
Directives « permis unique », « emploi saisonnier », « détachement intragroupe » :

Non à un régime à deux voies sur le marché européen du travail

La proposition de Directive COM (2007) 638 concernant le « Permis unique », comporte encore le risque d'introduire des limites relatives à l'égalité de traitement et à la non-discrimination entre travailleurs de pays tiers et travailleurs nationaux / de l'UE.

La FEM estime nécessaire d'améliorer la directive :

- En y incluant toutes les catégories de travailleurs (et notamment les travailleurs saisonniers des pays tiers et les détachements intragroupes) ;
- En garantissant un traitement et des salaires égaux (protection sociale, allocations chômage, formation professionnelle, impôt, aide au logement) ainsi que l'application des règles liées aux contrats de travail collectifs pour tous les travailleurs issus de pays tiers tel que c'est le cas pour les travailleurs nationaux / de l'UE.

La directive est étroitement liée à deux autres propositions de directives concernant les travailleurs de pays tiers employés comme saisonniers et dans le cadre d'un « détachement intragroupe » (respectivement COM (2010) 379 and 378).

La proposition sur l'emploi saisonnier différencie travailleurs saisonniers et non-saisonniers effectuant le même travail, ce qui porte atteinte au principe « à travail égal, salaire égal ».

La proposition relative aux détachements intragroupes ne fixe aucune limite pour la taille et le type d'entreprise, aucun critère d'emploi, aucune activité à réaliser, aucune règle appropriée de contrôle, d'inspection ou de vérification d'obligations pour les entreprises employant des travailleurs de pays tiers, ni aucun principe contraignant en termes de protection sociale.

Pour ces raisons et bien d'autres points critiques contenus dans les deux propositions de directives, la FEM rejette dans tous les cas :

- la législation de l'UE qui est discriminatoire, au niveau légal et pratique, envers les travailleurs des pays tiers ;
- un système qui permet aux travailleurs des pays tiers d'entrer sur le territoire de l'UE par un Etat membre et par conséquent d'être détachés dans un autre Etat membre, en évitant ainsi les dispositions légales et contractuelles de ce pays ;
- le fait que la libéralisation de l'accès au marché du travail de l'UE soit en réalité transformée en régime à deux voies, et ce, sans contrôle préventif ni sanctions effectives en cas d'abus par les entreprises.

La législation de l'UE, notamment concernant les droits du travail et de citoyenneté, doit s'appuyer – dans tous les domaines – sur le principe fondamental « égalité de traitement pour tous les travailleurs », indépendamment de leur pays d'origine ou du type de travail réalisé.