



Immigration de travail dans l'UE :
vers un régime à plusieurs vitesses,
fondé sur l'inégalité de traitement ?

Depuis le programme de La Haye en 2004, l'UE n'a cessé de développer une approche sécuritaire de la migration et, dans cet esprit, de renforcer ses frontières et les moyens censés lutter contre l'immigration irrégulière. Mais, dans le même temps, les perspectives démographiques alarmantes d'une Europe vieillissante ont conduit à affirmer la dimension économique utile de l'immigration de travail. C'est l'objet du « paquet » législatif en cours de discussion au Parlement européen et au Conseil sur l'immigration de travail.

Pour l'AEDH, dans leur forme actuelle, les textes proposés ne sont pas acceptables tant parce qu'ils portent atteinte aux droits sociaux et à l'égalité de traitement, que parce que la logique générale qui les sous-tend, est porteuse d'une fragmentation du marché du travail et d'une instrumentalisation de l'immigration régulière au profit de la croissance européenne et de la lutte contre l'immigration irrégulière.

Le « paquet » de directives visant à réguler l'immigration de travail dans l'Union Européenne découle du « **Programme d'action relatif à l'immigration légale** » de la Commission européenne publié le 21 décembre 2005. L'objectif était alors clair : l'immigration de travail y était vue comme un outil pour « *gérer les effets de l'évolution démographique* », « *répondre aux besoins actuels et futurs du marché du travail* », et « *ainsi assurer la pérennité de l'économie et de la croissance* ». ¹ La mise en œuvre de ce programme d'action passe par cinq propositions :

- une directive-cadre **générale**,
- une directive concernant **les travailleurs hautement qualifiés**,
- une directive concernant **les travailleurs saisonniers**,
- une directive concernant **les détachements de travailleurs intra-groupe**
- une directive concernant **les stagiaires rémunérés**.

¹ Commission européenne, « Programme d'action relatif à l'immigration légale », COM(2005) 669 final, 21 décembre 2005, p. 5.

A l'heure actuelle, seule la directive concernant les travailleurs hautement qualifiés, appelée directive « carte bleue » a été adoptée.² La directive-cadre (ou « permis unique »³) est toujours en cours de négociation entre les Etats membres, après des débats difficiles au Parlement européen. Les propositions de directive sur l'emploi saisonnier⁴ et sur le détachement intra-groupe⁵ sont à l'agenda législatif du Parlement européen et la proposition de directive sur les stagiaires rémunérés est toujours attendue.

Au vu des textes mis en débat, on se doit de souligner les réserves de fond que leur base juridique et leur nature suscitent.

La base juridique choisie est, en effet, l'article 79, paragraphe 2, points a) et b) du traité sur le fonctionnement de l'Union européenne (TFUE), à savoir les conditions d'entrée et de séjour des ressortissants de pays tiers dans un Etat membre et les droits de ces personnes, en particulier en matière de libre-circulation et de séjour dans d'autres Etats membres. De facto, ces directives se trouvent donc cantonnées à un débat restreint aux questions migratoires, alors que, étant ici question d'emploi et de droits des travailleurs l'AEDH estime qu'elles auraient dû faire partie intégrante d'un débat plus global sur le marché du travail européen et sur les droits sociaux de tous les travailleurs qu'ils soient ressortissants des pays tiers ou européens.

Il est vrai qu'il n'eût pas été possible de retenir comme base juridique l'article 153 du TFUE paragraphe 1, point g) relatif aux conditions d'emploi pour les travailleurs migrants, cet article ne permettant pas d'associer pleinement le Parlement européen à la procédure législative. Mais il n'en n'était pas moins possible et souhaitable d'élargir le débat au-delà de l'article 79 du TFUE et des questions migratoires en consultant largement les partenaires sociaux, directement concernés par cet ensemble de textes.

Du coup, alors que ces directives sont officiellement présentées comme des outils visant à garantir l'égalité de traitement entre les travailleurs et à mettre fin aux discriminations dont peuvent être victimes les travailleurs issus de pays tiers, force est de constater qu'elles ne sont finalement rien d'autre qu'un nouvel instrument de la politique migratoire de l'Union européenne visant à choisir les migrants en fonction des besoins économiques de l'Union et non pas d'accorder des droits sociaux fondamentaux aux travailleurs migrants ni de garantir l'égalité de traitement.

