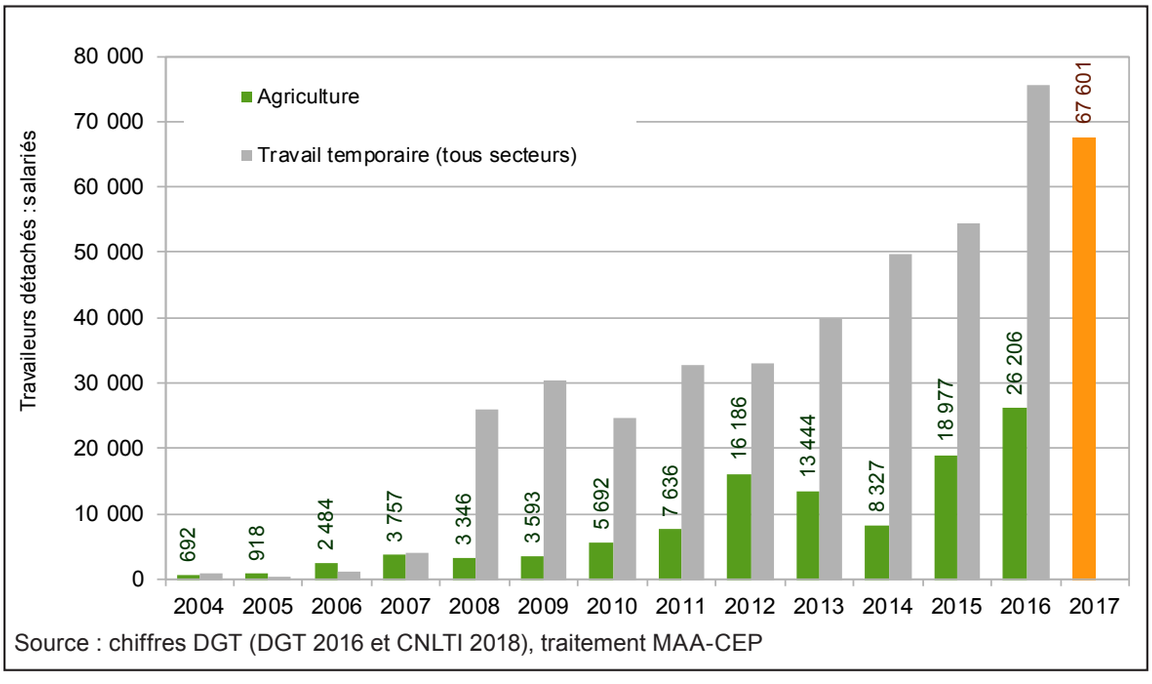
Figure 17 : **Travailleurs détachés en France en 2017 par secteur d'activité**



Source : DGT 2018, traitement MAA-CEP

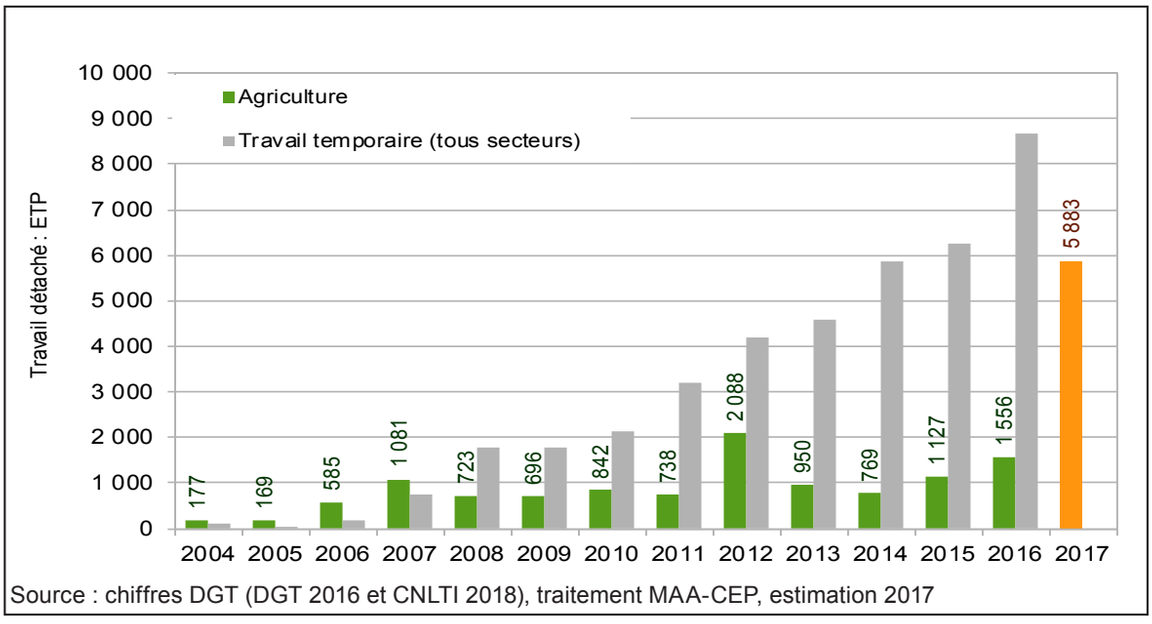
10. Estimation d'après les durées moyennes de détachement en agriculture et en travail temporaire en 2015.

Figure 18 : **Nombre de travailleurs détachés dans le secteur agricole en France de 2004 à 2017**



Source : chiffres DGT (DGT 2016 et CNLTI 2018), traitement MAA-CEP

Figure 19 : **Le travail détaché dans le secteur agricole en France de 2004 à 2017 (en ETP)**



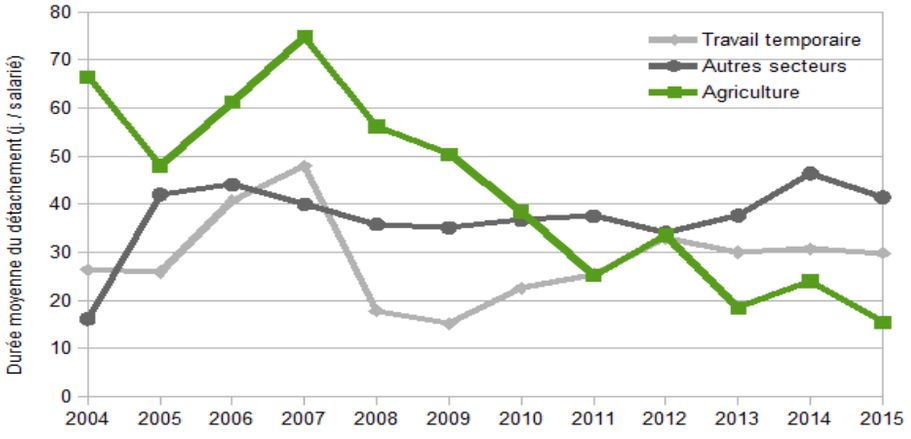
Source : chiffres DGT (DGT 2016 et CNLTI 2018), traitement MAA-CEP, estimation 2017

Avant 2017, les missions de détachement explicitement à destination du secteur agricole (i.e. hors entreprises d'intérim) étaient courtes, avec une durée moyenne déclarée de 15 jours en 2015 (et 30 jours en travail temporaire), contre 37 jours tous secteurs d'activité confondus. Elles étaient nettement plus longues au milieu des années 2000, avec une moyenne autour de 60 jours (figure 20). Au fur et à mesure que ce système s'est développé, les détachements semblent s'être étendus à des missions courtes, probablement des tâches plus saisonnières, comme les vendanges ou la récolte des fruits.

11. *i.e.* hors entreprises d'intérim

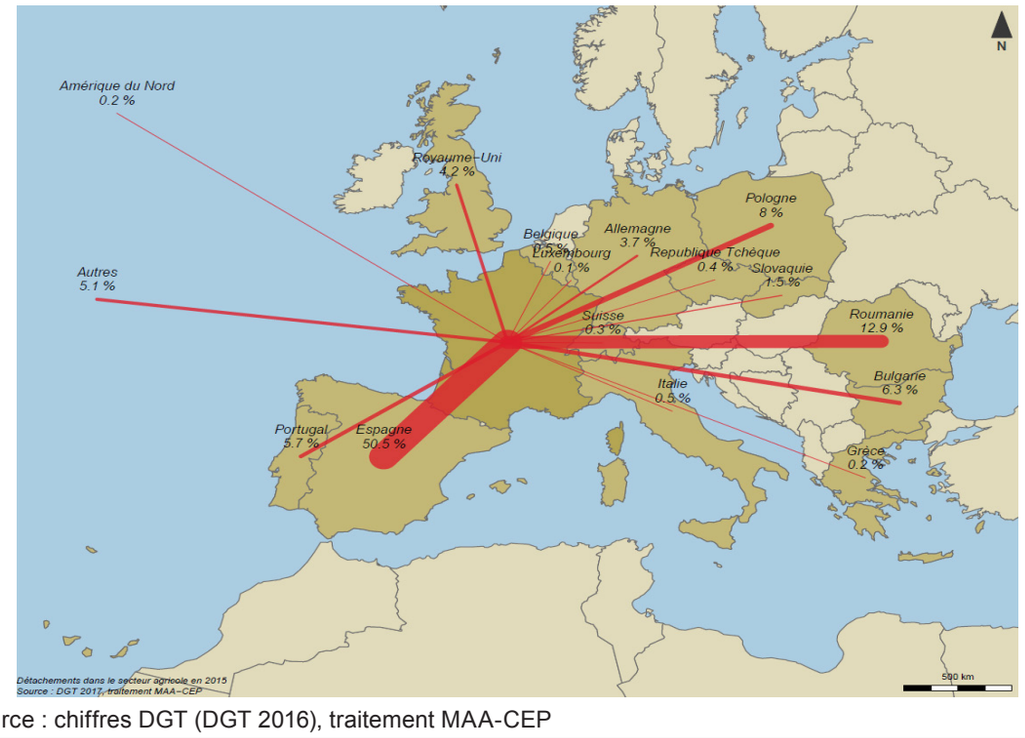
En 2015, les entreprises enregistrées en Espagne étaient à l'origine de la moitié des 19 000 détachements directs (i.e. hors entreprises d'intérim), dans le secteur agricole français (contre 12 % pour les autres secteurs, intérim compris). Les travailleurs concernés ont diverses nationalités et peuvent venir de pays extérieurs à l'Union Européenne. Les entreprises espagnoles sont suivies par des entreprises roumaines (13 % des déclarations), polonaises, bulgares et portugaises. Ces cinq pays sont à l'origine plus de 80 % des détachements agricoles à destination de la France (figure 21). Dans les autres secteurs d'activité, les pays d'origine sont plus diversifiés.

Figure 20 : **Durée moyenne des détachements par secteur d'activité en France de 2004 à 2015**



Source : chiffres DGT (2016), traitement MAA-CEP

Figure 21 : **Origine des déclarations de détachement dans le secteur agricole en 2015**



Source : chiffres DGT (DGT 2016), traitement MAA-CEP

Si le statut des travailleurs détachés est par nature précaire, compte tenu de la durée limitée de leurs missions, ce détachement ne représente pas forcément une précarité subie pour les travailleurs. En effet, même ponctuel, ce travail salarié peut répondre à un besoin dans des périodes ou des pays où le chômage est important, ou ayant des niveaux de vie et de salaires très inférieurs à la France. Le travail détaché peut ainsi être mené en alternance avec un autre emploi, salarié ou indépendant, dans le pays d'origine du travailleur et peut représenter la meilleure option disponible.

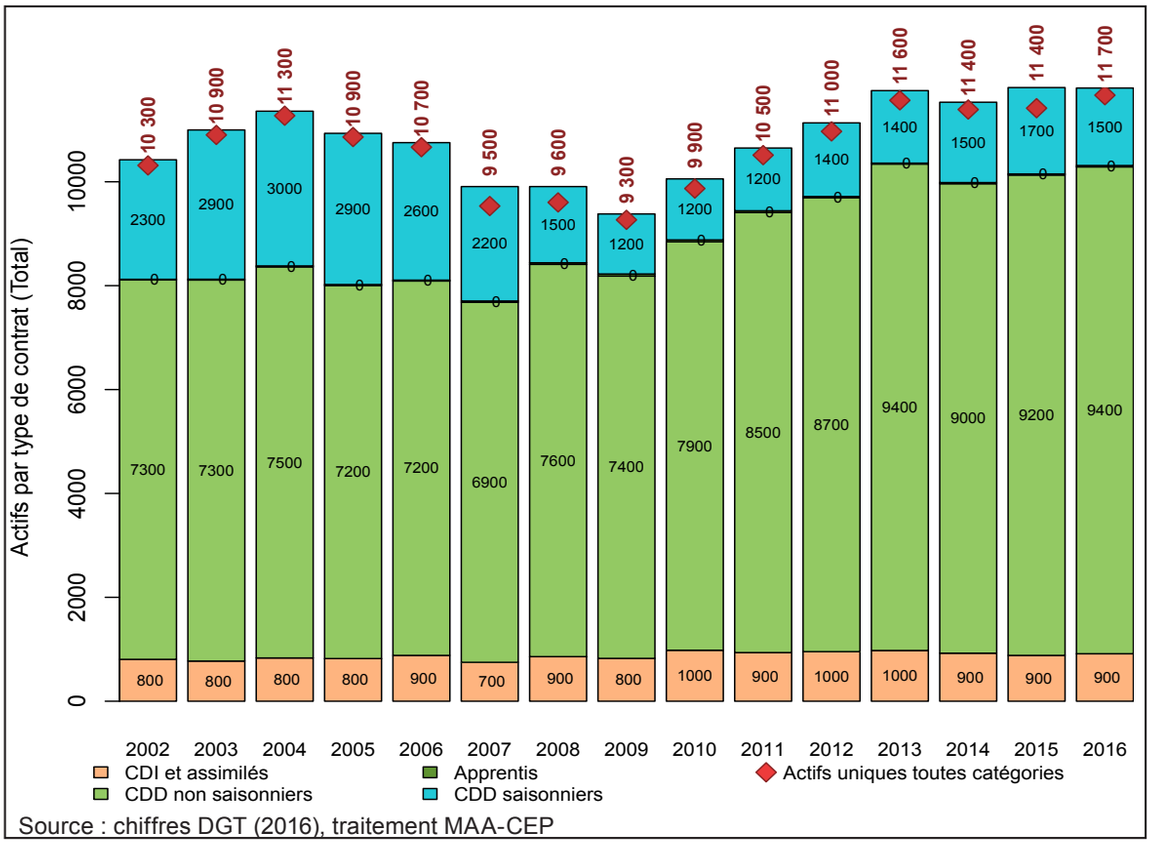
2.2.2 Les Intérimaires (résidents en France)

Par rapport au détachement, l'intérim « classique » recouvre un volume plus faible d'individus, quoiqu'en expansion depuis 2009 (+ 25%), atteignant 11 700 salariés en 2016 dans 484 établissements, après une baisse d'activité entre 2004 et 2009 (figure 22). L'intérim offre une main-d'œuvre d'appoint sur les exploitations, les services d'intérim consistant à fournir pour une durée courte une main-d'œuvre qualifiée à l'exploitation d'accueil. Les variations interannuelles de l'activité agricole (bonne ou mauvaise saison par exemple) expliquent les évolutions de l'intérim au niveau national, de l'ordre du millier de travailleurs.

