III

(Actes préparatoires)

COMITÉ DES RÉGIONS

89e SESSION PLÉNIÈRE DES 31 MARS ET 1er AVRIL 2011

Avis du Comité des régions sur le thème «Travail saisonnier et détachements intragroupes»

(2011/C 166/10)

LE COMITE DES RÉGIONS

— souligne qu'il faut garantir dans l'UE la sécurité juridique, la légalité et un traitement juste et équitable des travailleurs de pays tiers;

— insiste sur le fait que les migrations sont étroitement liées au développement, et note que l'émigration de travailleurs qualifiés devrait ne pas avoir d'impact négatif («fuite des cerveaux») sur les pays en développement. Se félicite donc que les directives promeuvent la migration circulaire, de manière susceptible d'apporter une contribution positive à la fois au marché du travail des États membres et au développement dans les pays d'origine;

— prend acte avec intérêt des procédures de contrôle mises en œuvre par les parlements nationaux s'agissant des deux propositions et des points de vue et arguments exposés dans ce contexte; considère, sur la base de sa propre analyse, que les deux propositions sont compatibles avec le principe de subsidiarité; souligne que la valeur ajoutée de la législation européenne doit résider avant tout dans sa capacité à empêcher les systèmes nationaux de rentrer dans une logique de nivellement par le bas en ce qui concerne la protection des travailleurs;

— réitère l'importance du droit qu'ont les États membres au titre du traité de déterminer les volumes d'entrée, tout en rappelant que les États membres doivent associer les collectivités locales et régionales aux décisions concernant le nombre et les caractéristiques professionnelles des ressortissants de pays tiers à admettre sur leur territoire;

— met en garde quant à la nécessité que les deux directives soient mises en œuvre de manière à respecter le principe de la préférence communautaire;

— est néanmoins convaincu que le travail saisonnier et les détachements intragroupes peuvent apporter une contribution importante au redressement de certains secteurs de l'économie et de la production en Europe.

Rapporteur	Graziano Ernesto MILIA (IT/PSE), président de la province de Cagliari
Textes de référence	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 et 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

I. OBSERVATIONS GÉNÉRALES

LE COMITE DES RÉGIONS

1. se félicite des deux propositions de directive de la Commission européenne sur les conditions d'entrée et de séjour des travailleurs saisonniers ressortissants des pays tiers et sur les détachements intragroupes de ressortissants de pays tiers; souligne toutefois que les deux propositions doivent être examinées à la lumière du débat en cours sur l'immigration légale dans l'UE et qu'une telle politique doit impérativement suivre une approche cohérente, qui couvre également les aspects sociaux de la question, afin de créer une sécurité juridique et de garantir une égalité de traitement et le respect des droits fondamentaux;

2. attire l'attention de la Commission sur la nécessité d'enrayer les phénomènes d'immigration illégale ainsi que toute forme de travail illégal et d'exploitation des ressortissants des pays tiers sur le territoire de l'UE. Le Comité des régions estime qu'il est fondamental de garantir aux ressortissants des pays tiers qui travaillent en toute légalité dans l'UE des conditions de travail et de séjour respectant les droits fondamentaux et les exigences imposées par la loi, de leur assurer l'égalité de traitement par rapport aux citoyens européens et de promouvoir en ce qui les concerne une intégration sociale qui soit la plus large et la plus complète possible. À cet égard, le Comité des régions demande le respect absolu et sans limitation des droits fondamentaux tels que prévus par la Charte européenne des droits fondamentaux de l'UE et rappelle que depuis l'entrée en vigueur du traité de Lisbonne, celle-ci a pleine valeur juridique, au même titre que les traités;

3. souligne qu'il faut garantir dans l'UE la sécurité juridique (au sens d'un cadre réglementaire précis), la légalité (au sens du respect de la loi) et un traitement juste et équitable des travailleurs de pays tiers. Les régions, les niveaux de pouvoir intermédiaires tels que les provinces et les municipalités (y compris dans les zones rurales), sont les premiers à ressentir l'impact économique et social des flux migratoires, tant légaux qu'illégaux, sur leur territoire. Ces autorités régionales, intermédiaires et locales (ARL) ont par ailleurs la responsabilité de fournir aux personnes toute une gamme de services (accueil, soins de santé, éducation, formation professionnelle, logement, etc.), ce pourquoi leur rôle sur le terrain et dans la gestion de ces questions devrait être souligné par la Commission européenne;

4. rappelle que les collectivités régionales, locales et intermédiaires sont des acteurs fondamentaux de la récente «stratégie Europe 2020» visant à relever les défis de la crise économique et financière, du changement climatique et des ressources énergétiques mais aussi, par voie de conséquence, de la politique de l'emploi dans l'UE. Tous ces éléments, comme le montrent les propositions de directive à l'examen, sont étroitement liés à la question de la politique de l'immigration;

5. souligne que bien que l'immigration légale soit une compétence partagée entre l'UE et les États membres, la politique relative à sa mise en œuvre est étroitement liée à d'autres politiques telles que, comme le mentionnent les propositions à l'examen, la politique du travail, de l'emploi et des affaires sociales, la politique en matière de sécurité sociale, de services publics locaux et de services d'intérêt général, la politique du logement et les autres politiques qui, dans de nombreux États membres de l'UE, ont été décentralisées vers les ARL. Celles-ci jouent donc un rôle important pour ce qui est de collecter les informations et données statistiques à utiliser aux fins d'évaluer la législation existante ou de concevoir de nouvelles mesures en matière de politique migratoire. Un étroit partenariat avec les ARL sera donc primordial;