Par ailleurs, alors que la Commission européenne déclare vouloir créer un cadre unique pour les travailleurs migrants, de multiples catégories de travailleurs sont, en fait, exclues de la

² Directive 2009/50/CE du Conseil du 25 mai 2009 établissant les conditions d'entrée et de séjour des ressortissants de pays tiers aux fins d'un emploi hautement qualifié, dite directive « carte bleue »

³ Proposition de directive du Conseil établissant une procédure de demande unique en vue de la délivrance d'un permis unique autorisant les ressortissants de pays tiers à résider et à travailler sur le territoire d'un Etat membre et établissant un socle commun de droits pour les travailleurs issus de pays tiers qui résident légalement dans un Etat membre, COM(2007) 638 final, 23 octobre 2007, dite directive « permis unique »

⁴ Proposition de directive du Parlement européen et du Conseil établissant les conditions d'entrée et de séjour des ressortissants de pays tiers aux fins d'un emploi saisonnier, COM(2010) 379 final, 13 juillet 2010, dite directive « emploi saisonnier »

⁵ Proposition de directive du Parlement européen et du Conseil établissant les conditions d'entrée et de séjour des ressortissants de pays tiers dans le cadre d'un détachement intragroupe, COM(2010) 378 final, 13 juillet 2010, dite directive « détachement intragroupe »

directive-cadre et les quatre autres directives contribuent à fragmenter le marché du travail européen, mettant en péril l'égalité de traitement entre les différents statuts de travailleurs migrants, et entre ceux-là et les ressortissants européens.

L'AEDH considère donc que les textes proposés ne sont à la hauteur ni des enjeux de l'immigration ni du droit du travail dans l'UE : au lieu de mettre en place des standards communs à tous les travailleurs issus de pays tiers en matière d'entrée, de séjour, et de respect de leurs droits fondamentaux et de leurs droits en tant que travailleurs, le « paquet » différencie les catégories de travailleurs migrants et leur attribue des droits à dimension variable selon leur niveau de qualification, leur rémunération et le type de travail effectué.

L'AEDH conteste donc les inégalités de traitement créées par ces directives entre les travailleurs migrants de pays tiers et les travailleurs européens, ainsi qu'entre les différentes catégories de travailleurs migrants selon leur profession et leur rémunération. Elle estime que catégoriser ainsi les travailleurs et les migrants est contraire à l'égalité de traitement et met en danger la cohésion sociale européenne qui doit être fondée sur des droits égaux pour tous, quelle que soit l'origine, la profession ou le niveau de rémunération.

VERS UNE INEGALITE DES DROITS SOCIAUX SELON L'ORIGINE DES TRAVAILLEURS

En légiférant sur les conditions d'entrée et de séjour et les droits des travailleurs migrants dans l'Union européenne, la Commission européenne disait viser la fin des inégalités de droit entre les travailleurs issus de pays tiers et les travailleurs européens. En réalité les propositions de directives soumises au Parlement européen et au Conseil posent des standards minimaux spécifiques pour les migrants, et non des normes générales applicables à tous les travailleurs présents sur le sol européen. Si elles étaient adoptées dans leur forme actuelle, ces directives auraient pour effet de renforcer les inégalités entre travailleurs dans un certain nombre de domaines, en particulier les conditions de travail, les droits sociaux et les cotisations sociales,.

→ La **directive « permis unique » (directive-cadre)** est sensée servir de cadre général pour tous les travailleurs étrangers présents sur le territoire de l'Union. Elle énonce l'objectif de garantir l'égalité de traitement entre les travailleurs de pays tiers et les travailleurs nationaux en ce qui concerne les conditions de travail, l'affiliation à une organisation professionnelle, l'éducation et la formation professionnelle, les branches de la sécurité sociale, le paiement des droits acquis en matière de pension, etc.

Au-delà de cette ambition que l'on ne peut que juger positive, ce texte ne peut cependant pas atteindre l'objectif annoncé de l'égalité de traitement étant donné les exclusions qu'il contient. De nombreuses catégories de travailleurs sont exclues, en effet, de ce socle minimal de droits : les travailleurs détachés, les fournisseurs de services contractuels, les travailleurs saisonniers, c'est-à-dire les travailleurs présents de manière temporaire dans l'UE. Au final, ne peuvent réellement bénéficier de l'égalité de traitement que les travailleurs pouvant prétendre au statut de résident de longue durée.