Les travailleurs concernés sont très majoritairement dans des contrats précaires, puisque seuls 7 à 8 % bénéficient d'un CDI avec l'entreprise de travail intérimaire au cours de la période considérée.

Les CDI intérimaires (avec enchaînement de missions d'intérim) n'ayant été mis en place qu'en 2014, ces CDI sont probablement dédiés à des postes d'encadrement et de logistique.

Figure 22 : **Nombre de salariés en contrat dans une entreprise d'intérim agricole**



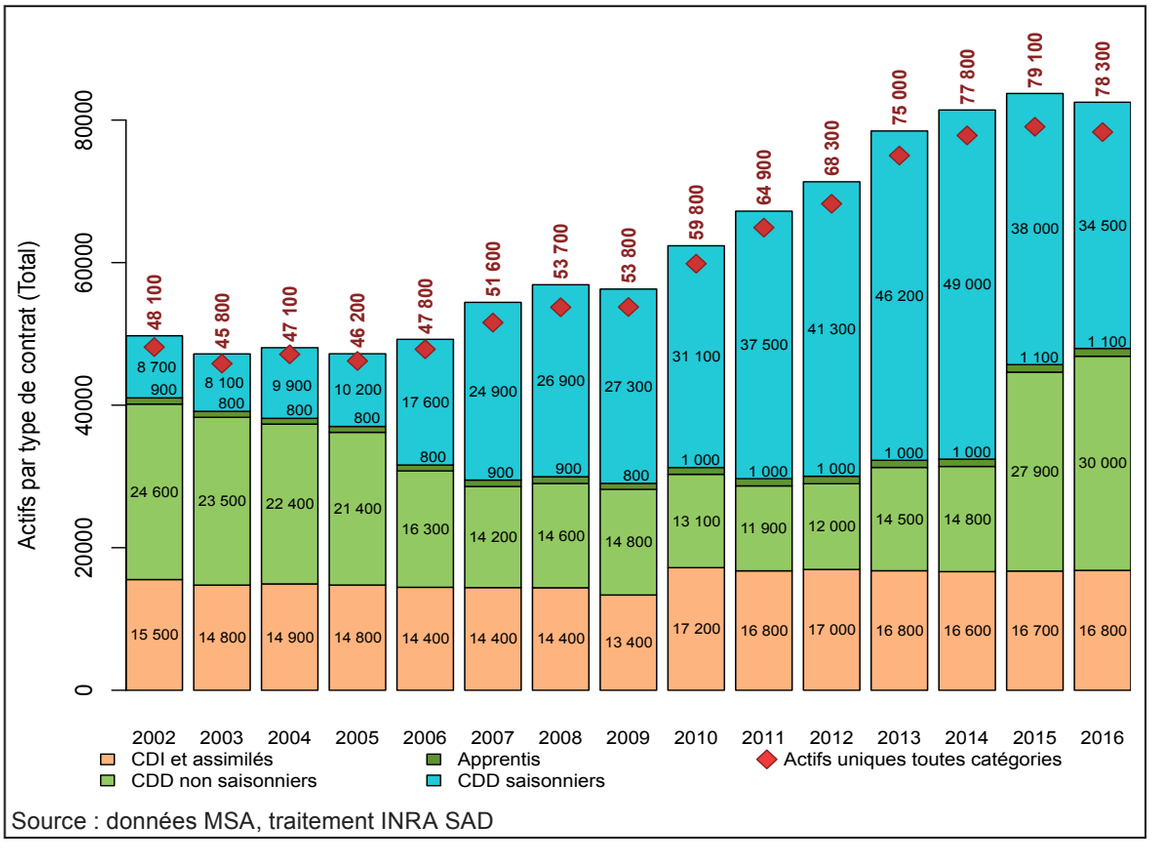
Source : chiffres DGT (2016), traitement MAA-CEP

2.2.3 Les salariés des entreprises de travaux agricoles (ETA)

Les ETA fournissent des prestations de services aux exploitations. Elles ont vu leur activité croître de manière considérable au cours des quinze dernières années (figure 23), avec la croissance de l'externalisation d'une partie de l'itinéraire technique de certaines exploitations (Legagneux *et al.*, 2018). Les effectifs salariés des 8 450 ETA recensées en 2016 ont progressé de 45 % depuis 2009, atteignant 78 300 salariés (soit 24 500 salariés supplémentaires). La quasi-intégralité de cette hausse s'est faite *via* des contrats non-permanents, CDD ou contrats saisonniers. Une originalité de cette évolution est que, jusqu'en 2014, seuls les CCD saisonniers étaient en augmentation marquée. Passé 2015, les CDD non-saisonniers se substituent pour partie aux saisonniers, et le nombre de salariés se stabilise autour de 78 000 personnes cumulant ou enchaînant des contrats en ETA. Cette évolution mériterait une analyse spécifique.

Le ralentissement de la dynamique des ETA pourrait, quant à lui, être mis en regard du développement du détachement, qui a dû absorber une partie de la croissance en main-d'œuvre agricole externe aux exploitations. Il peut aussi être rattaché à la fin, en 2015, de l'extension aux ETA des exonérations de charges salariales Travailleur Occasionnel / Demandeur d'Emploi (TODE). La fin de cette exonération pour les ETA a pu entraîner la substitution de certains contrats saisonniers par des CDD classique ainsi qu'un report de la demande en main d'œuvre saisonnière externalisées sur les groupements d'employeurs.

Figure 23 : **Nombre de salariés en contrat dans une entreprise de travaux agricoles**



Source : données MSA, traitement INRA SAD

2.2.4 Les salariés des groupements d'employeurs

Les groupements d'employeurs, créés en 1985 par la loi n°85-772, comme des associations non lucratives, ont pour objet de mettre à disposition de leurs membres les salariés employés par ces groupements. Leur mise en place, dans une période où s'amorçait

un développement du salariat agricole (Darpeix, 2008), s'inscrivait dans une démarche de « flexisécurité » (Artis, 2013), en tentant de concilier une demande en emploi salarié agricole de plus en plus flexible, et le besoin de stabilité des salariés. En regroupant des temps partiels ou des activités saisonnières pour constituer des emplois stables, ils devaient former un dispositif anti-précarité permettant l'organisation et la sécurisation des parcours professionnels. Ces tentatives de déprécarisation du travail reposaient sur une triangulation du contrat de travail (Mouriaux, 2005), entre le salarié, le groupement (employeur) et les exploitants (donneurs d'ordre).

Conçus à l'origine pour regrouper quelques exploitants, on observe qu'actuellement cette forme juridique peut être utilisée à l'échelle d'un département, dans des dispositifs regroupant plusieurs dizaines voire centaines d'employeurs potentiels. Dans certains groupements la flexibilité l'emporte sur la sécurisation des parcours des salariés qui n'ont plus que des relations très distantes avec les membres du groupement.

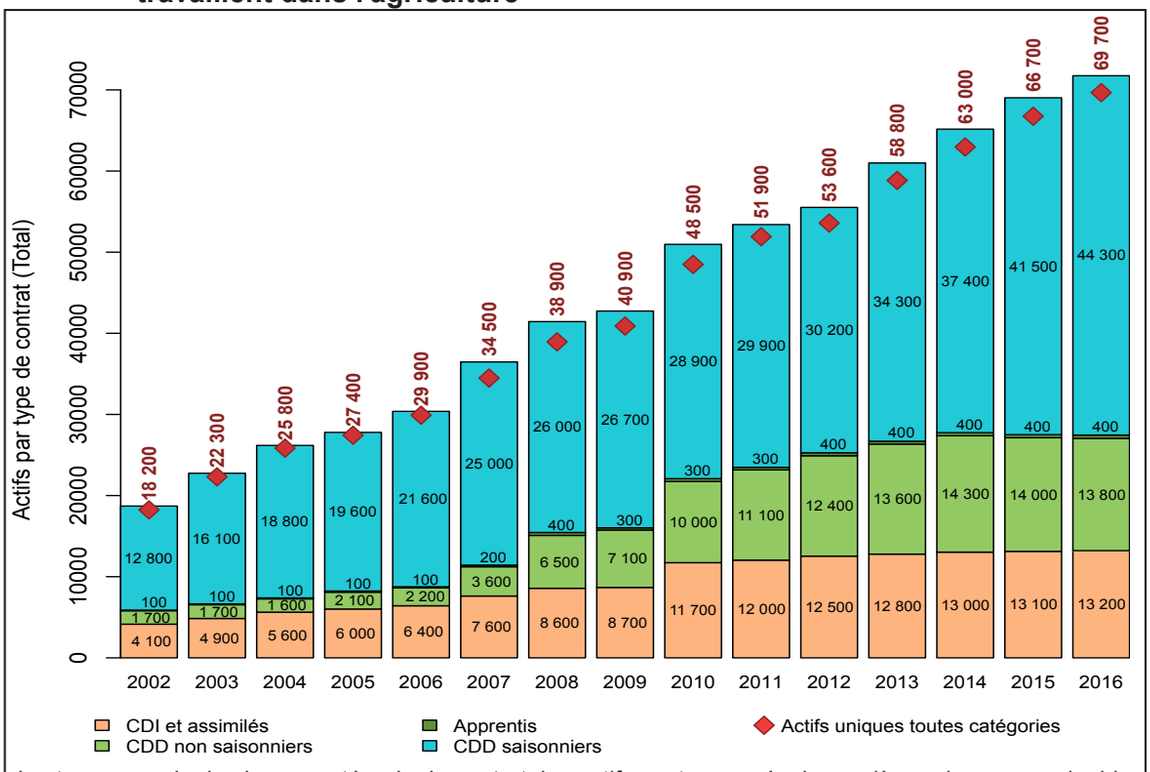
Ainsi, les recherches de Nicolas Roux (2017) soulignent, notamment sur la base d'entretiens approfondis, que la multiplication de travaux sous tension dans les groupements d'employeurs conduit à un cumul de contraintes et à une importante intensification du travail, finalement préjudiciables aux salariés. Pour les salariés permanents de ces groupements d'employeurs, ayant accédé à des CDI, l'enchaînement des pointes de travail et des tâches à forte intensité, et à cadence élevée, peut conduire à une intensification permanente du travail, non soutenable à terme (Roux, 2018). Cette pression est d'autant plus forte que, à la différence des clients d'une agence d'intérim, les membres du groupement sont solidaires, ceux qui sont solvables devant régler les éventuelles dettes salariales des autres (Eliakime, 2007). De plus, ces groupements conduiraient à une individualisation croissante de la relation professionnelle (pour des salariés agricoles déjà peu organisés collectivement), à une dilution de la figure de l'employeur, tiraillant le salarié entre une subordination de droit au groupement et une subordination de fait aux exploitants membres du groupement (Roux, 2017). En émiettant le collectif de travail et en diluant les responsabilités, certaines utilisations de cette forme juridique peuvent finalement contribuer à accroître la vulnérabilité des salariés et les isoler.

Dès le début des années 2000, Eliakime (2007) montrait que ces groupements conduisaient le plus souvent à la création de CDD (y compris saisonniers) et de contrats à temps partiel, contrairement aux objectifs initiaux. Il relevait une nette tendance à la « précarisation des emplois de salariés agricoles par le biais des groupements d'employeurs », tandis que Cahuzac et Détang-Dessendre (2011) confirmaient que le développement de ces structures ne menait pas à une stabilisation de leur main-d'œuvre. La concomitance des pointes de travail dans les exploitations constituant le groupement complique en effet le passage à l'emploi permanent et la construction de postes à temps plein.

En 2016, près de 70 000 salariés étaient employés dans 3 730 groupements d'employeurs. Depuis 2002, les groupements d'employeurs ont connu un essor rapide, avec des effectifs multipliés par 2,6 entre 2002 et 2010 (+ 30 300 salariés) puis en hausse de 40 % entre 2010 et 2016 (+21 200 salariés supplémentaires). Alors qu'avant 2010 ce développement concernait autant les CDI que les contrats précaires, depuis, le nombre de salariés en CDI n'a que peu progressé, la hausse des effectifs reposant essentiellement sur des CDD, saisonniers ou non (figures 24 et 25).

En définitive, si les groupements d'employeurs étaient initialement conçus comme des outils de lutte contre la précarité, tant les données statistiques que les travaux sociologiques montrent qu'ils se révèlent plutôt générateurs de précarité, tant sur la durée et la continuité des contrats que sur la qualité des conditions de travail.

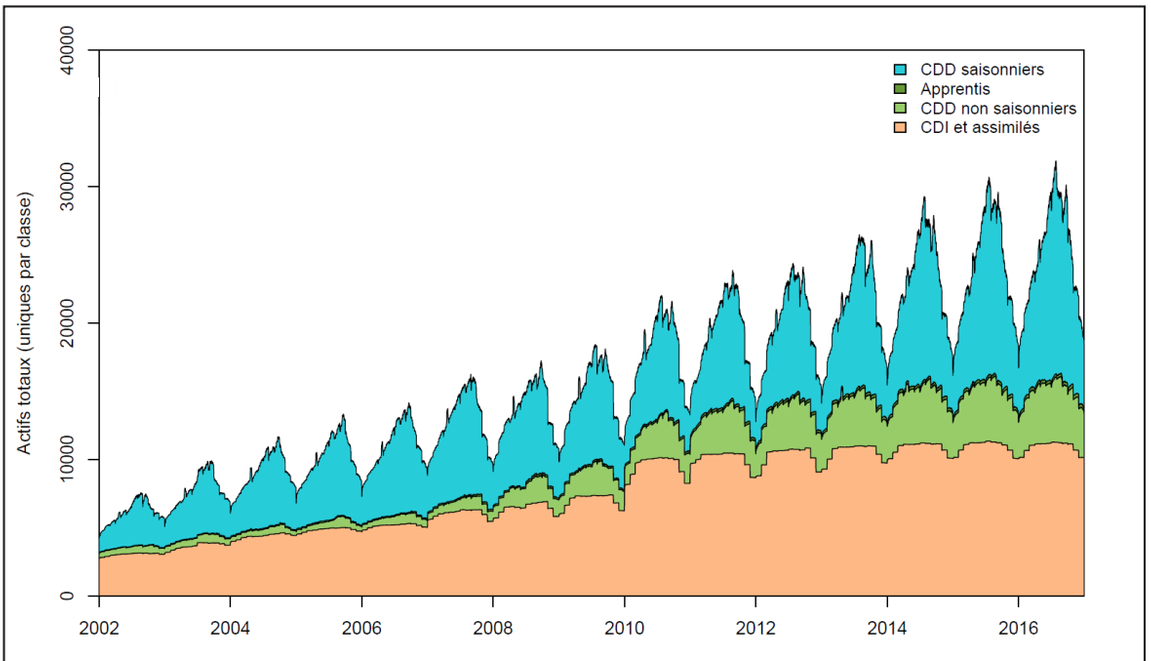
Figure 24 : **Salariés des groupements d'employeurs dont la majorité des salariés travaillent dans l'agriculture**



Lecture : au sein de chaque catégorie de contrat, les actifs sont recensés de manière unique, sans double compte. Cependant, une même personne pouvant cumuler deux types de contrats dans l'année, l'addition des différentes catégories inclut des doubles comptes. Le point « actifs uniques toutes catégories » et le chiffre au-dessus de chaque colonne correspondent ainsi au nombre total d'actifs, sans double compte.