6. insiste sur le fait que les migrations sont étroitement liées au développement, et note que l'émigration de travailleurs qualifiés devrait ne pas avoir d'impact négatif («fuite des cerveaux») sur les pays en développement. Se félicite donc que les directives promeuvent la migration circulaire, de manière susceptible d'apporter une contribution positive à la fois au marché du travail des États membres et au développement dans les pays d'origine ([1]);

7. est d'avis que la migration circulaire peut créer un lien étroit entre les pays d'origine et les pays hôtes, et également servir à promouvoir le dialogue, la coopération et la compréhension mutuelle. Il propose d'avoir recours aux instruments et structures institutionnelles existants en vue de promouvoir ce genre de liens, notamment l'Assemblée régionale et locale euro-méditerranéenne (ARLEM) à la création de laquelle il a présidé;

8. rappelle toutefois que la migration circulaire ne doit pas être considérée comme un substitut à l'immigration permanente, et qu'il convient d'établir des canaux efficaces pour faciliter la circulation et le retour des migrants ainsi que pour éviter toute immigration irrégulière;

([1]) Voir avis CdR 296/2007 et CdR 210/2008.

9. prend acte avec intérêt des procédures de contrôle mises en œuvre par les parlements nationaux s'agissant des deux propositions et des points de vue et arguments exposés dans ce contexte; considère, sur la base de sa propre analyse, que les deux propositions sont compatibles avec le principe de subsidiarité; souligne que la valeur ajoutée de la législation européenne doit résider avant tout dans sa capacité à empêcher les systèmes nationaux de rentrer dans une logique de nivellement par le bas en ce qui concerne la protection des travailleurs saisonniers et des travailleurs détachés au sein d'une entreprise;

10. estime qu'une législation sur le détachement intragroupe de personnel clé est nécessaire au niveau de l'UE, eu égard aux disparités entre les législations des États membres pour ce qui est de l'admission et des droits des personnes transférées au sein d'une même entreprise, à la nécessité de s'attaquer aux problèmes revêtant une nature transfrontalière et à l'impératif pour l'Union de mieux s'acquitter des obligations internationales qui lui incombent au titre de l'OMC; le Comité est en outre d'avis qu'une telle législation accroîtrait le caractère attractif du marché du travail de l'Union pour les migrants hautement qualifiés, et qu'elle contribuerait de la sorte à la compétitivité de l'économie de l'UE tout entière;

11. estime qu'une législation sur les travailleurs saisonniers est nécessaire au niveau de l'UE, eu égard aux disparités entre les législations des États membres pour ce qui est de l'admission et des droits des ressortissants de pays tiers en tant que travailleurs saisonniers ainsi qu'à la nécessité de garantir un ensemble uniforme de droits minimaux et de lutter contre les cas d'abus et d'immigration illégale;

12. réitère l'importance du droit qu'ont les États membres au titre du traité de déterminer les volumes d'entrée, tout en rappelant que, conformément aux principes de subsidiarité et de gouvernance multiniveaux, les États membres doivent associer les collectivités locales et régionales aux décisions concernant le nombre et les caractéristiques professionnelles des ressortissants de pays tiers à admettre sur leur territoire ([2]).

13. souscrit, après examen des deux propositions à la lumière du principe de proportionnalité, au choix d'instrument juridique, à savoir la directive dans les deux cas, dans la mesure où cet instrument laisse aux États membres la marge de manœuvre nécessaire s'agissant de sa mise en œuvre au niveau interne et permet de tenir compte des spécificités et des besoins de chacun des États membres et de leurs émanations responsables de la mise en œuvre aux niveaux national, régional et local;

14. estime cependant que certains éléments des propositions mériteraient d'être passés plus minutieusement au crible du principe de proportionnalité: en effet, les directives ne devraient pas imposer d'obligations disproportionnées ni aux personnes désireuses d'entrer dans l'UE en tant que travailleurs saisonniers ou dans le cadre d'un détachement à l'intérieur de leur société, ni à leurs employeurs, pas plus qu'elles ne doivent engendrer de coûts ou charges inutiles pour les pouvoirs nationaux, régionaux ou locaux chargés de les mettre en œuvre; en ce qui concerne ce dernier point, le délai de 30 jours dans lequel les autorités doivent statuer sur les demandes d'admission peut être considéré comme très court et soumettre les autorités dans plusieurs États membres à une pression administrative et financière considérable;

15. met en garde quant à la nécessité que les deux directives soient mises en œuvre de manière à respecter le principe de la préférence communautaire, en particulier s'agissant des citoyens des nouveaux États membres pour lesquels des dispositions transitoires restent d'application; à cette fin, il pourrait être utile d'autoriser les États membres et leurs autorités à procéder à une «analyse du marché de l'emploi», c'est-à-dire de vérifier si une vacance d'emploi n'est pas susceptible d'être pourvue par un demandeur de travail sur le marché de l'emploi de l'UE; à cet égard, il n'est pas convaincu par l'argumentation de la Commission selon laquelle aucune analyse du marché de l'emploi n'est nécessaire dans le cas d'un détachement intragroupe;

16. déplore le retard considérable avec lequel les deux propositions à l'examen, qui faisaient déjà partie du paquet «Programme d'action relatif à l'immigration légale» de décembre 2005, ont été présentées par la Commission, presque cinq ans après l'engagement politique sur ces questions ainsi que le fait qu'en raison des difficultés rencontrées dans la discussion liée au «permis unique», les deux processus qui auraient dû se dérouler parallèlement sont désormais distincts. Il regrette en outre que les propositions aient été présentées à un moment où certains secteurs comme l'agriculture, l'élevage et l'exploitation des pâturages ([3]), le tourisme et les secteurs de la construction, qui sont au cœur du travail saisonnier, ont été particulièrement touchés par la crise économique et financière, comme le montrent les données et statistiques européennes, crise dont ils ne sortent que lentement. Par conséquent, force est de constater que la situation économique a changé depuis 2005, année de l'engagement politique sur ces questions. Il conviendrait dès lors d'actualiser les données relatives à l'impact que le travail saisonnier a sur l'économie en termes économiques, statistiques et d'emploi;