La position du Parlement européen (adoptée en première lecture le 24 mars 2011⁶) accentue cette inégalité de traitement entre travailleurs en permettant aux Etats membres de nouvelles exclusions : les travailleurs de pays tiers au chômage pourraient ne pas avoir accès aux biens et services offerts au public⁷ ; les travailleurs migrants occupant ou ayant occupé un emploi pourront être exclus du droit à l'éducation et à la formation professionnelle⁸ ; les Etats membres pourront exclure des bénéficiaires des prestations familiales les travailleurs migrants autorisés à travailler pour une période inférieure à six mois⁹ ; pour ne citer que quelques exemples.

Le risque est donc fort de voir le projet d'un socle minimal de droits se traduire en de nouvelles inégalités entre les Européens et les travailleurs issus de pays tiers.

Quant aux **directives sur l'emploi saisonnier et le détachement intragroupe**, elles concernent deux catégories de travailleurs exclues de cette directive « permis unique » et fixent un cadre spécifique pour ces deux statuts. Ce faisant, elles **creusent les différences avec les conditions d'emploi des travailleurs européens**.

→ **Le travail saisonnier dans l'Union européenne** concerne de nombreux travailleurs européens ou issus de pays tiers, qui migrent vers le sud de l'Europe pour travailler dans l'agriculture ou le tourisme. Les conditions de travail sont souvent difficiles et le caractère temporaire de l'emploi ainsi que l'origine étrangère des travailleurs rend cette catégorie de travailleurs très vulnérables à l'exploitation.

L'AEDH estime qu'un texte européen visant à mettre fin à l'exploitation de tous ces travailleurs et à leur garantir des droits minimums était indispensable. Mais la Commission européenne a choisi d'instaurer un régime spécifique pour les travailleurs saisonniers issus de pays tiers, établissant ainsi une discrimination et une inégalité de droits à raison de la seule origine, les saisonniers originaires d'un Etat membre demeurant encadrés par le règlement n°1408/71 du Conseil.¹⁰

Pour les saisonniers européens, sont fixés une durée du travail limitée à huit mois maximum, la possibilité de recouvrement des cotisations sociales acquises dans l'Etat membre où le travail est effectué, ou encore le droit de bénéficier de l'ensemble des pensions acquises dans ce même Etat. Aux termes de la proposition de la Commission sur le travail saisonnier – des migrants originaires de pays tiers, donc -, la durée maximale du travail est limitée à six mois maximum ; aucun mécanisme de récupération des cotisations sociales payées lors du séjour en Europe n'est prévu. En outre, le paiement des pensions légales se ferait aux mêmes conditions que pour les ressortissants de l'Etat concerné qui déménagent dans un

⁶ Position du Parlement européen arrêtée en première lecture le 24 mars 2011 en vue de l'adoption de la directive 2011/.../UE du Parlement européen et du Conseil établissant une procédure de demande unique en vue de la délivrance d'un permis unique autorisant les ressortissants de pays tiers à résider et à travailler sur le territoire d'un Etat membre et établissant un socle commun de droits pour les travailleurs issus de pays tiers qui résident légalement dans un Etat membre

⁷ Article 12, paragraphe 2, point d) de la position du Parlement européen du 24 mars 2011

⁸ Article 12, paragraphe 2, point a) de la position du Parlement européen du 24 mars 2011

⁹ Article 12, paragraphe 2, point b) de la position du Parlement européen du 24 mars 2011

¹⁰ Règlement n°1408/71 du Conseil du 14 juin 1971, relatif à l'application des régimes de sécurité sociale aux travailleurs salariés et à leur famille qui se déplacent à l'intérieur de la Communauté

pays tiers ; c'est dire qu'il dépend donc entièrement de la façon dont l'Etat d'accueil organise le paiement des pensions de ses ressortissants qui déménagent dans un Etat tiers. Il est donc loin de constituer une garantie pour les travailleurs saisonniers.