Source : données MSA, traitement MAA-CEP

Figure 25 : **Nombre de salariés par jour, dans les groupements d'employeurs, selon leur statut**



Source : données MSA, traitement MAA-CEP

2.2.5 Développement d'une nouvelle forme d'activité non salariée : le Wwoofing

En plus des personnes employées par des tiers, d'autres personnes interviennent sur les exploitations, dans le cadre d'activités non salariés. Ainsi, apparu dans les années 1960, le Wwoofing (World-Wide Opportunities on Organic Farms) est un mouvement international, en développement en France, qui consiste à accueillir sur des exploitations d'agriculture biologique des personnes qui le souhaitent (appelés Wwoofers), pour leur faire découvrir les techniques de l'agriculture biologique, les intégrer à la vie locale via leur participation à certaines tâches. Ce système se développe en France depuis 2007, avec l'association nationale WwoofFrance. Elle a répertorié plus de 1 000 hôtes en 2018 (principalement des maraîchers et des éleveurs ovins/caprins), dont un tiers ne seraient pas des agriculteurs en activité au sens de la MSA. Leurs principaux objectifs, selon WwoofFrance, sont de rencontrer des gens, de rompre une certaine solitude, de faire découvrir leur travail et leur territoire, de former et de bénéficier de regards extérieurs sur leur activité.

Parmi les Wwoofeurs accueillis en France (plus de 13 000 par an), 35 % sont des étrangers. La majorité sont des personnes jeunes, qui participent à l'occasion de leurs vacances, mais il y a aussi une fraction croissante de personnes plus âgées, y compris retraitées. Leurs principaux objectifs, selon WwoofFrance, sont de découvrir la vie d'une exploitation, de se former à la pratique de l'agriculture biologique, de découvrir une région en compagnie de l'hôte, d'exercer une activité bénévole sur une exploitation bio ou de pouvoir faire du tourisme avec un petit budget (source : auteurs, entretiens INRA SAD).

WwoofFrance déclare refuser chaque année des exploitations candidates, en raison essentiellement : (i) de conditions d'accueil insuffisantes, notamment la qualité des logements proposés ou (ii) parce que le demandeur ne souhaite pas faire découvrir ses pratiques et son mode de vie, mais veut intégrer l'association dans le but de recruter de la main-d'œuvre agricole moins coûteuse qu'un salarié (voir section 4).

Au sens du droit du travail et pour la MSA, le Wwoofing n'est pas un emploi et le Wwoofer ne bénéficie d'aucun des droits sociaux (retraite, assurance, mutuelle, etc.) et salariaux (droits individuels et collectifs), qui seraient associés à un emploi. Le Wwoofing s'inscrirait alors plutôt dans le développement de nouvelles formes de transmission des savoirs et de modes de vie. Il rejoint les problématiques de précarité lorsque, par exemple, un parent célibataire voit dans cette découverte partagée avec ses enfants le seul moyen de leur offrir des vacances à la campagne.

*

Pour compléter cette deuxième partie, rappelons que parmi les évolutions réglementaires récentes, certaines pourraient contribuer au développement des emplois sous statuts précaires. Ainsi, dans le code du travail, le CDD ne pouvait avoir ni pour objet ni pour effet de pourvoir à un emploi permanent. Ce principe d'ordre public visait à lutter contre la précarité en favorisant les CDI. L'ordonnance n°2017-1387 du 22 septembre 2017 a assoupli cette réglementation, notamment en matière de durée des contrats, de possibilité de renouvellement et de délai de carence. Désormais, ces dispositions peuvent être modifiées par accord collectif de branche étendu. Alors que, jusqu'à présent, un CDD (notamment saisonnier) ne pouvait être renouvelé qu'une fois, il pourra l'être deux fois dès lors qu'un accord collectif le prévoit. Le délai de carence, qui devait séparer le recours, sur un même poste, à un autre CDD, pourra désormais être aménagé par accord. Enfin une autre disposition protectrice du salarié précaire a été supprimée dès le 1er janvier 2017. Alors que

la requalification de son contrat en CDI pouvait être demandée par le salarié en CDD si le contrat de travail ne lui avait pas été remis dans les deux jours suivants son embauche, le non-respect de ce principe n'ouvre désormais plus ce droit.

A contrario, l'article 86 de la loi n°2016-1088 du 8 août 2016, relative « au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels », instaure l'obligation d'engager des négociations, au sein des branches où l'emploi saisonnier est particulièrement important, notamment sur la reconduction des contrats et la prise en compte de l'ancienneté. Toutefois, dans les faits, le secteur de la production agricole n'a pas été inclus dans l'arrêté du 5 mai 2017 « listant les branches où l'emploi saisonnier est particulièrement développé ». Il n'est donc pas concerné par cette mesure qui vise à lutter contre la précarité des saisonniers, dont il est pourtant le principal employeur.

3. Caractérisation des salariés précaires

Si l'instabilité des statuts représente une source de précarité, d'autres facteurs, tels ceux liés à la rémunération, constituent également des déterminants importants.

3.1 La rémunération, composante essentielle de la précarité des salariés

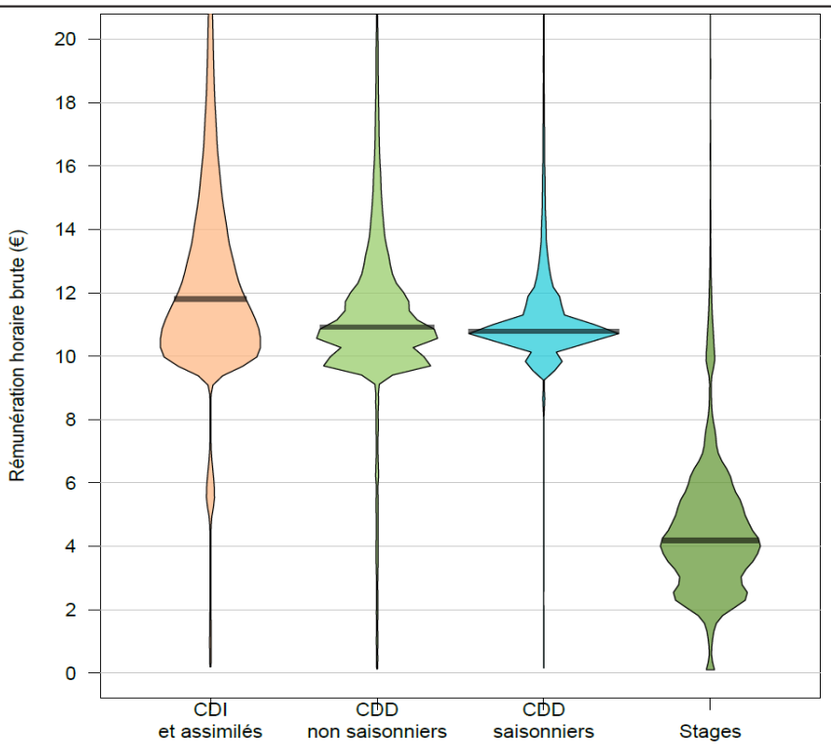
Le cadre de la rémunération du travail salarié agricole est soumis aux impératifs de production et aux contraintes dictés par la recherche de baisse des coûts (Mahé *et al*., 2018). Ce n'est qu'en 1968, lors des accords de Varenne, que le salaire minimum agricole a été aligné sur les autres secteurs économiques (Bourquelot, 1991). D'un type de contrat à l'autre, les situations actuelles sont hétérogènes, comme l'illustre la figure 26 sur la distribution des rémunérations horaires versées par les employeurs selon le type de contrat (rémunérations « brutes totales» : voir note méthodologique figure 26).

En niveau horaire, la rémunération horaire brute totale médiane des salariés en CDI est supérieure à celle des CDD, elle-même supérieure à celle des contrats saisonniers. Par ailleurs, la dispersion des rémunérations des CDI est la plus importante, reflétant une plus grande diversité des fonctions. Certains niveaux élevés correspondent à des postes à haut degré de qualification, plus fréquents parmi les CDI.

Au contraire, les niveaux de rémunération brute totale des contrats saisonniers sont particulièrement concentrés, en raison de la prédominance d'emplois peu qualifiés et de la limitation des exonérations de charges pour les contrats saisonniers à des niveaux de salaires proches du SMIC. Cette situation peut être constitutive d'une "trappe à pauvreté", les salariés cumulant précarité des contrats et faiblesse des rémunérations (d'autant que les travailleurs saisonniers ne bénéficient pas de prime de précarité en fin de contrat).

La recomposition des collectifs de travail et l'accroissement de la technicité des systèmes de production font que l'écart se creuse entre des salariés permanents, en CDI, de plus en plus qualifiés, « techniciens », et des précaires dédiés aux tâches les moins valorisées. Si cette dualité du travail salarié n'est pas nouvelle, les récentes évolutions semblent l'accroître.

Figure 26 : **Rémunérations brutes totales horaires versées par l'employeur selon le type de contrat en 2016**



Lecture : la rémunération horaire des salariés des exploitations agricoles est figurée pour les trois types de contrats, chaque profil représente la répartition des cas individuels (densité). La médiane des rémunérations individuelles est représentée par la ligne noire (Phillips, 2017 ; Kampstra, 2008).

Note méthodologique : La nomenclature de la MSA désigne comme « rémunération brute totale » une valeur fortement corrélée aux revenus bruts des salariés mais correspondant à des montants supérieurs. La rémunération brute totale inclut en effet des éléments qu'il n'est pas d'usage de prendre en compte dans le calcul du revenu brut des salariés. Elle inclut ainsi certaines charges patronales, notamment les contributions patronales finançant les régimes collectifs et obligatoires de prévoyance complémentaires. Ces données fournissent donc des indications pour comparer les types de contrats mais non des informations sur le revenu brut effectif des salariés concernés (http://aide.msa.fr/lfy/web/aide-en-ligne/les-remunerations-a-declarer)

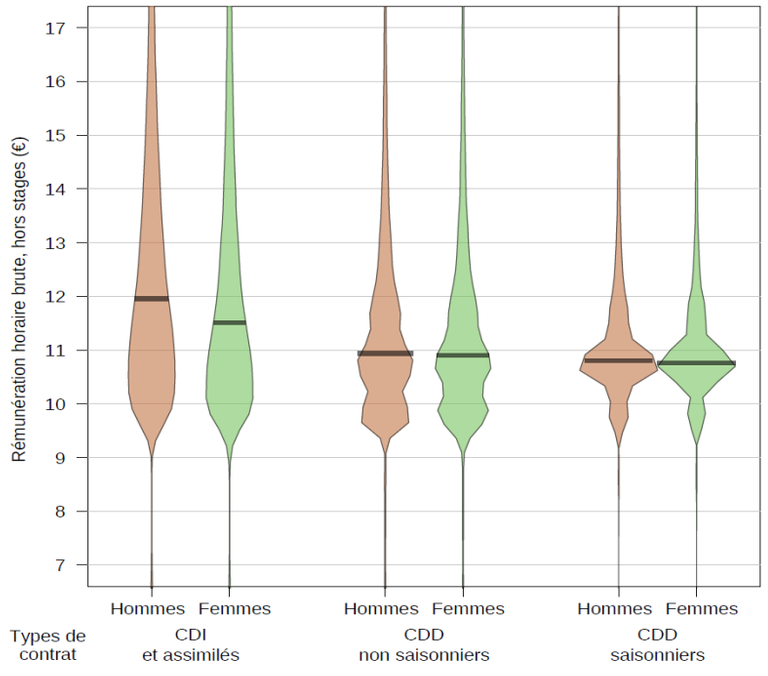
Source : données MSA, traitement MAA-CEP

Au total, sur l'année 2016, 83 % des travailleurs saisonniers cumulent moins de 5 000 € de rémunération brute totale sur leurs contrats saisonniers, et 78 % des salariés ne parviennent pas à atteindre, sur l'année, tous contrats en exploitation cumulés, une rémunération brute totale de 10 000 €. Derrière ces chiffres médians, on retrouve une grande diversité de situations individuelles.

La médiane de la rémunération brute totale horaire des femmes est inférieure à celle des hommes, pour les salariées en CDI et en CDD non saisonniers (figure 27). Les CDD saisonniers correspondent aux mêmes montants médians pour les hommes et les femmes. Toutefois, sur l'ensemble d'une année de travail, l'écart se creuse un peu, car le volume annuel de travail des saisonniers est supérieur pour les hommes : en 2016, la médiane des versements aux saisonniers masculins est de 1 017 € contre 909 € pour les femmes. La faiblesse de ces deux montants montre que les travailleurs saisonniers tirent pour la plupart des montants loin de correspondre à des sources de revenus annuelles suffisantes pour vivre, et semble impliquer que ces travailleurs ne sont employés qu'occasionnellement dans le secteur agricole, en complément d'autres activités[11].

11. Les données à notre disposition ne permettent pas de faire des développements sur les revenus externes à l'agriculture.