17. est néanmoins convaincu que, malgré le retard avec lequel les propositions ont été présentées, le temps qui sera nécessaire pour la procédure législative de l'UE et la mise en œuvre qui s'ensuivra au niveau national, le travail saisonnier et les détachements intragroupes peuvent apporter une contribution importante au redressement de certains secteurs de l'économie et de la production en Europe;

RECOMMANDATIONS SPÉCIFIQUES SUR LES PROPOSITIONS

18. se félicite de l'introduction de procédures uniques pour les travailleurs saisonniers et les détachements intragroupes, car il s'agit d'instruments utiles de simplification qui assureront la transparence et la sécurité des procédures d'admission. Souscrit toutefois aux points de vue exprimés par certains au Parlement européen qui estiment qu'il aurait été plus efficace et plus direct d'inclure les travailleurs saisonniers et les transferts intragroupes dans le champ d'application de la directive sur le «permis unique» ([4]); il invite dès lors les colégislateurs à poursuivre les négociations sur cette question;

([2]) Voir avis CdR 296/2007 et CdR201/2009.

([3]) Dans de nombreux États membres de l'UE, le secteur de l'exploitation des pâturages et du lait souffre de la forte volatilité des prix et nécessite des mécanismes urgents de contrôle du marché, de stabilisation des prix et de renforcement du pouvoir contractuel des éleveurs et des bergers qui constituent le maillon faible de la chaîne.

([4]) COM(2007) 638 final: 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 État membre et établissant un socle commun de droits pour les travailleurs issus de pays tiers qui résident légalement dans un État membre.

19. souscrit aux propositions lorsqu'elles prévoient que les États membres refuseront les demandes si les employeurs potentiels ont fait l'objet de sanctions au titre du droit national pour travail non déclaré et/ou illégal. Insiste toutefois pour que cette mesure soit proportionnée et dissuasive plutôt qu'automatique. Une exclusion automatique des employeurs potentiels sans considération pour la gravité ou la nature de l'infraction affecterait les demandeurs d'emploi de pays tiers.

RECOMMANDATIONS SUR LA PROPOSITION CONCERNANT LE TRAVAIL SAISONNIER

20. rappelle que, malheureusement, les travailleurs saisonniers de pays tiers sont soumis à des phénomènes d'exploitation et à des conditions de travail et de séjour qui ne correspondent pas aux normes prévues par la loi dans certains États membres de l'UE. Cette situation est due au fait que, souvent, les réglementations nationales en matière de droit du travail ou de sécurité sociale ne sont pas appliquées ni respectées dans la pratique. La proposition devrait par conséquent créer un cadre juridique bien défini qui aide à lutter contre toutes les formes de travail saisonnier illégal et qui garantisse des conditions de travail décentes aux travailleurs des pays tiers. Afin d'éviter les risques d'abus ou le non-respect des règles, ce nouveau cadre normatif nécessitera des mécanismes de contrôle comme le contrôle des conditions de travail et de séjour susmentionnées, ou encore la coopération entre les pouvoirs publics au niveau européen, national, régional et local, dans une forme de gouvernance multiniveaux intégrée. À cet égard, le Comité des régions recommande que l'activité des agences de recrutement soit aussi régulée de manière à ce qu'elles ne puissent servir abusivement de couverture à l'exploitation et aux abus;

21. rappelle l'importance du rôle et des compétences des ARL et du CdR sur le plan de la prévention et de la lutte contre la discrimination et la déshumanisation des travailleurs migrants saisonniers, compte tenu du niveau élevé de précarité de l'emploi et de vulnérabilité inhérent au travail saisonnier;

22. se félicite que l'idée de visas à entrées multiples de longue durée en tant que facteur favorisant la mobilité circulaire, qu'il avait émise dans son précédent avis, ait été adoptée par la Commission ([5]);

23. souligne qu'il serait opportun de mieux définir le champ d'application de la proposition et, par conséquent, les secteurs qui entrent dans le champ d'application de la proposition, afin d'éviter les abus en matière de permis saisonniers dans des secteurs qui ne peuvent pas être considérés comme «saisonniers» si l'on se base sur les caractéristiques propres du travail saisonnier en Europe ou sur l'esprit et les objectifs de la proposition à l'examen. Dans la plupart des pays de l'OCDE, les immigrés sont surreprésentés dans les emplois temporaires. Le pourcentage d'immigrés dans le secteur du travail temporaire peut dépasser celui des natifs (citoyens UE) d'au moins 50 %, raison pour laquelle il importe d'éviter le non-respect des règles et l'utilisation du travail saisonnier pour légaliser des formes de travail de différente nature et au caractère précaire;

24. se félicite que la directive contraigne les employeurs à fournir la preuve que les travailleurs saisonniers ressortissants d'un État tiers disposeront d'un logement adéquat et au loyer non excessif. C'est la reconnaissance directe de la situation particulièrement vulnérable des travailleurs saisonniers de pays tiers. Il constate que ce droit irait considérablement plus loin que ceux dont jouissent les travailleurs saisonniers ressortissants d'un pays de l'UE et plaide donc vivement auprès des États membres pour qu'ils accordent un traitement similaire aux ressortissants de l'UE;

25. souligne qu'il ressort des recherches et consultations menées par le rapporteur que certains types de travail saisonnier, par exemple dans l'agriculture (en particulier la zootechnie, l'horticulture et la floriculture) ou sur les grands chantiers (ingénierie civile et ouvrages d'art) peuvent supposer des périodes de travail plus longues que six mois. Estime dès lors que la durée maximale est trop restrictive et qu'elle devrait être portée à neuf mois.