Cette proposition de directive met donc en place un système juridique présentant des différences marquées avec le régime applicable aux travailleurs saisonniers ressortissants européens. Selon l'AEDH cela constitue une atteinte à l'égalité de traitement entre travailleurs

→ La **proposition de directive sur le détachement intragroupe**, en revanche, prévoit des conditions très favorables pour les ressortissants de pays tiers. A première vue, elle applique aux travailleurs non européens faisant l'objet d'un détachement intragroupe les dispositions de la directive « détachement » qui concerne les détachements ayant lieu au sein de l'UE¹¹. Le système d'égalité de traitement prévu par cette proposition de directive correspond mot pour mot à celui de la directive « détachement ».

Mais l'égalité de traitement avec les ressortissants de l'UE n'en n'est pas pour autant garantie ! Une étude attentive des deux textes montre, en effet, que leur champ d'application est différent. Alors que la directive « détachement » ne concerne que le secteur des services, la directive sur le détachement intragroupe peut s'appliquer à d'autres secteurs et au-delà des engagements commerciaux conclus entre les Etats concernés. Le régime prévu pour les ressortissants de pays tiers détachés est donc plus favorable que celui qui concerne les ressortissants européens, ce qui est contraire au principe de préférence communautaire. Sans doute peut-on y voir l'expression d'une volonté d'attirer des travailleurs qualifiés sur le sol européen ...

Il faut cependant rappeler que la protection accordée aux travailleurs détachés européens est désormais affaiblie par plusieurs arrêts de la Cour de Justice de l'Union Européenne (CJUE)¹². En calquant la directive « détachement intragroupe » sur la directive « détachement » au mépris de la jurisprudence, la Commission prend donc le risque de créer une situation juridiquement instable du fait de la faiblesse du régime des travailleurs détachés européens.

Cela étant, que les atteintes à l'égalité de traitement soient favorables ou défavorables aux travailleurs issus de pays tiers (saisonniers ou détachés), l'AEDH les considère comme inacceptables et contraires aux principes fondamentaux de l'Union. Elle estime qu'il s'agit là d'une fragmentation des régimes applicables aux travailleurs occupant pourtant le même emploi, fragmentation qu'elle entend dénoncer fortement, au nom de l'égalité stricte entre les travailleurs sur un même lieu de travail.

En outre, l'AEDH conteste les larges différences de traitement entre les différentes catégories de statut ainsi créées : au motif du niveau de rémunération et de qualification,

¹¹ Directive 96/71/CE du Parlement européen et du Conseil du 16 décembre 1996 concernant le détachement de travailleurs effectué dans le cadre d'une prestation de services

¹² Affaire C-438/05 Laval c/ Byggnads, arrêt de la CJCE du 18 décembre 2007
Affaire C-346/06 Rüffert c/ Land Niedersachsen, arrêt de la CJCE du 3 avril 2007

certaines travailleurs étrangers bénéficient de conditions très favorables dans l'UE alors que d'autres ne sont que tolérés sur le territoire européen, le temps où ils y seront utiles.

UN REGIME A GEOMETRIE TRES VARIABLE POUR LES TRAVAILLEURS MIGRANTS

Chacune des directives issues du « Programme d'action relatif à l'immigration légale » de 2005 contient également des dispositions relatives aux droits, à l'égalité de traitement et aux procédures. Certaines d'entre elles prévoient également des dispositions spécifiques concernant la libre-circulation dans l'UE, le regroupement familial, les droits sociaux.

Ce qui est particulièrement frappant dans un premier temps dans le « paquet » législatif proposé par la Commission européenne, c'est l'écart de traitement entre les travailleurs peu qualifiés et les travailleurs hautement qualifiés. En excluant du champ d'application de la proposition de directive « permis unique » plusieurs types de travailleurs, la Commission crée des catégories distinctes au sein du marché du travail, en fonction du niveau de qualification et du niveau de rémunération. Les travailleurs saisonniers peu qualifiés et les cadres et travailleurs hautement qualifiés se voient attribuer chacun un régime spécifique, ce qui permet de prévoir des dispositions beaucoup plus favorables et attrayantes pour les seconds, tandis que tout est fait pour décourager les premiers de s'installer dans l'UE et de sortir du cadre créé d'une main d'œuvre temporaire au service de la croissance économique européenne.

