



CHAMBRE DES SALARIES
LUXEMBOURG

Prise de position de la CSL relative à la 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.

Luxembourg, le 7 avril 2014

La proposition de directive « travailleurs détachés intragroupe » fait partie du paquet législatif sur l'immigration légale dans l'Union européenne.

L'objet de la proposition de directive

La proposition de directive sur les travailleurs détachés intragroupe a pour objet de simplifier et de faciliter le transfert à l'intérieur d'une entreprise transnationale d'une main-d'oeuvre qualifiée à destination de l'Union européenne.

Les personnes visées

Seuls sont visés des ressortissants de pays tiers qui ont un statut de cadre, expert ou stagiaire diplômé dans l'entreprise d'origine et qui doivent avoir, si l'Etat membre d'accueil l'exige, un contrat de travail avec l'entreprise détachante depuis au moins un an avant le transfert.

La durée de leur séjour sera au maximum de trois ans pour ce qui est des cadres et experts et d'un an en ce qui concerne les stagiaires diplômés.

Les droits attachés au transfert intragroupe

Le ressortissant du pays tiers qui se verra accorder le permis pour personne faisant l'objet d'un détachement intragroupe disposera des droits suivants durant son séjour :

- Le droit d'entrée, de séjour et de libre accès sur tout le territoire de l'Etat membre d'accueil ayant donné le permis
- Le droit d'exercer l'activité professionnelle spécifique autorisée par le permis
- Le droit d'exercer sa mission sur les sites de clients des entités du groupe
- Le droit au regroupement familial
- Le droit de bénéficier des conditions de travail du pays d'accueil applicables aux travailleurs étant dans une situation analogue et prévus par les lois, les règlements ou les conventions collectives d'application générale

Ces travailleurs ont aussi droit à l'égalité de traitement par rapport aux travailleurs de l'Etat membre d'accueil quant :

- à la liberté d'association, d'affiliation et d'engagement dans une organisation de travailleurs ou d'employeurs ou toute organisation professionnelle
 - à la reconnaissance des diplômes, certificats et autres titres professionnels, conformément aux procédures nationales de l'Etat membre d'accueil
 - aux dispositions nationales de la sécurité sociale
 - au paiement des droits acquis en matière de pension
 - à l'accès aux biens et aux services et obtention des biens et des services offerts au public, hormis l'accès au logement et les services de conseil proposés par les services d'aide à l'emploi.
-

Une proposition inacceptable

La proposition de directive permet aux grands groupes internationaux de faire travailler leurs salariés les plus qualifiés pendant trois ans sur le territoire d'un autre Etat tout en maintenant les conditions de travail d'origine du salarié.

Seul un certain nombre de règles de droit du travail de l'Etat membre d'accueil devra être respecté, le salarié détaché intragroupe bénéficiant des mêmes droits que les salariés détachés endéans l'Union européenne sur base de la directive détachement 96/71.

Le salarié, cadre ou expert, donc une personne à grandes qualifications et capacités professionnelles, peut ainsi intégrer pendant trois ans un autre marché du travail, au sein de l'Union européenne, et pendant tout ce temps quasiment rien ne change en termes de coût pour son employeur.

Alors que l'intérêt pour l'Union européenne serait d'attirer des compétences étrangères sur son territoire, on observera que dans beaucoup de cas cette proposition de directive profitera surtout aux grands groupes internationaux en leur fournissant un avantage de compétitivité supplémentaire comparé à leurs concurrents européens.

Accorder ainsi pendant trois ans les seuls droits sociaux issus de la directive détachement est inacceptable.

En dehors du fait que la directive détachement est insuffisante en soi en termes de protection des salariés détachés, les salariés détachés intragroupe tels que visés par la proposition de directive dépasseront de loin la durée d'un détachement effectué endéans l'Union européenne sur base de la directive 96/71.

Leur situation n'est donc pas comparable à celle des travailleurs détachés sur base de la directive 96/71.

Les salariés visés par la proposition de directive doivent tomber sous le droit du travail du pays d'accueil au cours du détachement intragroupe, sauf en ce qui concerne les dispositions plus favorables de leur droit national. L'égalité de traitement doit être assurée face à un travailleur local effectuant le même travail ou un travail similaire, cela eu égard à la durée potentiellement longue du détachement intragroupe.

La CSL estime en outre que les stagiaires doivent être exclus du champ d'application de la proposition de directive détachement intragroupe.

Il sera facile d'abuser de cette notion de stagiaire, notion dont la définition laisse à désirer, et d'envoyer n'importe quelle personne qui dispose d'un diplôme d'enseignement supérieur pour un an dans un pays de l'Union européenne sur base d'un détachement intragroupe sans devoir la considérer comme un salarié: c'est la porte ouverte à la concurrence déloyale.

Pour finir la CSL regrette l'absence de mesures de contrôle et de sanction dans le texte proposé. Cela mènera forcément à des abus.