RECOMMANDATIONS SUR LA PROPOSITION RELATIVE AUX DÉTACHEMENTS INTRAGROUPES

26. se félicite des efforts déployés par la Commission en vue d'élaborer un cadre global en matière de politique d'immigration et de rendre, par cette proposition, l'économie de l'UE plus attrayante aux yeux des travailleurs hautement qualifiés des multinationales basées dans des pays tiers afin qu'ils puissent être transférés par leur société et travailler en toute légalité auprès d'un siège européen de celle-ci; souligne dans ce contexte la nécessité d'éviter d'une part les discriminations et d'autre part, d'assurer le respect du principe de préférence communautaire, en garantissant que les travailleurs détachés au sein d'une entreprise bénéficient des mêmes conditions de travail et d'emploi que les travailleurs de l'UE se trouvant dans une situation analogue dans leur pays de résidence; recommande dès lors de supprimer la référence à la directive sur les travailleurs détachés dans la définition des droits et des conditions des travailleurs détachés au sein d'une entreprise;

27. demande des explications quant au fait que l'outil dit d'«analyse du marché du travail» soit exclu de la proposition sur les transferts intragroupes. Il souligne à cet égard que la directive 2009/50/CE de l'UE (directive «carte bleue») relative aux travailleurs hautement qualifiés provenant eux aussi de pays tiers prévoit une telle analyse;

28. souligne en outre que les sociétés et les multinationales non européennes établies dans un État membre de l'UE devraient être encouragées à employer également des professionnels locaux hautement qualifiés afin de garantir le développement professionnel d'une main-d'œuvre très qualifiée au niveau local. Le risque existe que les grandes multinationales non européennes emploient uniquement de la main-d'œuvre locale peu qualifiée et des travailleurs non européens hautement qualifiés. La proposition actuelle ne garantit pas que les postes de cadres, de spécialistes ou de stagiaires soient proposés de préférence aux citoyens de l'UE;

29. note que la proposition de directive, dans sa forme actuelle, ne prévoit pas qu'un État membre puisse refuser une demande pour des raisons de santé publique, d'ordre public ou de sécurité publique. Il suggère donc qu'un tel motif de refus soit inclus dans la directive;

([5]) Voir avis CdR 296/2007.

30. se félicite que les employés détachés par leur entreprise qui ont été admis dans un État membre aient la possibilité de passer d'une entité à une autre de la même entreprise ou du même groupe d'entreprises dans différents États membres. Le Comité met toutefois en garde contre le fait que la proposition – dans le libellé actuel de l'article 16 – n'autorise pas spécifiquement les États membres en aval du pays de la première admission à refuser une demande d'admission, et note que cela porte atteinte à leur droit de déterminer les volumes d'admission de ressortissants de pays tiers sur leur territoire. Il suggère dès lors de modifier la proposition comme il se doit;

31. souligne que l'exigence imposée au travailleur non UE de prouver qu'il possède les qualifications professionnelles demandées dans l'État membre d'accueil, à savoir qu'il satisfait aux conditions auxquelles la législation nationale subordonne l'exercice d'une profession réglementée (article 5, paragraphe 1, points d) et e) de la proposition), semble disproportionnée. Il convient de relever qu'il s'agit là d'une charge excessive et qu'aujourd'hui encore, dans l'Union européenne, le système de reconnaissance des qualifications professionnelles des travailleurs de l'UE demeure une question ouverte, comme l'a montré le récent «Acte pour le marché unique». Le Comité appelle donc la Commission européenne à revoir ces exigences de manière à ce qu'elles soient moins restrictives;

32. accueille favorablement le fait que la directive proposée sur les détachements intragroupes encourage le regroupement familial et estime que le régime spécifique applicable à la famille des employés détachés au sein d'une entreprise pourrait effectivement contribuer à rendre le marché du travail de l'UE plus attrayant à leurs yeux;

33. recommande aux colégislateurs de prendre en considération les amendements à la directive proposés ci-après:

II. RECOMMANDATIONS D'AMENDEMENTS

Travailleurs saisonniers – recommandation d'amendement 1

Article 6, paragraphe 3 – Proposition sur les travailleurs saisonniers

Texte proposé par la Commission	Amendement CdR
Article 6	*Article 6*
Motifs de refus	*Motifs de refus*
1. Les États membres rejettent la demande d'admission dans un État membre aux fins de la présente directive dès lors que le demandeur ne remplit pas les conditions énoncées à l'article 5 ou que les documents présentés ont été obtenus par des moyens frauduleux, ou ont été falsifiés ou altérés d'une quelconque manière.	1. Les États membres rejettent la demande d'admission dans un État membre aux fins de la présente directive dès lors que le demandeur ne remplit pas les conditions énoncées à l'article 5 ou que les documents présentés ont été obtenus par des moyens frauduleux, ou ont été falsifiés ou altérés d'une quelconque manière.
2. Les États membres peuvent vérifier si l'emploi vacant ne pourrait pas être occupé par des ressortissants nationaux ou de l'Union, ou par un ressortissant de pays tiers en séjour régulier dans l'État membre en question et qui est déjà sur le marché du travail dans cet État membre en vertu de la législation de l'UE ou nationale, et rejeter la demande.	2. Les États membres peuvent vérifier si l'emploi vacant ne pourrait pas être occupé par des ressortissants nationaux ou de l'Union, ou par un ressortissant de pays tiers en séjour régulier dans l'État membre en question et qui est déjà sur le marché du travail dans cet État membre en vertu de la législation de l'UE ou nationale, et rejeter la demande.
3. Les États membres peuvent rejeter une demande si l'employeur a été sanctionné conformément à la législation nationale pour travail non déclaré et/ou pour emploi illégal.	3. Les États membres peuvent rejeter une demande si l'employeur a été sanctionné conformément à la législation nationale pour des infractions répétées ou graves en matière de travail non déclaré et/ou ~~pour~~ d'emploi illégal.
4. Les États membres peuvent rejeter une demande pour des raisons liées au nombre de ressortissants de pays tiers admis sur leur territoire.	4. Les États membres peuvent rejeter une demande pour des raisons liées au nombre de ressortissants de pays tiers admis sur leur territoire.

Exposé des motifs

Les sanctions infligées aux employeurs qui enfreignent la législation devraient être proportionnées et dissuasives, mais pas automatiques. Les sanctions automatiques portent davantage préjudice aux travailleurs potentiels de pays tiers qu'aux employeurs eux-mêmes.

Travailleurs saisonniers – recommandation d'amendement 2

Article 11 – Proposition sur les travailleurs saisonniers

Texte proposé par la Commission	Amendement CdR
Article 11	*Article 11*
Durée du séjour	*Durée du séjour*
1. Les travailleurs saisonniers sont autorisés à séjourner pendant une période maximale de six mois par année civile, à la suite de laquelle ils doivent retourner dans un pays tiers.	1. Les travailleurs saisonniers sont autorisés à séjourner pendant une période maximale de ~~six~~ neuf mois par année civile, à la suite de laquelle ils doivent retourner dans un pays tiers.
2. Pendant la période mentionnée au paragraphe 1, et sous réserve que les critères énoncés à l'article 5 soient remplis, les travailleurs saisonniers sont autorisés à prolonger leur contrat ou à être embauchés en tant que travailleurs saisonniers par un autre employeur.	2. Pendant la période mentionnée au paragraphe 1, et sous réserve que les critères énoncés à l'article 5 soient remplis, les travailleurs saisonniers sont autorisés à prolonger leur contrat ou à être embauchés en tant que travailleurs saisonniers par un autre employeur.

Exposé des motifs

Il est fait état dans le corps de l'avis que dans certains États membres et certains secteurs, la période d'emploi des travailleurs saisonniers dépasse les six mois, raison pour laquelle il est recommandé d'assouplir cette limite de temps.

Détachements intragroupes - Recommandation d'amendement 1

Article 5 – Proposition sur les détachements intragroupes

Texte proposé par la Commission	Amendement CdR
Article 5	*Article 5*
Critères d'admission	*Critères d'admission*
1. Sans préjudice de l'article 10, le ressortissant de pays tiers qui demande à être admis en vertu de la présente directive:	1. Sans préjudice de l'article 10, le ressortissant de pays tiers qui demande à être admis en vertu de la présente directive:
a) apporte la preuve que l'entité hôte et l'entreprise établie dans un pays tiers appartiennent à la même entreprise ou au même groupe d'entreprises;	a) apporte la preuve que l'entité hôte et l'entreprise établie dans un pays tiers appartiennent à la même entreprise ou au même groupe d'entreprises;
b) démontre qu'il a occupé un emploi dans le même groupe d'entreprises, au moins pendant les douze mois immédiatement antérieurs à la date du détachement intragroupe, si la législation nationale l'exige, et qu'il pourra retourner dans une entité appartenant au même groupe et établie dans un pays tiers au terme de sa mission;	b) démontre qu'il a occupé un emploi dans le même groupe d'entreprises, au moins pendant les douze mois immédiatement antérieurs à la date du détachement intragroupe, si la législation nationale l'exige, et qu'il pourra retourner dans une entité appartenant au même groupe et établie dans un pays tiers au terme de sa mission;
c) présente une lettre de mission émanant de son employeur:	c) présente une lettre de mission émanant de son employeur:
i) indiquant la durée du détachement et la localisation de l'entité hôte ou des entités hôtes dans l'État membre concerné;	i) indiquant la durée du détachement et la localisation de l'entité hôte ou des entités hôtes dans l'État membre concerné;
ii) apportant la preuve qu'il occupera une fonction de cadre, d'expert ou de stagiaire diplômé dans l'entité hôte ou les entités hôtes dans l'État membre concerné;	ii) apportant la preuve qu'il occupera une fonction de cadre, d'expert ou de stagiaire diplômé dans l'entité hôte ou les entités hôtes dans l'État membre concerné;
iii) mentionnant la rémunération qui lui sera offerte pendant le détachement;	iii) mentionnant la rémunération qui lui sera offerte pendant le détachement;