Tant la directive « carte bleue » pour les travailleurs hautement qualifiés, adoptée en mai 2009, que la proposition de directive sur le détachement intragroupe pour les cadres d'entreprise, créent des conditions très favorables pour ces deux catégories de travailleurs, plus favorables que celles prévues par la directive « permis unique ». Quant aux travailleurs saisonniers, ils sont manifestement placés en bas de l'échelle des travailleurs étrangers.

→ Concernant le **droit à l'égalité de traitement**, on observe des différences notables entre les directives.

Toutes quatre s'appuient sur un socle commun : l'égalité de traitement avec les travailleurs européens pour les conditions de travail, la liberté d'association et d'affiliation à une organisation professionnelle, les branches de la sécurité sociale, le paiement des pensions légales pour les travailleurs se déplaçant dans un pays tiers, l'accès aux biens et aux services hormis les services liés au logement et à l'emploi. Mais ce socle minimal représente la totalité des droits reconnus aux travailleurs saisonniers, alors que les autres catégories de travailleurs bénéficient de conditions plus avantageuses.

Quant aux travailleurs hautement qualifiés, s'ils sont couverts par la directive « carte bleue », ils ont droit à l'égalité de traitement dans le domaine de l'éducation et la formation professionnelle, de la reconnaissance des diplômes et certificats, de l'accès aux services du logement et de l'emploi.¹³ Mais si ce sont des cadres détachés couverts par la directive sur

¹³ Article 14 de la directive « carte bleue »

le détachement intragroupe, ils ne pourront pas bénéficier cette égalité de traitement pour l'éducation et la formation professionnelle.¹⁴

La position du Parlement européen sur la proposition de directive sur le permis unique contient également certaines dispositions spécifiques. Il en est ainsi de l'article 12, paragraphe 1, qui permet aux travailleurs concernés de jouir de l'égalité de traitement avec les travailleurs européens pour les avantages fiscaux. Le paragraphe 4 du même article accorde le paiement des pensions légales non seulement aux travailleurs issus de pays tiers comme c'est le cas dans les autres directives, mais également aux descendants de ces travailleurs. Ces deux dispositions étant prévues pour le seul permis unique, les travailleurs saisonniers et les travailleurs très qualifiés en sont donc exclus.

L'AEDH ne peut que constater que l'objectif déclaré par la Commission européenne d'une égalité de traitement, tant entre les travailleurs issus de pays tiers et les travailleurs européens, qu'entre les différentes catégories de travailleurs migrants est un leurre. C'est bien une fragmentation du marché du travail et des statuts à géométrie variable que mettent en place les directives sur les migrants travailleurs.

→ Les inégalités entre travailleurs migrants issus de pays tiers sont également frappantes en matière de **regroupement familial**. Alors que les travailleurs hautement qualifiés et les cadres détachés jouissent de facilités pour faire venir leur famille dans l'UE¹⁵, la directive sur l'emploi saisonnier ne prévoit aucune mesure concernant le regroupement familial. Pourtant les travailleurs saisonniers bénéficiant d'un permis pluriannuel seront amenés à vivre dans l'UE six mois par an ; au nom du droit à la vie privée et familiale, il est inadmissible qu'ils ne puissent pas, s'ils le souhaitent, vivre avec leur famille, au même titre que les travailleurs très qualifiés. L'AEDH réaffirme qu'en aucun cas le respect du droit à la vie privée et familiale ne peut être dépendant du niveau de qualification ou du niveau de rémunération.

→ Le **droit à la libre-circulation** dans un autre Etat membre que le premier Etat d'accueil souffre également d'adaptations selon le statut du travailleur. Ni la proposition de directive « permis unique » ni celle sur l'emploi saisonnier ne permettent aux travailleurs concernés de se déplacer dans un autre Etat membre pour y travailler, tandis que les travailleurs hautement qualifiés se sont vus accorder le droit à la libre-circulation dans l'UE, avec leur famille, après 18 mois de travail dans le premier Etat membre.¹⁶ De même la proposition de directive sur le détachement intragroupe permet aux cadres détachés d'effectuer des missions dans une autre entité du groupe présente dans un autre Etat membre.¹⁷ Un tel avantage n'est pas accordé aux travailleurs saisonniers issus de pays tiers, qui n'auront pas la possibilité de se déplacer dans un second Etat membre pour y effectuer un autre travail saisonnier.