Figure 27 : **Rémunérations brutes totales des salariés en exploitations, selon le sexe et le type de contrat en 2014**

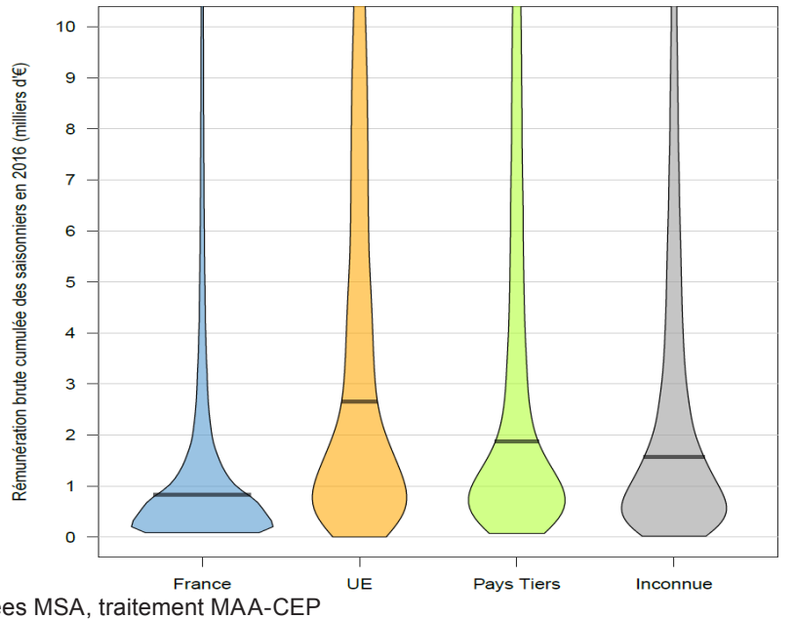


Source : données MSA, traitement MAA-CEP

La rémunération annuelle tirée des contrats saisonniers varie aussi selon la nationalité des saisonniers. Pour la moitié des travailleurs saisonniers de nationalité française, la rémunération annuelle brute tirée des contrats saisonniers ne dépasse pas 829 €, contre 2 654 € pour les saisonniers européens et de 1 872 € pour ceux de pays tiers (figure 28). Avec une rémunération horaire légèrement inférieure, les travailleurs extra-nationaux enchaînent en effet plus de contrats saisonniers sur l'année : alors que la moitié des saisonniers français ont un temps de travail cumulé, en 2016, inférieur à 3,8 % d'un temps plein, les saisonniers européens atteignent 13,2 % d'ETP et ceux des pays tiers 9,3 %. Les saisonniers de nationalité française réalisent majoritairement des contrats de faible durée, alors que les travailleurs étrangers enchaînent plus de contrats saisonniers sur l'année, dans des secteurs où les périodes d'emploi sont plus longues. Le temps de travail cumulé variant nettement selon les secteurs (figure 14), des analyses complémentaires seraient nécessaires pour mieux isoler les contributions respectives de la nationalité, de la proximité du lieu de vie, du secteur d'activité et des travaux effectués dans les disparités de rémunérations et de temps de travail constatées. Par exemple, les travaux de vendange mobilisent de nombreux étudiants vivant à proximité, sur des périodes très courtes.

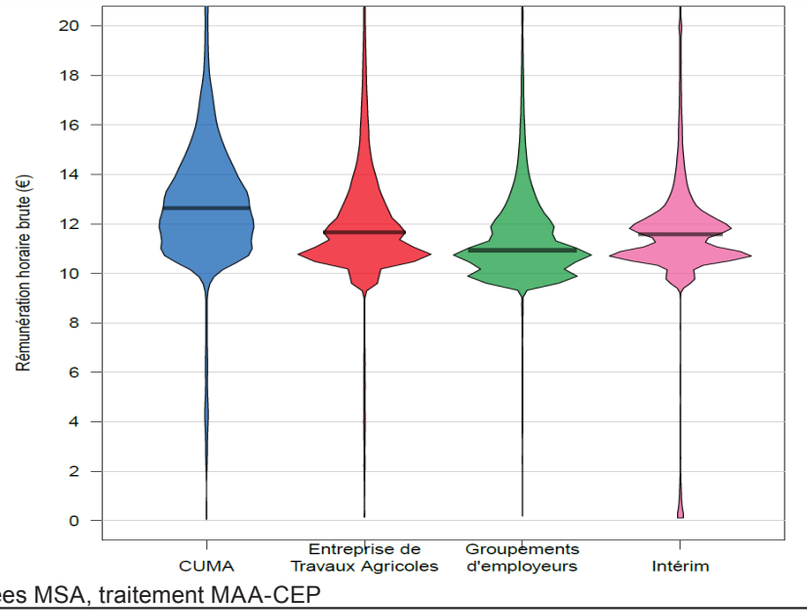
Dans les entreprises de services à la production agricole, la hiérarchie des montants horaires selon les statuts est sensiblement la même que celle précédemment observée. Parmi elles, avec une part de CDI plus importante, mais aussi des emplois plus qualifiés, ce sont les CUMA qui présentent les niveaux de versement médians les plus élevés (figure 29), et la répartition la plus régulière, alors que plusieurs groupes distincts se dégagent dans les autres types d'entreprises.

Figure 28 : **Rémunérations brutes totales cumulées sur des contrats saisonniers en 2016, selon la nationalité des salariés**



Source : données MSA, traitement MAA-CEP

Figure 29 : **Rémunérations brutes totales horaires des salariés des entreprises de services en 2016**



Source : données MSA, traitement MAA-CEP

Dans une analyse de l'agriculture méditerranéenne fondée sur des données statistiques, des études monographiques et des rapports administratifs, Laurent (2013 et 2015) considère que la faiblesse des rémunérations des salariés les plus précaires peut engendrer, du fait des mécanismes de concurrence entre exploitations, une pression à la baisse sur les rémunérations des autres actifs agricoles. Elle illustre comment cette concurrence entre travailleurs et entre exploitations est parfois alimentée par un « dumping social » international, via les différentiels de salaires indirects entre CDI et contrats

saisonniers, mais aussi entre salariés cotisant en France ou non (travailleurs détachés). Au sein de productions similaires, ces différentiels de coût du travail peuvent se révéler significatifs (Darpeix et Bergeron, 2009).

3.2 Quel est le profil des salariés les plus exposés à la précarité ?

Au sein de la population active agricole, la population des salariés est nettement plus jeune que celle des exploitants (figure 30) et plus féminisée. Cependant, alors que la part des femmes chefs d'exploitation est stable voire progresse légèrement, la proportion de femmes salariées par les exploitations est en diminution (figure 31). En forte croissance , les ETA tendent, pour leur part, à se féminiser, peut-être en lien avec un élargissement de leur périmètre d'intervention. Les femmes restent peu nombreuses parmi les salariés des CUMA.

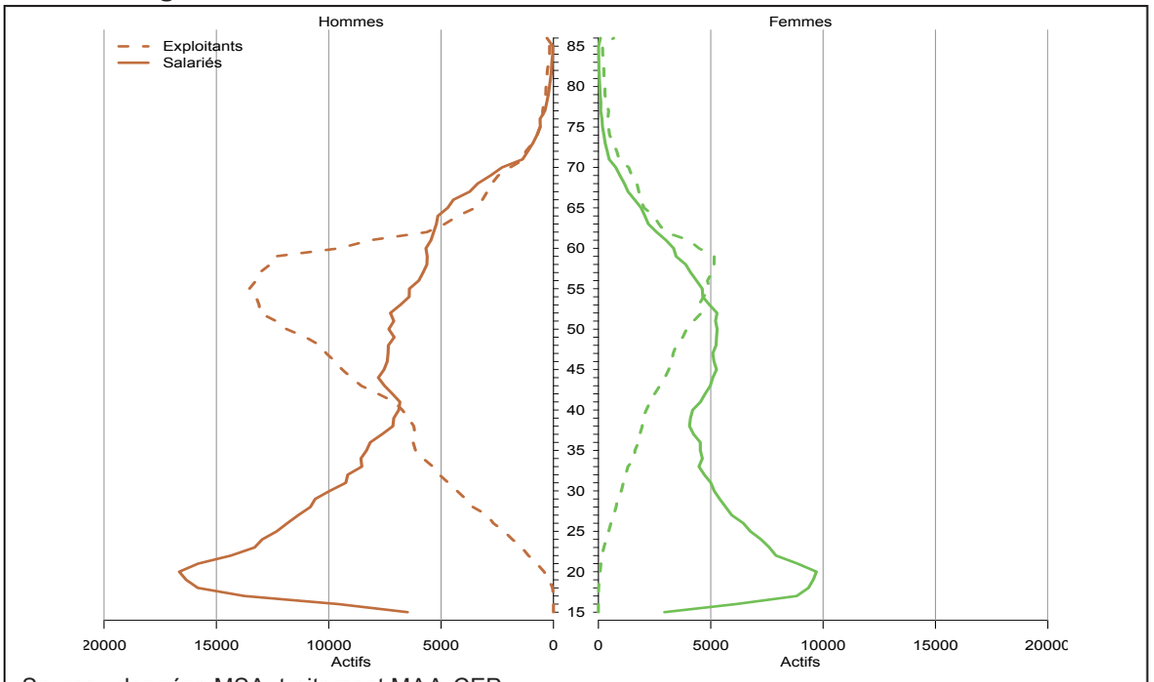
La pyramide des âges des salariés en 2016, selon leur contrat de travail (CDI ou autres contrats), met en évidence les différences entre les populations de travailleurs permanents ou non (figure 32). La population des salariés temporaires et saisonniers (608 500 personnes) est nettement plus jeune que celle de ceux bénéficiant d'un CDI (147 500 salariés) : 45 % ont moins de 30 ans (contre 19 % des salariés en CDI), et un tiers ont moins de 25 ans (8,5 % des bénéficiaires de CDI). De même, un tiers des salariés cumulant plusieurs contrats ont moins de 25 ans.

Entre 2002 et 2016 (figures 33 et 34), la population des salariés ne bénéficiant pas d'un CDI a connu trois évolutions importantes : a) la pyramide des âges des salariés précaires s'est étalée, avec une proportion croissante de salariés de plus de 25 ans ; b) la proportion des salariés étrangers a progressé, passant de 17 % à 24 %, notamment dans les tranches d'âge entre 25 et 60 ans ; c) de nombreux salariés précaires ont désormais plus de soixante ans, notamment des hommes. Cette dernière population, quasi-inexistante en 2002, s'est nettement accrue, et l'on observe le même phénomène dans les ETA. Le développement d'emplois pour des personnes en âge d'être à la retraite, et constituant donc une source de revenus d'appoint, peut constituer un indicateur de leur précarité économique.

Les salariés précaires, s'ils sont en grande majorité français (76 %), sont beaucoup plus souvent recrutés parmi des travailleurs étrangers que les salariés permanents, dont 92 % sont de nationalité française. La différence entre les deux catégories de salariés s'est nettement creusée puisqu'en 2002, 83 % des salariés agricoles étaient français, qu'ils bénéficient d'un CDI ou non. Cette rupture est encore plus marquée dans les ETA, où 34 % des travailleurs sans CDI sont étrangers, ce taux montant à 40 % chez les saisonniers. En revanche, dans l'intérim, celui-ci tombe à 12 % chez les non-CDI. Cela peut résulter du fait que les intérimaires étrangers peuvent bénéficier du régime du détachement, moins coûteux pour l'exploitation que l'intérim classique.

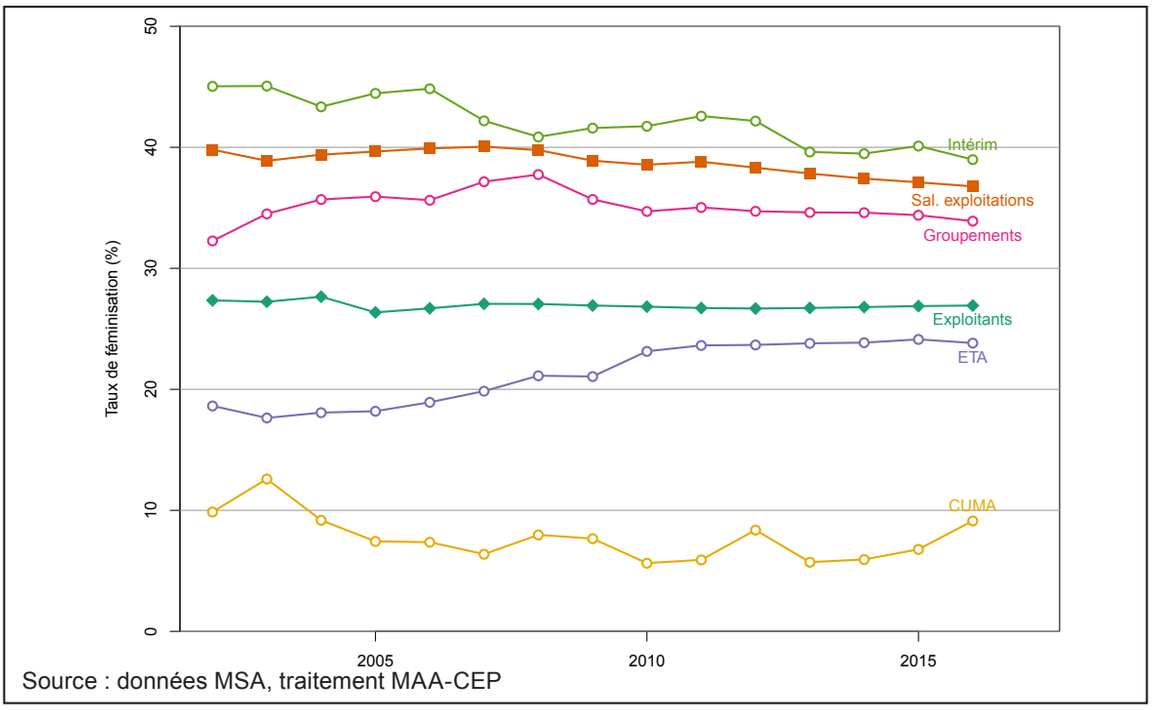
Dans les entreprises de service à la production agricole, qu'il s'agisse d'ETA, de sociétés d'intérim ou de groupements d'employeurs (figure 35), les salariés précaires sont plus jeunes que les salariés en CDI. La situation de l'intérim se démarque toutefois, l'écart d'âge entre les deux catégories de salariés y étant plus réduit ; leurs salariés en CDI se révèlent nettement plus jeunes que dans les autres types d'entreprises de services ; inversement, les intérimaires en CDD sont nettement plus âgés que dans les autres branches. Le coût de l'intérim étant plus élevé que le salariat direct, les intérimaires en CDD sont probablement plutôt des ouvriers agricoles plus expérimentés, plus âgés, et sans doute plus spécialisés. Quant aux CDI des entreprises d'intérim, ce sont vraisemblablement des cadres ou des employés encadrant et organisant la fourniture des services.