Texte proposé par la Commission	Amendement CdR
d) prouve qu'il possède les qualifications professionnelles nécessaires dans l'État membre où il a été admis pour exercer la fonction de cadre ou d'expert, ou le diplôme de l'enseignement supérieur requis pour occuper un poste de stagiaire diplômé;	d) prouve qu'il possède les qualifications professionnelles nécessaires dans l'État membre où il a été admis pour exercer la fonction de cadre ou d'expert, ou le diplôme de l'enseignement supérieur requis pour occuper un poste de stagiaire diplômé;
e) produit des documents attestant qu'il satisfait aux conditions auxquelles la législation nationale subordonne l'exercice par les citoyens de l'Union de la profession réglementée qu'il exercera pendant son détachement;	e) produit des documents attestant qu'il satisfait aux conditions auxquelles la législation nationale subordonne l'exercice par les citoyens de l'Union de la profession réglementée qu'il exercera pendant son détachement;
f) présente un document de voyage valide, tel que défini par le droit national, et une demande de visa ou un visa, le cas échéant;	f) présente un document de voyage valide, tel que défini par le droit national, et une demande de visa ou un visa, le cas échéant;
g) sans préjudice des accords bilatéraux existants, produit la preuve qu'il a souscrit ou, si cela est prévu par la législation nationale, qu'il a demandé à souscrire une assurance-maladie pour tous les risques pour lesquels sont normalement couverts les ressortissants de l'État membre concerné, pendant les périodes durant lesquelles il ne bénéficiera, du fait de son contrat de travail ou en liaison avec celui-ci, d'aucune couverture de ce type ni d'aucune prestation correspondante;	g) sans préjudice des accords bilatéraux existants, produit la preuve qu'il a souscrit ou, si cela est prévu par la législation nationale, qu'il a demandé à souscrire une assurance-maladie pour tous les risques pour lesquels sont normalement couverts les ressortissants de l'État membre concerné, pendant les périodes durant lesquelles il ne bénéficiera, du fait de son contrat de travail ou en liaison avec celui-ci, d'aucune couverture de ce type ni d'aucune prestation correspondante~~;~~
h) n'est pas considéré comme posant une menace pour l'ordre public, la sécurité publique ou la santé publique.	~~h) n'est pas considéré comme posant une menace pour l'ordre public, la sécurité publique ou la santé publique.~~
2. Les États membres s'assurent que toutes les conditions prévues dans les dispositions législatives, réglementaires ou administratives, et/ou les conventions collectives d'application générale, applicables aux travailleurs détachés se trouvant dans une situation analogue dans les branches d'activités concernées, soient remplies en ce qui concerne la rémunération offerte pendant le détachement.	2. Les États membres s'assurent que toutes les conditions prévues dans les dispositions législatives, réglementaires ou administratives, et/ou les conventions collectives d'application générale, applicables aux travailleurs détachés se trouvant dans une situation analogue dans les branches d'activités concernées, soient remplies en ce qui concerne la rémunération offerte pendant le détachement.
En l'absence d'un système permettant que les conventions collectives soient déclarées d'application générale, les États membres peuvent, s'ils le décident, se fonder sur les conventions collectives qui ont un effet général sur toutes les entreprises similaires appartenant au secteur ou à la profession concernés et relevant du champ d'application territoriale de celles-ci, et/ou sur les conventions collectives qui sont conclues par les organisations des partenaires sociaux les plus représentatives au plan national et qui sont appliquées sur l'ensemble du territoire national.	En l'absence d'un système permettant que les conventions collectives soient déclarées d'application générale, les États membres peuvent, s'ils le décident, se fonder sur les conventions collectives qui ont un effet général sur toutes les entreprises similaires appartenant au secteur ou à la profession concernés et relevant du champ d'application territoriale de celles-ci, et/ou sur les conventions collectives qui sont conclues par les organisations des partenaires sociaux les plus représentatives au plan national et qui sont appliquées sur l'ensemble du territoire national.
3. Outre les pièces justificatives citées aux paragraphes 1 et 2, tout ressortissant de pays tiers demandant à être admis en qualité de stagiaire diplômé présente une convention de stage comportant une description du programme de stage et mentionnant sa durée et les conditions dans lesquelles le travail des stagiaires sera supervisé dans le cadre de ce programme.	3. Outre les pièces justificatives citées aux paragraphes 1 et 2, tout ressortissant de pays tiers demandant à être admis en qualité de stagiaire diplômé présente une convention de stage comportant une description du programme de stage et mentionnant sa durée et les conditions dans lesquelles le travail des stagiaires sera supervisé dans le cadre de ce programme.
4. Si le détachement concerne des entités hôtes situées dans plusieurs États membres, tout ressortissant de pays tiers demandant à être admis en vertu de la présente directive apporte la preuve qu'il a procédé à la notification requise en vertu de l'article 16, paragraphe 1, point b).	4. Si le détachement concerne des entités hôtes situées dans plusieurs États membres, tout ressortissant de pays tiers demandant à être admis en vertu de la présente directive apporte la preuve qu'il a procédé à la notification requise en vertu de l'article 16, paragraphe 1, point b).
5. Toute modification ayant une incidence sur les conditions d'admission énoncées au présent article est notifiée aux autorités compétentes de l'État membre concerné.	5. Toute modification ayant une incidence sur les conditions d'admission énoncées au présent article est notifiée aux autorités compétentes de l'État membre concerné.
	6. Les ressortissants de pays tiers qui sont considérés comme une menace pour l'ordre public, la sécurité publique ou la santé publique ne sont pas admis aux fins de la présente directive.

Exposé des motifs

En l'état, la proposition de directive ne prévoit pas que les États membres puissent refuser une demande pour des motifs de santé publique, d'ordre public ou de sécurité publique. Le Comité pourrait dès lors suggérer qu'un tel motif de refus soit proposé dans la directive.