→ Enfin, pour ce qui est de la **procédure**, on peut également noter des différences entre les propositions de directives sur l'emploi saisonnier et sur le détachement intragroupe, pourtant

¹⁴ Article 14 de la proposition de directive « détachement intragroupe »

¹⁵ Article 15 de la directive « carte bleue », article 15 de la proposition de directive « détachement intragroupe »

¹⁶ Article 18 de la directive « carte bleue »

¹⁷ Article 16 de la proposition de directive « détachement intragroupe »

considérées comme des directives « sœurs ». Toutes deux prévoient une procédure rapide et des garanties procédurales (notamment la possibilité de recours), mais le texte sur l'emploi saisonnier exige que les travailleurs saisonniers présentent un contrat de travail mentionnant la rémunération, les heures de travail et autres éléments pertinents sur les conditions de travail, tandis que les cadres détachés pourront ne fournir qu'une lettre de mission.¹⁸

De plus la proposition de directive sur l'emploi saisonnier prévoit que les Etats membres exigent que « le travailleur saisonnier dispose de ressources suffisantes pendant son séjour pour subvenir à ses besoins sans recourir au système d'aide sociale de l'Etat membre concerné »¹⁹. Une telle précaution ne figure pas dans la proposition de directive sur le détachement intragroupe, et l'AEDH ne peut que s'offusquer que les travailleurs saisonniers issus de pays tiers fassent l'objet d'une telle suspicion et soient considérés comme potentiellement profiteurs du système social européen. Se déplaçant dans l'UE pour y effectuer un travail rémunéré, au même titre que les autres travailleurs migrants, il n'y a aucune raison objective qu'ils ne puissent pas subvenir à leurs besoins.²⁰ C'est une suspicion dont ne souffrent pas les travailleurs hautement qualifiés.

DES DIRECTIVES CONTESTABLES EN ELLES-MEMES

Outre ces inégalités de traitement frappantes à la comparaison des différents textes du « paquet » sur l'immigration de travail, l'AEDH dénonce les manquements et incohérences spécifiques à chacune des propositions de directive et les divergences entre les objectifs annoncés par la Commission européenne et ce qui sera réellement mis en œuvre à travers ces directives.

La **directive sur le permis unique** a pour objectif de créer un socle minimal de droits pour les travailleurs issus de pays tiers et de lutter contre l'exploitation de ces travailleurs et la concurrence déloyale. Or comme cela a été montré précédemment, la proposition soumise par la Commission européenne exclut de ce socle minimal tous les travailleurs dont le séjour sur le territoire européen est censé être temporaire. Ce faisant, l'objectif premier en devient caduc puisque l'on admet que des travailleurs temporaires ne doivent pas bénéficier des mêmes garanties contre l'exploitation que les travailleurs dont le but est de s'établir dans l'Union. La position du Parlement européen du 24 mars renforce cette incohérence car elle présente un champ d'application personnel encore plus restreint que celui prévu par la proposition de la Commission. Etant donné l'ampleur de ces exclusions, l'AEDH ne peut qu'en conclure que l'idée que cette directive établisse un socle commun de droits minimaux restera lettre morte puisque très peu d'immigrés légaux pourront s'en prévaloir.

¹⁸ Article 5 de la proposition de directive « emploi saisonnier », Article 5 de la de la proposition de directive « détachement intragroupe »

¹⁹ Article 5, paragraphe 2 de la proposition de directive « emploi saisonnier »

²⁰ Cette incohérence a été corrigée par Claude Moraes, le rapporteur du projet de directive en commission LIBE, qui propose dans son projet de rapport de remplacer cette phrase par la suivante : « Les États membres peuvent exiger que le travailleur saisonnier dispose de ressources suffisantes pour subvenir à ses besoins pendant les périodes de son séjour non couvertes par le contrat de travail. » (Amendement 28)

De plus, comme nous l'avons vu plus haut, la proposition de directive et la position du Parlement européen contiennent également de nombreuses exclusions au droit à l'égalité de traitement. Elles réduiront donc de fait le panel de droits conférés aux rares travailleurs qui seront concernés par cette directive.