Figure 30 : **Âge et genre des exploitants et des salariés (hors stagiaires) en exploitation agricole**



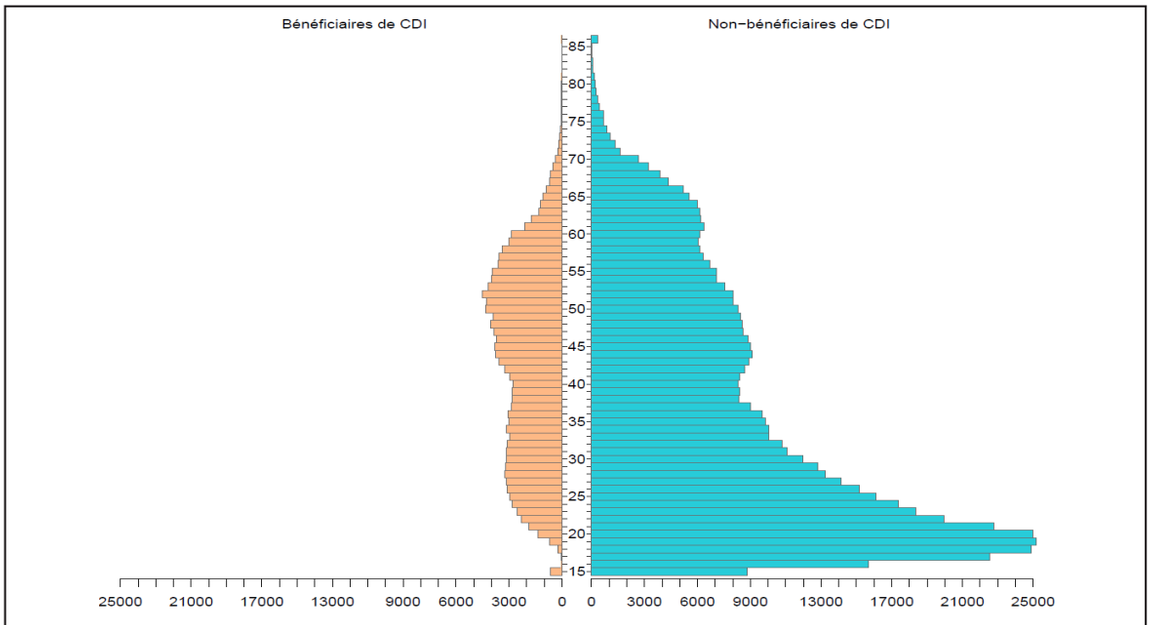
Source : données MSA, traitement MAA-CEP

Figure 31 : **Taux de féminisation des travailleurs agricoles, exploitants et salariés, de 2002 à 2016**



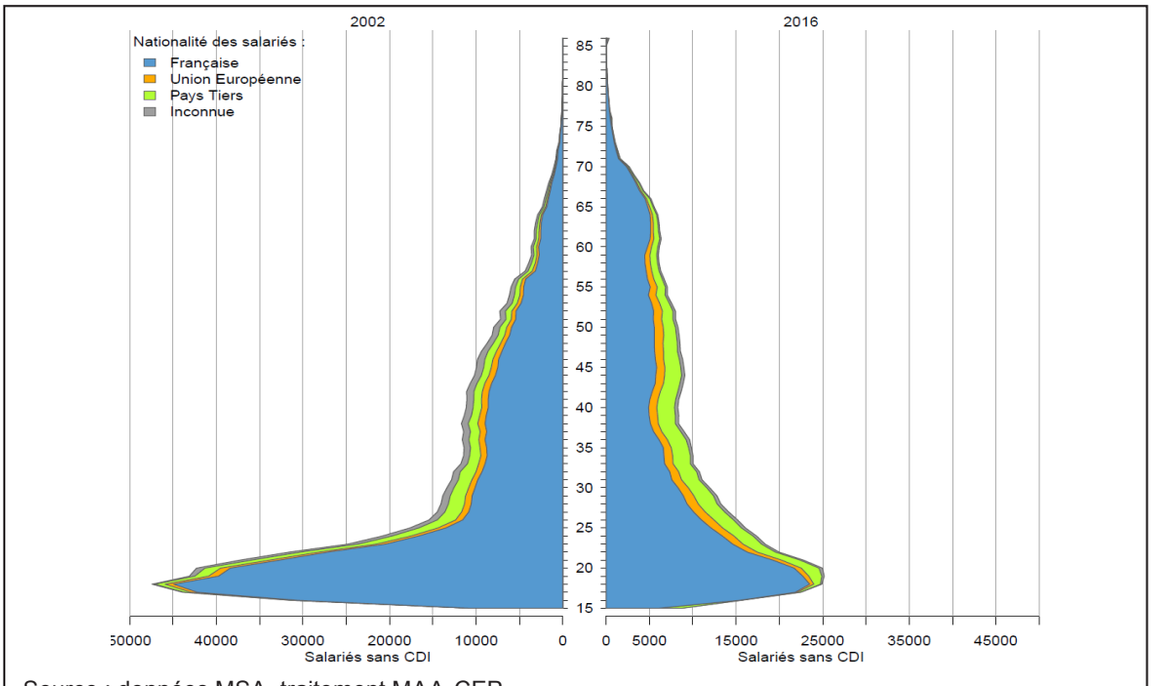
Source : données MSA, traitement MAA-CEP

Figure 32 : **Pyramide des âges des salariés en exploitation agricole selon leur statut (CDI,autres contrats) en 2016**



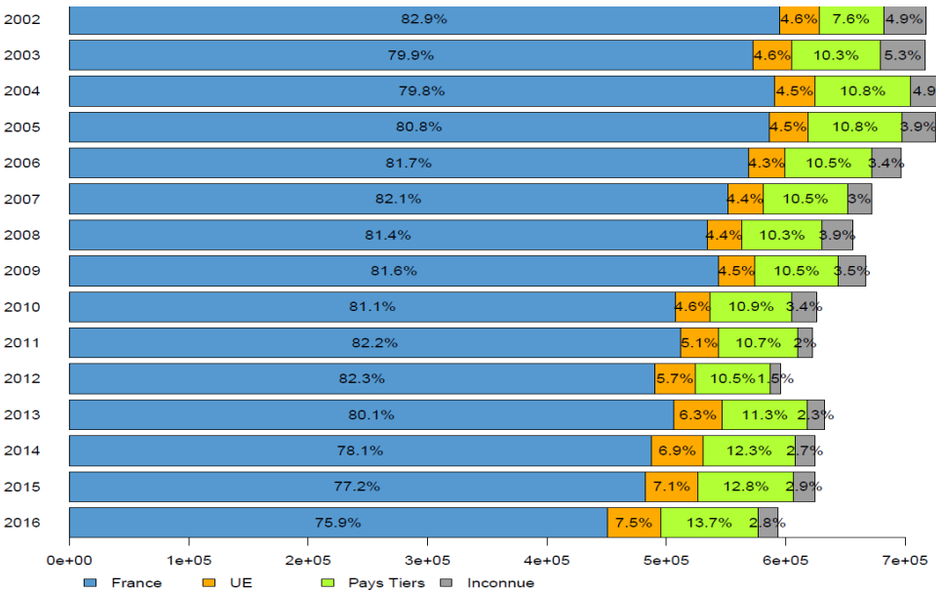
Source : données MSA, traitement MAA-CEP

Figure 33 : **Évolution de la population des salariés agricoles non bénéficiaires de CDI : 2002 à 2016**



Source : données MSA, traitement MAA-CEP

Figure 34 : **Nombre de salariés agricoles non bénéficiaires de CDI, selon leur nationalité, de 2002 à 2016**



Source : données MSA, traitement MAA-CEP

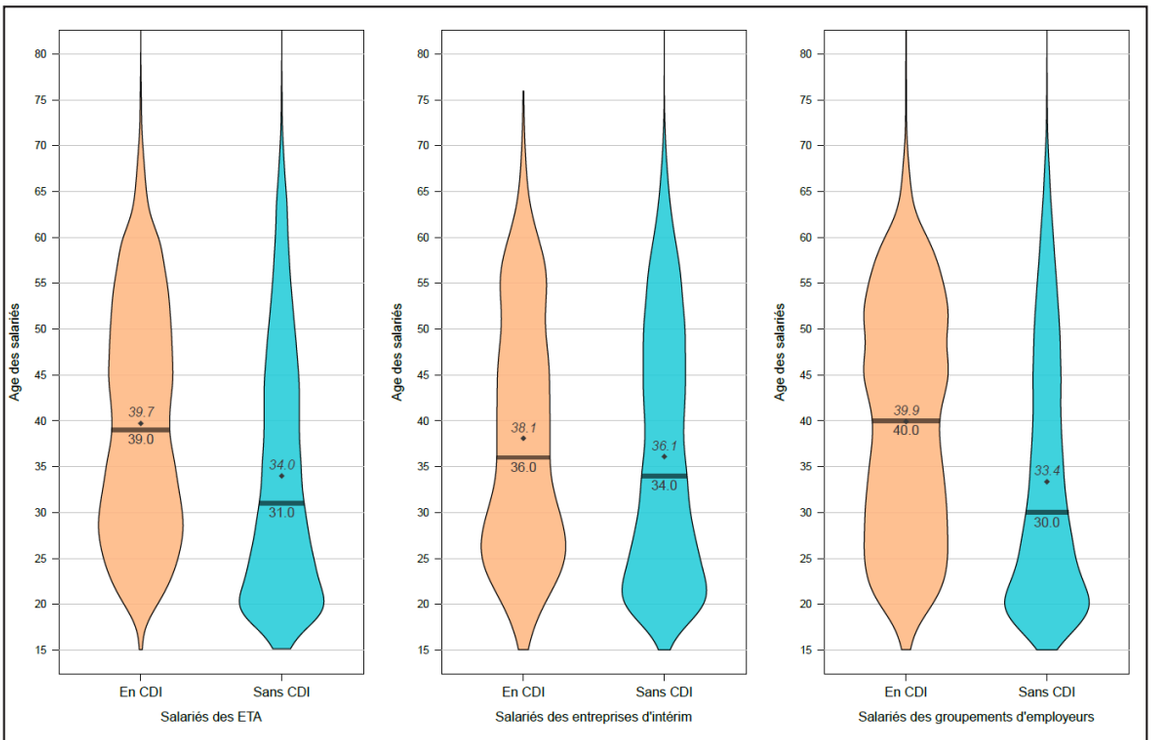
L'analyse de ces populations met donc en évidence la vulnérabilité de certains groupes sociaux, particulièrement exposés à la précarité. Par ailleurs, l'agriculture peut constituer un secteur refuge pour des populations en situation de précarité, grâce à des possibilités d'emplois peu qualifiés permettant de vivre à moindre coût dans des zones rurales où le logement et la nourriture sont facilités. Ce phénomène a été décrit au niveau international, notamment par la FAO (2004), et français (Chiffoleau, 2012). Aux États-Unis, le développement de micro-exploitations dans la zone de Détroit, particulièrement frappée par la crise économique, a été analysé sous cet angle par différents chercheurs, juristes, économistes et géographes (Choo, 2011 ; Draus *et al.*, 2014 ; Colasanti *et al.*, 2012). C'est dans une logique similaire de réinsertion et d'activité refuge que se développent parfois les espaces-tests, structures innovantes d'accompagnement à l'installation en agriculture (Fabre *et al.*, 2016 ; Leblanc, 2011).

4. Abus et travail illégal

Les évolutions observées conduisent tout à la fois à la mise en place de nouveaux statuts d'emploi (travail détaché) et d'activité (Wwoofing), et à une recomposition des relations de travail dans les exploitations. La situation se complexifie encore si l'on prend en compte les différentes formes de travail illégal. L'agriculture est en effet un des quatre secteurs jugés prioritaires pour le contrôle du travail illégal, après le secteur du bâtiment et des travaux publics, et ceux des hôtels-cafés-restaurants et des services aux entreprises (CNLTI, 2018). En 2016, la principale fraude identifiée dans les secteurs identifiés comme prioritaires, dans le plan national de lutte contre le travail illégal, est le travail dissimulé, avec 83 % des constats (Direction générale du travail, 2017).

La notion de « travail illégal » recouvre un large spectre de situations. Elle inclut d'abord le travail dissimulé, la sous-déclaration du nombre d'heures travaillées (« travail gris ») et la dissimulation de la totalité du temps de travail (« travail noir »). Le travail « gris »

Figure 35 : **Age des salariés des entreprises de services à la production agricole, selon leur statut, en 2016**



Source : données MSA, traitement MAA-CEP

serait plus sous-estimé que le travail au noir d'après le rapport du CNIS (Gubian, 2016). On observe également des situations de non-respect du code du travail afin de réduire la rémunération finale du salarié (par exemple rémunération à la tâche venant contrarier les obligations réglementaires relatives au respect du SMIC), ou des recours abusifs à certains statuts (faux bénévoles, faux stagiaires, faux « *Wwoofeurs* », utilisation frauduleuse du portage salarial, etc.). À cela s'ajoutent d'autres infractions (prêt illicite de main-d'œuvre, emploi d'étrangers sans titres) qui au pire peuvent déboucher sur des situations de travail forcé ou quasi-esclavage (ILO, 2014). Des exemples de telles dérives sont détaillés ci-après.

4.1 Le travail dissimulé

Pour le code du travail (article L. 8221-5), est réputé « travail dissimulé » soit le fait de ne pas déclarer un salarié intentionnellement, soit le fait de ne pas mentionner intentionnellement sur le bulletin de paie la totalité des heures effectuées.

En 2017, le montant des fraudes aux cotisations et au travail illégal et dissimulé détectées par la MSA s'élevait à 22 millions d'euros, en hausse de 9,5 % par rapport à 2016 (11,5 M€ de fraude au travail dissimulé et 10,6 M€ de fraude aux cotisations) (CCMSA, 2018). Les fraudes identifiées ne constituent toutefois qu'une partie du travail dissimulé.

Différents travaux ont tenté, avec toutes les difficultés inhérentes, d'estimer l'ampleur du travail non déclaré en France. Un rapport du Conseil national de l'information statistique (CNIS) reprend une enquête du Crédoc (2004 personnes interrogées), selon laquelle 3,9 % des adultes disent avoir effectué du travail non déclaré au mois de mai 2015, parmi eux 3 % situaient cette activité dans le secteur agricole. Extrapolé à la population française, il y aurait

ainsi *a minima* 60 000 résidents qui auraient effectué du travail illégal en agriculture (Gubian *et al.*, 2016). Ce chiffre constitue vraisemblablement une estimation basse. En effet, 5,2 % des sondés ont refusé de répondre, et la délimitation de la population de l'enquête était peu à même d'inclure les travailleurs les plus isolés et vulnérables, voire clandestins. De plus, la période considérée (le mois de mai) est peu chargée en travaux agricoles saisonniers. Le rapport final de la mission sur les contrôles en agriculture (Massat *et al.*, 2015) note que 11 % des contrôles réalisés dans le cadre de la lutte contre le travail illégal permettent de repérer du travail dissimulé, et qu'aucun de ceux réalisés pour vérifier l'application du droit du travail ne permet d'identifier des exploitations agricoles totalement en conformité.

Les mesures d'exonération des cotisations de sécurité sociale, subordonnées à l'emploi de travailleurs saisonniers agricoles, mises en place ces dernières années, visaient à réduire la sous-déclaration (Mahé *et al.*, 2018). Toutefois, les contrôles réalisés montrent que le travail dissimulé demeure important. Les travailleurs occasionnels y sont particulièrement exposés, le caractère saisonnier des contrats contribuant au risque de développement des diverses formes du travail illégal.

Par ailleurs, une partie des travailleurs reste totalement invisible dans les diverses sources de données. Ainsi une fraction des exploitations emploie des étrangers sans titre de séjour. Certaines recherches ont souligné l'existence de véritables systèmes criminels, organisés autour du travail illégal en agriculture (Muro, 2016 ; Albertini, 2018). Une synthèse de la littérature serait nécessaire pour obtenir des estimations plus complètes sur le sujet, dont les approches chiffrées sont par nature difficiles.