Détachements intragroupes - Recommandation d'amendement 2

Article 6 – Proposition sur les détachements intragroupes

Texte proposé par la Commission	Amendement CdR
Article 6	*Article 6*
Motifs de refus	*Motifs de refus*
1. Les États membres rejettent la demande dès lors que les conditions énoncées à l'article 5 ne sont pas remplies, ou que les documents présentés ont été obtenus par des moyens frauduleux, falsifiés ou altérés d'une quelconque manière.	1. Les États membres rejettent la demande dès lors que les conditions énoncées à l'article 5 ne sont pas remplies, ou que les documents présentés ont été obtenus par des moyens frauduleux, falsifiés ou altérés d'une quelconque manière.
2. Les États membres rejettent la demande si l'employeur ou l'entité hôte a été sanctionné(e) conformément à la législation nationale pour travail non déclaré et/ou pour emploi illégal.	2. Les États membres rejettent la demande si l'employeur ou l'entité hôte a été sanctionné(e) conformément à la législation nationale pour des infractions répétées ou graves en matière de travail non déclaré et/ou ~~pour~~ d'emploi illégal.
3. Les États membres peuvent rejeter la demande pour des raisons liées au nombre de ressortissants de pays tiers admis sur leur territoire.	3. Les États membres peuvent rejeter la demande pour des raisons liées au nombre de ressortissants de pays tiers admis sur leur territoire.
4. Si le détachement concerne des entités hôtes situées dans plusieurs États membres, l'État membre dans lequel la demande est déposée limite la validité territoriale du permis aux États membres dans lesquels les conditions fixées à l'article 5 sont remplies.	4. Si le détachement concerne des entités hôtes situées dans plusieurs États membres, l'État membre dans lequel la demande est déposée limite la validité territoriale du permis aux États membres dans lesquels les conditions fixées à l'article 5 sont remplies.

Exposé des motifs

Le CdR reconnaît que des sanctions doivent être infligées aux employeurs qui enfreignent la législation. Ces sanctions devraient être proportionnées et dissuasives, mais pas automatiques. Les sanctions automatiques portent davantage préjudice aux travailleurs potentiels de pays tiers qu'aux employeurs eux-mêmes.

Détachements intragroupes – Proposition d'amendement 3

Article 14, paragraphe 1

Texte proposé par la Commission	Amendement du CdR
Article 14	*Article 14*
Droits	*Droits*
Quel que soit le droit applicable à la relation de travail, les personnes faisant l'objet d'un détachement intragroupe ont le droit de bénéficier:	Quel que soit le droit applicable à la relation de travail, les personnes faisant l'objet d'un détachement intragroupe ont le droit de bénéficier:
(1) des conditions de travail et d'emploi applicables aux travailleurs se trouvant dans une situation analogue, telles qu'elles sont définies par des dispositions législatives, réglementaires ou administratives et/ou par des	(1) des mêmes conditions de travail et d'emploi que celles applicables aux citoyens de l'UE se trouvant dans une situation analogue dans le pays de résidence. ~~applicables aux travailleurs se trouvant dans une situation~~

Texte proposé par la Commission	Amendement du CdR
conventions collectives d'application générale dans l'État membre où elles ont été admises en vertu de la présente directive. En l'absence d'un système permettant que les conventions collectives soient déclarées d'application générale, les États membres peuvent, s'ils le décident, se fonder sur les conventions collectives qui ont un effet général sur toutes les entreprises similaires appartenant au secteur ou à la profession concernés et relevant du champ d'application territoriale de celles-ci, et/ou sur les conventions collectives qui sont conclues par les organisations des partenaires sociaux les plus représentatives au plan national et qui sont appliquées sur l'ensemble du territoire national;	analogue., telles qu'elles sont définies par des dispositions législatives, réglementaires ou administratives et/ou par des conventions collectives d'application générale dans l'État membre où elles ont été admises en vertu de la présente directive. ~~En l'absence d'un système permettant que les conventions collectives soient déclarées d'application générale, les États membres peuvent, s'ils le décident, se fonder sur les conventions collectives qui ont un effet général sur toutes les entreprises similaires appartenant au secteur ou à la profession concernés et relevant du champ d'application territoriale de celles-ci, et/ou sur les conventions collectives qui sont conclues par les organisations des partenaires sociaux les plus représentatives au plan national et qui sont appliquées sur l'ensemble du territoire national;~~
(2) d'une égalité de traitement avec les ressortissants de l'État membre hôte, en ce qui concerne:	(2) d'une égalité de traitement avec les ressortissants de l'État membre hôte, en ce qui concerne:
a) la liberté d'association, d'affiliation et d'engagement dans une organisation de travailleurs ou d'employeurs ou toute organisation professionnelle, y compris les avantages qui peuvent en résulter, sans préjudice des dispositions nationales en matière d'ordre public et de sécurité publique;	a) la liberté d'association, d'affiliation et d'engagement dans une organisation de travailleurs ou d'employeurs ou toute organisation professionnelle, y compris les avantages qui peuvent en résulter, sans préjudice des dispositions nationales en matière d'ordre public et de sécurité publique;
b) la reconnaissance des diplômes, certificats et autres titres professionnels, conformément aux procédures nationales pertinentes;	b) la reconnaissance des diplômes, certificats et autres titres professionnels, conformément aux procédures nationales pertinentes;
c) les dispositions de droit national relatives aux branches de la sécurité sociale visées à l'article 3 du règlement (CE) nº 883/94, sans préjudice des accords bilatéraux existants. En cas de mobilité entre États membres et sans préjudice des accords bilatéraux existants, le règlement (CE) nº 859/2003 du Conseil s'applique en conséquence;	c) les dispositions de droit national relatives aux branches de la sécurité sociale visées à l'article 3 du règlement (CE) nº 883/94, sans préjudice des accords bilatéraux existants. En cas de mobilité entre États membres et sans préjudice des accords bilatéraux existants, le règlement (CE) nº 859/2003 du Conseil s'applique en conséquence;
d) le paiement des droits acquis en matière de pension sur la base de l'emploi précédent du travailleur en cas de déménagement dans un pays tiers, sans préjudice du règlement (CE) nº 859/2003 et des accords bilatéraux existants;	d) le paiement des droits acquis en matière de pension sur la base de l'emploi précédent du travailleur en cas de déménagement dans un pays tiers, sans préjudice du règlement (CE) nº 859/2003 et des accords bilatéraux existants;
e) l'accès aux biens et aux services et l'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.	e) l'accès aux biens et aux services et l'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.
Le droit à l'égalité de traitement visé au paragraphe 2 est sans préjudice du droit de l'État membre de retirer ou de refuser de renouveler le permis conformément à l'article 7.	Le droit à l'égalité de traitement visé au paragraphe 2 est sans préjudice du droit de l'État membre de retirer ou de refuser de renouveler le permis conformément à l'article 7.