De même l'AEDH considère que la **proposition de directive sur l'emploi saisonnier** est insuffisante et ne permettra pas de mettre fin à l'exploitation des travailleurs saisonniers étrangers. Au sein d'un groupe de dix ONG européennes, l'AEDH a déjà mis en lumière les insuffisances de cette proposition, en particulier l'absence de définition claire du travail saisonnier, l'absence de garanties du respect de l'égalité de traitement et du droit du travail, l'exclusion du regroupement familial, des règles trop souples pour l'inspection des conditions de travail, le manque de transparence concernant le fonctionnement des agences intermédiaires recrutant les travailleurs.²¹ Pour l'AEDH, ceci témoigne de ce que les travailleurs saisonniers sont considérés plus comme une force de production économique que comme des personnes porteuses de droits.

A travers cette proposition, la Commission cherche à favoriser l'immigration régulière, afin de limiter l'immigration irrégulière. Pour cela elle affiche comme objectif le développement de la migration circulaire. Or l'AEDH tient à souligner que la proposition de directive pose des conditions très strictes et inadaptées à la situation des travailleurs saisonniers, ce qui constituera un obstacle à la circularité des migrations. La durée maximale de 6 mois est trop faible par rapport à la réalité du travail saisonnier et la non transférabilité des droits sociaux acquis dans le pays d'accueil vers le pays d'origine ne peut guère inciter les travailleurs à quitter l'Union au terme des 6 mois. De telles restrictions risquent fort de pousser ces travailleurs à prolonger leur séjour en situation irrégulière, ce qui les expose fortement à l'exploitation. Enfin le statut de travailleur saisonnier créé par la directive est trop rigide : l'impossibilité de changer de statut au terme du travail saisonnier maintient les travailleurs dans un cadre qui constitue un régime peu favorable du point de vue des droits.

Pour l'AEDH, l'objectif même d'encourager la migration circulaire est critiquable, étant donné que cela revient à renvoyer des personnes vers une situation difficile dans leur pays d'origine, après les avoir utilisées pour satisfaire les besoins de main d'œuvre dans l'UE.

Enfin la **proposition de directive sur le détachement intragroupe**, bien que plus favorable aux travailleurs que les deux textes précédents, contient malgré tout des failles juridiques qui risquent d'amoindrir les droits conférés aux travailleurs issus de pays tiers.

En particulier la référence à la directive « détachement »²² qui vise l'égalité de traitement avec les travailleurs européens détachés pose problème, plusieurs arrêts de la cour de Justice affaiblissant la protection de ces travailleurs. Cette référence crée donc une insécurité juridique et doit être supprimée.

²¹ Joint NGO statement, EU Seasonal Migrant Workers' Directive: Full Respect of Equal Treatment Necessary, 20 avril 2011

²² Directive 96/71/CE du Parlement européen et du Conseil du 16 décembre 1996 concernant le détachement de travailleurs effectué dans le cadre d'une prestation de services

Par ailleurs, les définitions proposées de « cadres », « multinationale », « experts très qualifiés », doivent être précisées afin de clarifier le champ d'application de la directive.

Enfin, l'AEDH estime qu'une proposition de cette nature et de cette portée n'aurait pas dû être élaborée sans un examen préalable du marché du travail et sans une étude de l'impact pour les pays d'origine. On ne peut, en effet, manquer de s'inquiéter du risque de dumping social au sein de l'UE et de fuite des cerveaux dans les pays d'origine qu'elle comporte. Des cadres formés dans des pays tiers travailleront en Europe au lieu de faire profiter de leurs compétences à leur propre pays. Pour les entités européennes des multinationales, une telle directive pourrait permettre de recruter à moindre coût un cadre étranger, plutôt qu'un cadre européen ayant un salaire plus élevé.

Contact :

Pierre Barge, Président

AEDH, Association Européenne pour la défense des Droits de l'Homme
33, rue de la Caserne. B-1000 Bruxelles
Tél : +32(0)25112100 Fax : +32(0)25113200 Email : aedh@aedh.eu

L'Association Européenne pour la Défense des Droits de l'Homme (AEDH) regroupe des ligues et associations de défense des droits de l'Homme des pays de l'Union Européenne. Elle est membre associé de la Fédération internationale pour la défense des droits de l'Homme (FIDH). Pour en savoir plus, consultez le site www.aedh.eu