4.2 Les fraudes au travail détaché

Les travailleurs détachés peuvent également être plus exposés à des conditions de travail dégradées, voire illégales. Alors que le nombre de travailleurs détachés a augmenté de façon exponentielle ces dernières années, les services de contrôle constatent des « détournements massifs du régime de détachement », tout particulièrement en agriculture (CNLTI, 2018). Dans certains cas, des entreprises se prévalent du régime du détachement alors que, exerçant une activité stable et habituelle en France, elles devraient y payer impôts et cotisations sociales pour leurs salariés. Dans d'autres cas, ce sont les conditions du détachement qui ne respectent pas les règles minimales du droit du travail français (encadré 2), auquel les prestataires sont soumis sur la durée du détachement : « non-respect du Smic et des minima conventionnels, des repos et durée maximale de travail, conditions d'hébergement non satisfaisantes et parfois contraires à la dignité humaine » (idem).

4.3 Le cas de la rémunération à la tâche

Il n'existe pas de dispositions légales, ni dans le code du travail, ni dans le code rural et de la pêche maritime, définissant précisément la rémunération « à la tâche », « au rendement » et « aux pièces ». Le travail à la tâche est un mode de rémunération légal, qui prend en compte la quantité de travail réalisée par le salarié et non le temps de travail effectué. On peut donc en retenir une définition par défaut, par opposition à une rémunération réalisée en fonction d'un taux horaire et d'un nombre d'heures effectuées : il n'y a pas de proportionnalité avec le nombre d'heures de travail accompli par le salarié. Les « tâcherons» doivent néanmoins être liés à l'employeur par un contrat de travail, souvent saisonnier. Seul le mode de rémunération diffère. Dans de nombreuses conventions collectives de la production agricole, on trouve dans les « avenants salaires » un barème pour une rémunération à la

tâche (maraîchage, polyculture). En dehors de la production agricole, la rémunération à la tâche est fréquemment utilisée pour les bûcherons (Gros, 2014 et 2017). Le salarié se trouve alors incité à avoir une meilleure productivité et à augmenter son rendement, s'il veut percevoir une rémunération plus importante. Ce mode de rémunération doit toutefois se faire dans le respect du SMIC horaire, et peut présenter un caractère illicite dans le cas contraire.

En effet, la réalisation d'une tâche donnée (par exemple la récolte de n kilos de produits), peut prendre un temps variable selon les caractéristiques personnelles des travailleurs (force physique, compétence, etc.). Certains peuvent devoir y consacrer une durée très longue et prendre des risques pour leur santé. Pour autant, sur la base de la seule rémunération à la tâche, ce travail ne leur permettrait pas de percevoir une rémunération aussi importante que celle qu'ils percevraient s'ils étaient payés au taux horaire du SMIC.

Il ressort d'une jurisprudence constante et ancienne de la Cour de Cassation que ce mode de rémunération ne doit pas être préjudiciable aux salariés, l'employeur ne pouvant s'affranchir totalement du facteur temps, en raison de l'obligation légale de payer un salaire minimum calculé sur le temps de travail. Une jurisprudence de la Chambre sociale de la Cour de Cassation rappelle, dans un arrêt du 25 mai 2005 (n°03-44-301), que « sauf dans les cas où la loi en dispose autrement et quel que soit le mode de rémunération pratiqué, un salarié a droit à une rémunération au moins égale au salaire minimum de croissance pour le nombre d'heures qu'il a effectué ».

Encadré 2 - **Un cas de fraude au détachement**

Une société d'intérim agricole espagnole, spécialisée dans l'envoi d'ouvriers sud-américains dans les campagnes françaises, est sous le coup d'une enquête et fait l'objet de poursuites pour fraude au détachement. Cette société envoie en effet ses salariés en Italie et en France, à la manière de travailleurs « détachés », dont l'emploi sous de strictes conditions est légal, mais sans respecter les règles sociales et fiscales qui s'imposent en France.

Les ouvriers agricoles qu'elle emploie touchent un salaire de 800 à 900 euros par mois, bien en-deçà des normes françaises. Les syndicats, et notamment la CGT, dénonçaient depuis des mois leurs conditions de travail, parlant « d'esclaves du XXIe siècle ».

Alertée par des travailleurs agricoles français et marocains, qui se retrouvaient au chômage du fait de la concurrence de ces salariés « low-cost », la Fédération nationale agroalimentaire et forestière de la CGT (CGT-FNAF) avait déjà dénoncé en juillet 2015 les agissements de cette société : « On a été sur le terrain, lors des récoltes de fruits, des moissons, des vendanges et on a découvert de véritables camps, des caravanes insalubres. Ils n'ont pas de droits sociaux et ne touchent pratiquement rien. (…) Certains salariés travaillent de douze à quatorze heures par jour et sont logés dans des locaux parfois sans eau, sans électricité ni fenêtre. S'ils sont trop revendicatifs, ils sont renvoyés chez eux. Dans certains endroits, on retourne à l'esclavage ». L'entreprise facturait « 13 à 15 euros de l'heure contre 20 à 21 euros pour une entreprise d'intérim française », précisait ce syndicat.

Des contrôles se sont déroulés dans les régions Provence-Alpes-Côte-D'azur, Auvergne-Rhône-Alpes, Occitanie, Hauts-de-France, Corse et Nouvelle-Aquitaine au cours du mois de juin 2017, au sein de 14 exploitations agricoles. Ils ont porté sur les conditions de travail et d'hébergement, et sur la régularité d'emploi des salariés de cette société espagnole.

La préfecture d'Occitanie rapporte que ces contrôles ont permis de confirmer l'existence d'un système collectif et organisé de fraude au détachement, de travail dissimulé et de prêt illicite de main-d'œuvre, qui durait depuis plusieurs années, associant les prestataires étrangers et certaines des entreprises utilisatrices françaises concernées. Ils ont mis en évidence une violation manifeste et organisée des droits fondamentaux, et des abus de la vulnérabilité d'environ 200 salariés présents sur le territoire national, majoritairement ressortissants de pays extérieurs à l'UE. Ont été constatés des durées de travail allant jusqu'à 260 heures mensuelles, sans repos hebdomadaire, des salariés qui travaillent 30 jours/30, plusieurs mois consécutifs, ou le non-respect des règles sociales d'ordre public tel que le SMIC.

Il appartient donc à l'employeur de veiller au respect des dispositions relatives à la rémunération minimale. Pour vérifier que les salariés ne sont pas lésés par rapport à ce qu'ils auraient perçu s'ils étaient rémunérés au taux horaire du SMIC, le contrôle du temps de travail doit être effectué et permettre cette comparaison (encadré 3). L'administration a rappelé ces principes lors de la présidence des commissions mixtes paritaires des conventions collectives et l'inspection du travail a effectué des contrôles en la matière. De fait, l'obligation d'enregistrer les heures de travail et de comparer la rémunération avec le SMIC pourrait constituer une contrainte supplémentaire, conduisant à une diminution du recours à la rémunération à la tâche.

4.4 Abus de statuts

Les services d'inspection du travail (CNLTI, 2018) évoquent également le recours à de faux stagiaires (étudiants nationaux et internationaux), à de l'entraide agricole fictive, à de faux bénévoles, notamment dans le cadre du Wwoofing (voir plus loin), ainsi qu'à de faux travailleurs indépendants, notamment des micro-entrepreneurs. Certaines pratiques de bénévolat agricole se développent, entre formation, découverte du monde rural et loisir (voir aussi la question de l'œnotourisme : Sermier, 2017). Les abus de statuts peuvent aussi révéler la précarité économique des personnes qui fournissent leur travail dans ces conditions. En tout état de cause, elles se traduisent par une dégradation certaine de leurs droits.

Encadré 3 - **L'exemple des cocos de Paimpol**

Le coco de Paimpol est un haricot blanc semi-frais bénéficiant d'une AOP. Ses 256 producteurs emploient environ 2 000 saisonniers, dits « plumeurs de coco ». La récolte se fait à la main, conformément au cahier des charges de l'AOP. Les plumeurs sont rémunérés à la tâche en application des dispositions de la convention collective départementale applicable aux exploitations de polyculture, d'élevage et de cultures légumières de plein champ, en date du 26 octobre 1982. Cette convention prévoit que 130 kg de cocos de Paimpol ramassés sont équivalents à 7 heures de travail.

Lors de la réunion de négociation de la convention collective départementale applicable, la présidence de commission a rappelé aux partenaires sociaux que la rémunération à la tâche ne dispensait pas les employeurs de tenir un registre des heures de travail effectuées. Ce rappel a été fait suite à un courrier adressé à la présidence de la commission, dénonçant le niveau de rendement imposé pour atteindre une rémunération correspondant au SMIC horaire.

Des contrôles ont été effectués et il a été demandé aux producteurs de cocos de décompter le temps de travail et de veiller au respect du SMIC. Les producteurs ont indiqué employer des personnes marginalisées, qui cherchaient dans le travail à la tâche du lien social et un complément de revenu, par exemple par rapport à une petite retraite. Ils estimaient ne pas être en capacité de se soumettre à ces contraintes au regard de leur trop faible marge. De son coté, l'inspection du travail décrivait des conditions de travail difficiles : travail en plein champ, sans eau, sans possibilité de s'asseoir, avec des durées excessives pour atteindre l'objectif imposé de 130 kg de récolte par jour. Un conflit dur s'est alors engagé entre l'administration et les producteurs, qui menaçaient de ne pas planter la prochaine récolte si un arrangement n'était pas trouvé.

Par un courrier commun des ministères en charge du Travail et de l'Agriculture, l'administration a défendu la position du respect impératif du SMIC. Cette réponse a bouleversé les organisations actuelles de production du coco et a eu une incidence sur l'emploi et l'équilibre économique de la filière. Plusieurs réunions ont eu lieu avec les partenaires sociaux pour convenir des modalités de mise en œuvre de la campagne 2017. Après plus de six mois de discussions, les négociations ont permis de faire progresser les conditions de rémunération de tous les salariés, par le respect du SMIC horaire et l'abaissement de la base de calcul de la rémunération à la tâche. De plus, les professionnels se sont engagés à améliorer les conditions d'emploi et de travail.

Chaque année, plusieurs dizaines de milliers de stages sont réalisés dans les exploitations agricoles françaises. Le recours abusif à ces stages est suivi par la Commission nationale de lutte contre le travail illégal. Elle s'intéresse au respect de la durée maximale des stages en entreprises et à la proportion de travail fourni par les stagiaires dans la somme de travail mobilisée par l'entreprise. Elle a défini un plafond de 15 % du travail total pour qualifier le caractère abusif du recours aux stages.

4.5 Des formes d'activité dont la qualification est source de controverses ?

Le Wwoofing suscite de nombreuses questions. Deux conditions sont à remplir pour que l'activité du Wwoofer soit bien considérée comme bénévole, au sens du droit du travail, au même titre que l'entraide (CCMSA, 2017). La première est « la participation à une activité non lucrative » (au sens de l'article L. 8221-4 du code du travail). Wwoof France insiste ainsi sur le caractère nécessairement ponctuel de l'activité agricole réalisée par le Wwoofer, ne visant pas la production alimentaire mais bien l'épanouissement et la transmission de compétences. La seconde condition est d'avoir une relation désintéressée, soit parce qu'elle est non rémunérée, soit parce qu'elle est exempte de lien de subordination juridique (Assemblée nationale, 2017). La difficulté est que, la plupart du temps, les Wwoofers sont logés et nourris. Ces indemnisations ne doivent donc pas être proportionnelles à leur activité et doivent conserver pour objectif de leur éviter d'engager des frais spécifiques (Balmary, 2006).

Pour certains analystes, dès lors qu'une contrepartie des tâches accomplies par le Wwoofer accueilli existe, et qu'une relation de subordination (droit de contrôle et directive) est établie entre l'hôte et le Wwoofer, alors une relation de type salarial serait établie (Auzero *et al.*, 2016). De même, dans les cas où le travail accompli par les Wwoofers remplacerait un poste nécessaire au fonctionnement normal de l'exploitation, même de manière saisonnière (vendange, cueillette, moisson), alors il serait considéré comme du travail dissimulé (CCMSA, 2016). De façon générale, en cas de recours intentionnel à de faux bénévoles, l'employeur est passible de poursuites pénales pour travail dissimulé (arts. L. 8221-1 et suivants du code du travail), ce même sans éléments intentionnels.

4.6 Lutter contre le travail illégal

En réduisant les recettes fiscales et sociales, en faussant la concurrence au détriment des entreprises qui respectent la réglementation, le travail illégal affecte aussi bien les capacités d'investissement que l'outil de production. De plus, en portant atteinte aux droits des salariés, il est une source d'insécurité, car alors ces derniers ne relèvent ni d'un statut individuel ou collectif résultant du code du travail ou d'une convention collective, ni de la protection sociale dont bénéficient les autres salariés. L'emploi illégal conduit aussi à une détérioration des conditions de travail de l'ensemble des salariés et, plus généralement, à une dégradation du marché de l'emploi.

Les travailleurs illégaux, parfois sans papiers mais entrés sur le territoire national grâce à des contrats saisonniers, se retrouvent particulièrement exposés, constituant des « cibles isolées et vulnérables » face aux violences sociales, et parfois criminelles (Albertini, 2018). Dans son enquête sur la mort d'un travailleur sans papier dans la plaine d'Aléria, Albertini évoque leurs conditions de vie « médiévales » ainsi que les agressions, vols et rackets dont ils sont les victimes.

Devant l'ampleur de la fraude et la complexité croissante des montages qui la permettent, un plan national de lutte contre le travail illégal (PLNTI) est mis en œuvre sur

trois ans, de 2016 à 2018, avec comme lignes directrices la défense de l'activité économique, la préservation des droits des salariés et le renforcement de la protection sociale. Il comporte trois priorités : une plus grande efficacité des contrôles, un renforcement de la lutte contre les fraudes complexes – notamment celles contrevenant aux règles en matière de détachement – et une stratégie concertée de prévention et d'intervention, tant au plan communautaire que national ou régional.

Pour l'agriculture, la convention nationale de lutte contre le travail illégal en agriculture (CNLTIA) a été signée par les ministères du Travail et de l'Agriculture, les partenaires sociaux et la CCMSA. Elle définit la nature et les modalités de mise en œuvre des différentes actions, sur lesquelles s'engagent les signataires, en matière de lutte contre le travail illégal. Elle souligne l'importance d'une meilleure information des employeurs et des salariés sur : les formes que revêt le travail illégal et les comportements frauduleux des personnes physiques ou morales qui effectuent ou ont recours à des fausses prestations de services ; les situations de travail qui, non maîtrisées, peuvent être qualifiées de « faux statuts » ; et les sanctions encourues en cas de recours au travail illégal. Cette convention nationale définit les rôles respectifs des signataires pour inciter les entreprises à respecter la réglementation.

Au niveau international, l'importance des situations de précarité en agriculture, la prégnance du travail illégal, la faible attention portée à la sécurité et à la santé des travailleurs, s'observent dans de nombreux pays. Plusieurs études ont été conduites pour tenter de les documenter, à diverses échelles, en particulier par deux agences spécialisées de l'ONU : l'International Labour Organization (ILO) et la Food et Agriculture Organization (FAO). Elles aboutissent au constat du développement de situations de travail qui s'écartent des normes internationales, notamment en ce qui concerne le travail des enfants, la reconnaissance du travail des femmes, le respect des règlements sociaux de base (ILO, 2014), jusqu'aux formes plus ou moins déguisées d'esclavagisme (*Le Monde*, 2017).

Selon ces études, la responsabilité de cette dégradation du travail est attribuée aux employeurs. Si cette responsabilité est clairement engagée, des travaux comparatifs (Weiler *et al.*, 2017) font ressortir l'ubiquité de ces tendances, en mettant en parallèle les situations observées en Amérique du nord, Amérique latine, Europe ainsi qu'au Maghreb. Ces observations convergent sur la façon dont les situations de travail des migrants conduisent à en faire une main-d'œuvre soumise et surexploitée. Elles font l'hypothèse que ces formes d'exploitation des personnes travaillant dans l'agriculture sont une composante structurelle du régime de concurrence actuel, et s'interrogent sur les alternatives possibles.

Conclusion

L'accroissement de la part du salariat dans les exploitations françaises, la fragmentation des collectifs de travail et l'externalisation croissance concourent au développement des emplois sous statuts précaires dans la production agricole. La fragilité des statuts et le faible niveau des rémunérations des salariés agricoles est à mettre en regard de la faiblesse et de l'instabilité des revenus d'une partie des exploitants agricoles. La faiblesse des rémunérations, par une mise en concurrence locale ou internationale, peut se répercuter à court terme sur les prix de marché des productions agricoles, et donc sur les résultats des exploitations, attestant de la dimension macro-économique de cette question.

Plusieurs approfondissements seraient utiles. En particulier, le travail saisonnier en agriculture mériterait d'être analysé dans son articulation avec les autres secteurs d'activité, les nombreux travailleurs saisonniers cherchant de l'emploi dans plusieurs secteurs. Des

études complémentaires seraient également utiles pour mieux analyser les répercussions de la mise en concurrence de la main-d'œuvre sur le niveau et l'évolution des rémunérations des travailleurs agricoles, y compris des exploitants.

Enfin, les mécanismes qui contribuent aux situations de précarité sont multiples, allant bien au-delà des questions de statut et de rémunération, que nous avons plus particulièrement décrites. Au-delà de ces deux axes, il importerait donc de s'intéresser aux conditions d'exercice du travail pour les salariés, les exploitants, mais aussi les employés des entreprises de service à la production.

Annexe 1 - Données « cotisants salariés » de la Mutualité sociale agricole

Les informations compilées par la MSA portent sur deux types différents de cotisation : les cotisations des non-salariés affiliés au régime (exploitants agricoles, mais aussi entrepreneurs forestiers, paysagistes ou conchyliculteurs ; voir Moine, 2013), et celles liées aux contrats salariés. Elles traitent donc de deux populations différentes, mais non disjointes, un exploitant agricole pouvant aussi être salarié.

Les données concernant les salariés regroupent, pour chaque année, l'ensemble des contrats affiliés à la MSA, quelle que soit l'activité de l'employeur : exploitations agricoles, mais aussi chambres d'agriculture, établissements d'enseignement, etc. Isoler au mieux les exploitations agricoles parmi les employeurs, pour se rapprocher d'un champ d'analyse proche du recensement agricole, nécessite donc des traitements, détaillés dans l'annexe 2.

Ces données administratives sont établies à l'échelle du contrat individuel, précisant notamment dans chaque cas :

- l'identifiant du salarié : cet identifiant unique, crypté, permet de regrouper les différents contrats effectués par un même salarié sous le régime de la MSA au cours de l'année, de décompter de manière unique ces salariés, et de recomposer leurs périodes d'activité ; le cryptage de cet identifiant étant suivi dans le temps, il permet de suivre des trajectoires pluriannuelles ;

- les caractéristiques du salarié : sexe, date de naissance, informations sur la nationalité ;

- des informations sur l'employeur : identifiant, code NAF, statut juridique, catégorie de risque accident du travail ;

- la nature du contrat de travail ;

- les dates de début et de fin du contrat ;

- le nombre d'heures effectuées (y compris les heures supplémentaires) ;

- le montant de la rémunération brute ;

- les montants des charges et cotisations, etc.

Ces fichiers exhaustifs autorisent ainsi un suivi très précis du salariat et de son évolution, et permettent de développer des analyses originales.

Annexe 2 : Grille de classement des employeurs en production agricole

Pour catégoriser les entreprises employeuses dans le secteur de la production agricole, sur un périmètre analogue au recensement agricole, trois variables sont utilisées (Moine, 2013) : les codes NAF des entreprises, la catégorie juridique et la catégorie de risque accidents du travail (AT).

Ces trois variables permettent non seulement de circonscrire le périmètre mais aussi de distinguer cinq classes d'employeurs, selon le tableau ci-dessous.

Pour entrer dans une classe, l'entreprise doit respecter la condition suivante : (code NAF OU catégorie juridique) ET catégorie AT.

	Code NAF		Catégorie juridique		Catégorie de risque AT
	<2010	=2010	<=2000	>2000	
Exploitations agricoles	011. 012. 013. 159F 151E	011. 012. 013. 014. 015. 1089Z 1102A			110, 120, 130, 140, 150, 180, 190
Groupements d'employeurs			6922	9223	110, 120, 130, 140, 150, 180, 190, 400, 920
Entreprises de travaux agricoles	014A	0161Z 0162Z			110, 120, 130, 140, 150, 180, 190, 400, 920
Entreprises d'interim agricole	745A 745B	7820Z 7830Z			110, 120, 130, 140, 150, 180, 190, 400, 920
CUMA	713A	7731Z	6316	6631	110, 120, 130, 140, 150, 180, 190, 400, 920

Source : auteurs

Les classes sont attribuées de manière unique, l'ordre de priorité suivant permettant de gérer les situations ambiguës :

Exploitations agricoles > Groupements d'employeurs > ETA > Intérim > CUMA.

Cet ordre de priorité nous permet de gérer un critère de sélection assez lâche sur les CUMA, dont la seule forme juridique indiquée dans les données MSA ne permet pas l'identification directe. En donnant la priorité aux autres statuts, nous évitons néanmoins d'attribuer faussement la qualité de CUMA à une exploitation agricole. De plus il convient de noter que ces classifications, sur les NAF et les catégories de risques accidents du travail, donnent une catégorisation des activités principales des entreprises agricoles. Le NAF nous donne l'orientation économique principale, et le code AT nous donne le type d'activité majoritairement réalisé par les salariés de l'exploitation. En conséquence, si les Groupements d'Employeurs et les CUMA sont bien isolé via leur statut juridique et les Entreprises d'Intérim par leur orientation économique de prêt de main d'œuvre, la distinction entre ETA et exploitation agricole est moins facile, car les deux activités peuvent être cumulées. Notre méthode nous permet donc de les séparer selon un critère d'activité principale via la NAF, et par un critère d'emploi des salariés via le code de catégorie AT.

Une exploitation agricole réalisant de la production agricole et des prestations de services agricoles sera comptabilisée comme exploitation si son activité principale est dans la production agricole et ses salariés majoritairement employés dans la production. À l'inverse, elle sera comptabilisée comme ETA si elle a une activité majoritaire de prestation de services, que ses salariés soient comptabilisés comme ayant majoritairement une activité agricole ou de prestation.

Références bibliographiques :

Aboubadra-Pauly S., Artois L. d', Le Ru N., 2016, *L'emploi saisonnier : enjeux et perspectives,* Document de travail, Groupe de travail du Réseau Emplois Compétences, France Stratégie, Paris.

Agreste, 2011, *Mayotte : synthèse illustrée du recensement agricole 2010,* Coll. Agreste données, ministère de l'Agriculture et de l'Alimentation, Paris.

Albertini A. 2018 *Les Invisibles, une enquête en Corse,* Paris, J.-C. Lattès.

AREFA, 2010, *Emploi et formation professionnelle dans l'agriculture des Pyrénées-Orientales en 2008,* Association Régionale pour l'Emploi et la Formation en Agriculture (AREFA) Languedoc-Roussillon.

Artis A., 2013, « Le groupement d'employeurs : une réponse à la recherche de flexibilité et de sécurité dans la gestion de l'emploi », *Revue Interventions économiques*. *Papers in Political Economy,* n°47.

Auzero G., Dockès E. 2015 *Droit du travail. Édition 2016,* Dalloz.

Balmary D., 2006, « Charte du bénévolat »,.

Barthez A., 1986, « Du labeur paysan au métier d'agriculteur : l'élaboration statistique en agriculture », *Cahiers d'économie et sociologie rurales,* vol. 3, n°1986, p. 46-72.

Bellit S., 2015, « Quel est l'impact des contrats temporaires en agriculture ? », *Formation emploi,* n°1, p. 23-45.

Bellit S., Détang-Dessendre C., 2014, « Les salariés agricoles. Entre ancrage sectoriel et précarité », *Économie rurale,* n°342, p. 87-106.

Bento de Carvalho L., 2016, « Wwoofing et droit du travail: le bonheur est-il dans le pré ? », *Droit Social, n°1,* p. 71.

Bignebat C., Delame N., Hugonnet M., Legagneux B., NGuyen G., Piet L., 2019, « Trois phénomènes structurants : concentration, externalisation, pluriactivité », dans *Actif'Agri, dynamiques des activités et emplois en agriculture*, ministère de l'Agriculture et de l'Alimentation, Documentation française, Paris.

Blanchemanche S., Laurent C., Mouriaux M.-F., Peskine E., 2000, « Multifonctionnalité de l'agriculture et statuts d'activité », *Économie rurale,* vol. 260, n°1, p. 41-51.

Bojanovski M., Edwards R., 2016, « alluvial: R *Package for Creating Alluvial Diagrams », R package version: 0.1-2.*

Bourquelot F., 1991, « Les syndicats de salariés de la production agricole : la conquête de l'égalité sociale », *Économie rurale,* vol. 201, n°1, p. 12-15.

Broughton A., Green M., Rickard C., Swift S., Eichhorst W., Tobsch V., Magda I., Lewandowski P., Keister R., Jonaviciene D., Ramos N.E., Valsamis D., Tros F., 2016, *Precarious Employment in Europe: Patterns, Trends and Policy,* rapport d'étude, Parlement européen.

Cahuzac É., Détang-Dessendre C., 2011, « Le salariat agricole. Une part croissante dans l'emploi des exploitations mais une précarité des statuts », *Économie rurale,* vol. 323, n°3, p. 82-92.

Cailhol A., 2013, « Le « wwoofing», une pratique en vacances de statut juridique », *Libération du 20 août 2013*, 2013.

Castel R., 2003 *L'insécurité sociale. Qu'est-ce qu'être protégé ?*, Le Seuil.

CCMSA, 2017, « Le Wwoofing », *Caisse centrale de la Mutualité Sociale Agricole.*

CCMSA, 2018, « Bilan de la lutte contre la fraude : 33 millions d'euros détectés », *Caisse centrale de la Mutualité Sociale Agricole.*

Chiffoleau Y., Prevost B., 2012, « Les circuits courts, des innovations sociales pour une alimentation durable dans les territoires », *Norois. Environnement, aménagement, société,* n°224, p. 7-20.

Choo K., 2011, « Plowing Over: Can Urban Farming Save Detroit and Other Declining Cities-Will the Law Allow It », *ABAJ*, vol. 97, p. 43.

Cingolani P., 2006 *La précarité,* Paris, Presses Universitaires de France, 128 p.

CNLTI, 2018, *Plan national de lutte contre le travail illégal* 2016-2018 - *Bilan intermédiaire,* Commission nationale de lutte contre le travail illégal.

Colasanti K.J., Hamm M.W., Litjens C.M., 2012, « The city as an *"Agricultural Powerhouse"?* Perspectives on expanding urban agriculture from Detroit, Michigan », *Urban Geography*, vol. 33, n°3, p. 348-369.

Coulombel A., Marguet J., Peltier C., Privat C., 2009, « La place du travail salarié dans la gestion des exploitations agricoles », *Notes et études socio-économiques*, vol. 32, p. 41-59.

Darpeix A., 2008, « Flexibilité interne et flexibilité externe dans le contrat OMI », *Études rurales,* n°182, p. 69-86.

Darpeix A., Bergeron É., 2009, « L'emploi et la compétitivité des filières de fruits et légumes: situation française et comparaison européenne », *Notes et études socio-économiques,* vol. 32, p. 7-40.

Décosse F., 2008, « La santé des travailleurs agricoles migrants: un objet politique? », *Études rurales,* n°182, p. 103-120.

Décosse F., 2011, *Migrations sous contrôle : agriculture intensive et saisonniers marocains sous contrat "OMI"*, thèse de doctorat en sociologie, École des hautes études en sciences sociales (EHESS).

DGER 2012 *Panorama de l'enseignement agricole* 2011, Paris, Direction générale de l'enseignement et de la recherche, ministère de l'Agriculture et de l'Alimentation.

DGER, 2016, *Une légère augmentation du nombre d'élèves et d'étudiants du supérieur court à la rentrée 2015,* StatEA, n°2016-01, Direction générale de l'enseignement et de la recherche, ministère de l'Agriculture et de l'Alimentation, Paris.

DGT, 2016, *Analyse des déclarations de détachement des entreprises prestataires de services en France en 2015,* Direction Générale du Travail, ministère du Travail, de l'Emploi, de la Formation professionnelle et du Dialogue social, Paris.

DGT, 2017, *Bilan des contrôles dans les secteurs prioritaires identifiés par le plan national de lutte contre le travail illégal en 2016,* Direction Générale du Travail, ministère du Travail, de l'Emploi, de la Formation professionnelle et du Dialogue social, Paris.

Draus P.J., Roddy J., McDuffie A., 2014, « "We don't have no neighbourhood": Advanced marginality and urban agriculture in Detroit », *Urban Studies,* vol. 51, n°12, p. 2523-2538.

Dumont A.M., Baret P.V., 2017, « Why working conditions are a key issue of sustainability in agriculture? A comparison between agroecological, organic and conventional vegetable systems », *Journal of Rural Studies,* vol. 56, p. 53-64.

Elyakime B., 2007, « Groupement d'employeurs agricoles : quelle aide publique locale ? », *Revue d'Économie Régionale & Urbaine*, n°5, p. 861-880.

Eurofound, 2017, *Atypical work*.

Fabre C., Moity-Maizi P., Cavalier J.-B., 2016, *Les espaces-tests agricoles : expérimenter l'agriculture avant de s'installer,* Coll. Analyse, n°92, Centre d'études et de prospective, ministère de l'Agriculture et de l'Alimentation, Paris.

Ferré N., 2008, « L'emploi saisonnier" : une notion extensible », *Plein droit,* vol. 78, n°3, p. 3-5.

Flamand J., Jolly C., 2017, « Salariés ou indépendants, une question de métier ? », France Stratégie.

FNEDT, 2016, *Rapport d'activité 2015,* Fédération nationale des entrepreneurs des territoires.

Forget V., Grandjean A., Huille A., Legagneux B., NGuyen G., Piet L., Détang-Dessendre C., Dedieu B., Ramanantsoa J., 2019, « L'emploi et les activités agricoles, chiffres et évolutions clé », dans *Actif'Agri, dynamique des activités et emplois en agriculture*, Centre d'études et de prospective, ministère de l'Agriculture et de l'Alimentation, Documentation française, Paris.

Foucauld J.-B. de, Cézard M., Reynaud M., 2008, *Emploi, chômage, précarité. Mieux mesurer pour mieux débattre et mieux agir. Rapport du groupe de travail sur la définition d'indicateurs en matière d'emploi, de chômage, de sous-emploi et de précarité de l'emploi,* Conseil national de l'information statistique (CNIS).

Glorius B., 2008, « La migration pendulaire de la main-d'oeuvre entre la Pologne et l'Allemagne », *Études rurales,* n°182, p. 139-152.

Grandjean A., Berriet-Solliec M., 2013, « Diversité structurelle et instabilité de l'équilibre institutionnel : les facteurs d'évolution des structures agricoles ukrainiennes de la région de Ternopil », *Pour, vol.* 217, n°1, p. 67-75.

Grandjean A., Courleux F., Wepierre A.-S., Dedieu M.-S., 2016, *L'agriculture familiale en France métropolitaine : éléments de définition et de quantification,* Coll. Analyse, n°90, Centre d'études et de prospective, ministère de l'Agriculture et de l'Alimentation, Paris.

Gros J., 2014, « Les bûcherons-tâcherons, des travailleurs restés à l'écart du salariat », *La nouvelle revue du travail,* n°5.

Gros J., 2017, « Travailleurs indépendants mais subalternes. Les rapports à l'indépendance des bûcherons non salariés », *Sociologie du travail,* vol. 59, n°4.

Grosset J., Cieutat B., 2015, *Les travailleurs détachés,* Avis du CESE, Conseil économique, social et environnemental.

Gubian A., 2017, *La mesure du travail dissimulé et ses impacts pour les finances publiques,* Rapport du groupe de travail du CNIS, n°142, Conseil national de l'information statistique (CNIS).

Harff Y., Lamarche H., 1998, « Le travail en agriculture: nouvelles demandes, nouveaux enjeux », *Économie rurale,* vol. 244, n°1, p. 3-11.

ILO, 2014 *Profits of Poverty: The Economics of Forced Labour,* International Labour Office.

Kampstra P., 2008, « Beanplot: A Boxplot Alternative for Visual Comparison of Distributions », *Journal of Statistical Software,* vol. 28, n°Code Snippet 1.

Lamanthe A., 2008, « Les paradoxes de la formalisation de la relation salariale en milieu rural (Briançonnais) », *Études rurales,* n°182, p. 29-44.

Langlois-Bourquelot F., 1991, « Les syndicats de salariés de la production agricole : conquête de l'égalité sociale », *Économie rurale,* vol. 201, n°1, p. 12-15.

Laurent C., 2015, « L'agriculture méditerranéenne française entre multifonctionnalité et dumping social », *Le Courrier de l'environnement de l'INRA,* vol. 65, n°65, p. 123-134.

Laurent C., 2013, « The Ambiguities of French Mediterranean Agriculture: Images of the Multifunctional Agriculture to Mask Social Dumping? », dans Ortiz-Miranda D. (coord.), *Agriculture in Mediterranean Europe: Between Old and New Paradigms,* coll. Research in Rural Sociology and Development, n°19, Emerald Group Publishing Limited, p. 149-171.

Laurent C., Rémy J., 2000, « L'exploitation agricole en perspective », *Le Courrier de l'environnement de l'INRA,* n°41, p. 5-22.

Le Blanc J., 2011, « Installation agricole : nouveaux profils, nouvel accompagnement », *Pour*, n°5, p.137-143.

Le Monde, 2017, « Libye : des migrants vendus aux enchères comme esclaves », 16 novembre.

Lerouge L., 2009, « Les effets de la précarité du travail sur la santé : le droit du travail peut-il s'en saisir ? », *Perspectives interdisciplinaires sur le travail et la santé,* n°11-1.

Loi n° 85-772 du 25 juillet 1985 portant diverses dispositions d'ordre social.

Mahé M., Perron D., Ramanantsoa J., 2019, « Politiques fiscales et sociales ciblant les activités agricoles », dans *Actif'Agri, dynamiques des activités et emplois en agriculture,* Centre d'études et de prospective, ministère de l'Agriculture et de l'Alimentation, Documentation française, Paris.

Marchand O., Thélot C. 1997 *Le travail en France,* 1800-2000, Nathan.

Massat F., Bastian J.-P., Saillant S., 2015, *Missions de contrôle en agriculture,* Rapport au Premier ministre.

McLaughlin J., Weiler A.M., 2017, « Migrant Agricultural Workers in Local and Global Contexts: Toward a Better Life?: Review Essay », *Journal of Agrarian Change,* vol. 17, n°3, p. 630-638.

Mésini B., 2008, « Contentieux prud'homal des étrangers saisonniers dans les Bouches-du-Rhône », *Études rurales,* n°2, p. 121-138.

Mésini B., Laurent C., 2015, « Concurrence des marchés de main-d'œuvre et dumping social dans l'agriculture », *Économie rurale,* n°5, p. 171-176.

Midler E., Bellec T., Burens I., Caillou P., Deffontaines N., Hostiou N., Jacques-Jouvenot D., Kalainathan D., Nicot A.-M., 2019, « Les conditions de travail et de santé des travailleurs agricoles », dans Actif'Agri, dynamiques des activités et emplois en agriculture, Centre d'études et de prospective, ministère de l'Agriculture et de l'Alimentation, Documentation française, Paris.

Moine M., 2013, Le bilan annuel de l'emploi agricole (BAEA) - Résultats 2011, Coll. Agreste Chiffres et Données - Série Agriculture, n°220, ministère de l'Agriculture et de l'Alimentation, Paris.

Morice A., 2008, « Quelques repères sur les contrats OMI et ANAEM », *Études rurales,* n°182, p. 61-68.

Morice A., Michalon B., 2008, « Les migrants dans l'agriculture : vers une crise de main-d'œuvre ?. Introduction », *Études rurales,* n°182, p. 9-28.

Mouriaux M.F., 2005, « Groupement d'employeurs et portage salarial: salariés à tout prix ? », *Connaissance de l'emploi,* vol. 19.

Murail L.-K., Parmentier M., Foucaud D., Joubert N., 2017, *La population des chefs d'exploitation agricole dans les DOM en 2016,* tableau de bord, Direction des statistiques, des études et des fonds, Mutualité sociale agricole.

Muro M. M., 2016, *Recogiendo naranjas sin morir en el intento,* IX Jornadas de Sociología de la UNLP 5 al 7 de diciembre de 2016 Ensenada, Argentina, Universidad Nacional de La Plata. Facultad de Humanidades y Ciencias de la Educación. Departamento de Sociología.

Nicourt C., Cabaret J., 2014, « Ni patrons ni ouvriers : le cas des éleveurs intégrés », *La nouvelle revue du travail,* n°5.

OCDE 2017 *Le recrutement des travailleurs immigrés France 2017,* Organisation de Coopération et de Développement Économiques.

Petrick M., Weingarten P. 2004 *The role of agriculture in Central and Eastern European rural development: engine of change or social buffer?,* Studies on the Agricultural and Food Sector in Central and Eastern Europe, n°25, Institute of Agricultural Development in Central and Eastern Europe IAMO.

Phillips N., 2017, yarrr: *A companion to the e-book YaRrr!: The Pirate's Guide to* R, R system, R package version 0.1.5.

Pouliquen A., 2001, « L'agriculture néo-paysanne roumaine : le tampon social contre la relance globale », *Revue d'études comparatives Est-Ouest,* vol. 32, n°2, p. 121-153.

Pouliquen A., 1998, « Agricultural enlargement of the EU under Agenda 2000: Surplus of farm labour versus surplus of farm products », *Economics of Transition,* vol. 6, n°2, p. 505-522.

Rau V., Mésini B., 2007, *Segmentation statutaire et ethnique du marché de l'emploi en agriculture: le cas des saisonniers migrants dans la production de fruits et légumes en Méditerranée,* présentation à la conférence, New migration dynamics : regular and irregular activities on the European labour market, Nice, université de Nice-Sophia-Antipolis, décembre.

R Core Team, 2017, R: A Language and *Environment for Statistical Computing,* Vienna, Austria, R Foundation for Statistical Computing, R system, R base version 3.4.3.

Roux N., 2018, *De l'emploi stable au travail insoutenable,* Document de travail, n°196, Centre d'études de l'emploi et du travail CEET, CNAM.

Roux N., 2017, *Un emploi discontinu soutenable ?* Trajectoires sociales de saisonniers agricoles et d'artistes du spectacle, Thèse de doctorat en sociologie du travail, CNAM.

Roux N., 2014, « Créer de la continuité : un travail en soi. Artistes intermittents du spectacle et saisonniers agricoles », *La nouvelle revue du travail,* n°5.

Rouxel C., 2009, « Conditions de travail et précarité de l'emploi », *Premières Synthèses,* n°28.2, p. 1-7.

Samak M., 2016, « Pratiques d'emploi et figures du patron en agriculture biologique. Contribution à une sociologie du travail indépendant », *Sociologie du travail,* vol. 58, n°4, p. 412-434.

Schröder C., 2014, *Employment in European Agriculture: Labour Costs, Flexibility and Contractual Aspects,* Rapport pour le Copa-Cogeca, Institut der deutschen Wirtschaft Köln.

Sermier J.-M., 2017, *Déclaration des touristes qui réalisent des travaux de vendange,*

Swanepoel J., 2017, « Whose ethics? The international regulation of labour practices on South African export fruit farms », *Anthropology Southern Africa,* vol. 40, n° 4, p. 303-316.

Têtu M.-T., 2008, « Travail agricole et "carrières" des sans-papiers algériens dans la Drôme », *Études rurales,* n°2, p. 45-60.

Thompson K., 2016, *Health and Safety in EU Agriculture,* European Association of Agricultural Economists (EAAE) 160th Seminar, Warsaw, Poland, EAAE.

Villaume S., 2011, *L'emploi salarié dans le secteur agricole : le poids croissant des contrats saisonniers,* Coll. Insee Première, n°1368, Insee.

Villaume S., Delame N., 2009, *Essor des sociétés agricoles : un recours accru au salariat et aux prestataires de services,* Coll. Insee première, n°1234, Insee.

Wickam H., 2017, *tidyr: Easily Tidy Data with « spread() » and « gather() » Functions,* R system, R package version 0.6.3.

WwoofFrance, 2018, « Charte du Wwoofing », https://www.wwoof.fr/charte-wwoofing/

Recommandations aux auteurs

● Format

Les manuscrits sont présentés sous format Word ou Writer en police de taille 12. Ils ne dépassent pas 50 000 signes espaces inclus, y compris tableaux, graphiques, bibliographie et annexes.

Sur la première page du manuscrit doivent figurer :

- le titre de l'article ;
- le(s) nom(s) de(s) auteur(s) et leur(s) institution(s) ;
- le résumé de l'article (800 signes espaces compris) en français et en anglais ;
- trois à six mots-clés en français et en anglais.

Toutes les sources des chiffres cités doivent être précisées. Les sigles doivent être explicités. Lorsque l'article s'appuie sur une enquête, des traitements de données, etc., un encadré présentant la méthodologie est souhaité. Pour une meilleure lisibilité, les notes de bas de page doivent être limitées en nombre et en longueur.

Les références bibliographiques sont présentées ainsi :

a - Dans le texte ou les notes, chaque référence citée est constituée du nom de l'auteur et de l'année de publication entre parenthèses, renvoyant à la bibliographie en fin d'article. Par exemple : (Griffon, 2004).

b - À la fin de l'article, les références sont classées par ordre alphabétique d'auteurs et présentées selon les normes suivantes :

- pour un ouvrage : nom de l'auteur, initiale du prénom, année, *Titre d'ouvrage*, ville, maison d'édition ;
- pour un article : nom de l'auteur, initiale du prénom, année, « Titre d'article », *Revue*, n° de parution, mois, pages.

Seules les références explicitement citées ou mobilisées dans l'article sont reprises en fin d'article.

● Compléments pour mise en ligne de l'article

Dans la perspective de la publication de l'article sur le site internet du CEP et toujours selon leur convenance, les auteurs sont par ailleurs invités à :

- adresser le lien vers leur(es) page(s) personnelle(s) à caractère « institutionnelle(s) » s'ils en disposent et s'ils souhaitent la(les) communiquer ;
- communiquer une liste de références bibliographiques de leur choix utiles pour, contextualiser, compléter ou approfondir l'article proposé ;
- proposer une liste de lien vers des sites Internet pertinents pour se renseigner sur le sujet traité ;
- proposer, le cas échéant, des annexes complémentaires ou des développements utiles mais non essentiels (précisions méthodologiques, exemples, etc.) rédigés dans la phase de préparation de l'article mais qui n'ont pas vocation à intégrer la version livrée, limitée à 50 000 caractères. Ces compléments, s'ils sont publiables, viendront enrichir la version Internet de l'article.

● Procédure

Tout texte soumis est lu par au moins 3 membres du comité de rédaction. Deux fiches de lecture rédigées par un des membres du comité de rédaction et par un expert extérieur sont transmis aux auteurs. La décision de publication est prise collectivement par le comité de rédaction. Tout refus est argumenté.

Les manuscrits sont à envoyer, en version électronique uniquement, à :

- Bruno Hérault, rédacteur en chef : bruno.herault@agriculture.gouv.fr

● Droits

En contrepartie de la publication, l'auteur cède à la revue *Notes et Études Socio-Économiques*, à titre exclusif, les droits de propriété pour le monde entier, en tous formats et sur tous supports, et notamment pour une diffusion, en l'état, adaptée ou traduite. À la condition qu'il demande l'accord préalable à la revue *Notes et Études Socio-Économiques*, l'auteur peut publier son article dans un livre dont il est l'auteur ou auquel il contribue à la condition de citer la source de première publication, c'est-à-dire la revue *Notes et Études Socio-Économiques.*

Notes et études socio-économiques

Tous les articles de *Notes et Études Socio-Économiques* sont téléchargeables gratuitement sur :
http://agriculture.gouv.fr/centre-d-etudes-et-de-prospective
- Rubrique ***Publications du CEP > Notes et études socio-économiques***
http:/www.agreste.agriculture.gouv.fr
- Rubrique ***Publications > Notes et études socio-économiques***

Abonnement à l'alerte électronique en envoyant un message à l'adresse :
bruno.herault@agriculture.gouv.fr avec le sujet **« abonnement »**

Renseignements et diffusion :
Service de la Statistique et de la Prospective
Centre d'Études et de Prospective
3 rue Barbet de Jouy
75349 Paris 07 SP

Vente au numéro : agreste-ventes@agriculture.gouv.fr
Abonnement : tél. 01.49.55.85.72