Exposé des motifs

Le CdR considère qu'il convient de garantir l'égalité de traitement pour les travailleurs transférés au sein d'une entreprise. La présente proposition d'amendement va dans ce sens. Par ailleurs, les directives «carte bleue» ([6]) et «résidents de longue durée» ([7]) garantissent une égalité de traitement en ce qui concerne les travailleurs hautement qualifiés.

([6]) Voir art. 14 (1) a de la directive 2009/50/CE établissant les conditions d'entrée et de séjour des ressortissants de pays tiers aux fins d'un emploi hautement qualifié, JO L 155 du 18.6.2009, p. 17.

([7]) Voir art. 11 (1) a de la directive 2003/109/CE relative au statut des ressortissants de pays tiers résidents de longue durée, JO L 16 du 23.1.2004, p. 44.

Détachements intragroupes – Recommandation d'amendement 4

Article 16 – Proposition sur les détachements intragroupes

Texte proposé par la Commission	Amendement CdR
Article 16 *Mobilité entre États membres*	Article 16 *Mobilité entre États membres*
1. Les ressortissants de pays tiers qui ont obtenu, dans un premier État membre, un permis pour personne faisant l'objet d'un détachement intragroupe, qui remplissent les critères d'admission énoncés à l'article 5 et qui présentent, dans un autre État membre, une demande de permis pour personne faisant l'objet d'un détachement intragroupe, sont autorisés à travailler dans toute autre entité établie dans cet État membre et appartenant au même groupe d'entreprises, ainsi que sur les sites de clients de cette entité hôte, pour autant que les conditions fixées à l'article 13, paragraphe 4, soient remplies, en vertu du titre de séjour délivré par le premier État membre et du document supplémentaire visé à l'article 11, paragraphe 4, dans la mesure où:	1. Les ressortissants de pays tiers qui ont obtenu, dans un premier État membre, un permis pour personne faisant l'objet d'un détachement intragroupe, qui remplissent les critères d'admission énoncés à l'article 5 et qui présentent, dans un autre État membre, une demande de permis pour personne faisant l'objet d'un détachement intragroupe, sont autorisés à travailler dans toute autre entité établie dans cet État membre et appartenant au même groupe d'entreprises, ainsi que sur les sites de clients de cette entité hôte, pour autant que les conditions fixées à l'article 13, paragraphe 4, soient remplies, en vertu du titre de séjour délivré par le premier État membre et du document supplémentaire visé à l'article 11, paragraphe 4, dans la mesure où:
a) la durée du détachement dans le ou les autres États membres n'excède pas douze mois;	a) la durée du détachement dans le ou les autres États membres n'excède pas douze mois;
b) le demandeur a présenté à l'autorité compétente de l'autre État membre, avant son détachement dans celui-ci, les documents visés à l'article 5, paragraphes 1 à 3, relatifs au détachement dans cet État membre et a fourni au premier État membre la preuve qu'il a effectivement produit ces pièces.	b) le demandeur a présenté à l'autorité compétente de l'autre État membre, avant son détachement dans celui-ci, les documents visés à l'article 5, paragraphes 1 à 3, relatifs au détachement dans cet État membre et a fourni au premier État membre la preuve qu'il a effectivement produit ces pièces.
2. Si la durée du détachement dans l'autre État membre excède douze mois, l'autre État membre peut exiger l'introduction d'une nouvelle demande de titre de séjour en qualité de personne faisant l'objet d'un détachement intragroupe dans cet État membre.	2. L'autre État membre a le droit de refuser une demande d'admission sur son territoire aux mêmes motifs que les premiers États membres. L'article 6 de la directive s'applique *mutatis mutandis.*
Lorsque la législation pertinente subordonne l'exercice de la mobilité à l'obtention d'un visa ou d'un titre de séjour, ce visa ou ce titre est accordé immédiatement dans un délai qui n'entrave pas la poursuite de la mission, tout en laissant aux autorités compétentes suffisamment de temps pour traiter la demande.	3.~~2.~~ Si la durée du détachement dans l'autre État membre excède douze mois, l'autre État membre peut exiger l'introduction d'une nouvelle demande de titre de séjour en qualité de personne faisant l'objet d'un détachement intragroupe dans cet État membre. Lorsque la législation pertinente subordonne l'exercice de la mobilité à l'obtention d'un visa ou d'un titre de séjour, ce visa ou ce titre est accordé immédiatement dans un délai qui n'entrave pas la poursuite de la mission, tout en laissant aux autorités compétentes suffisamment de temps pour traiter la demande.
Les États membres n'imposent pas à la personne faisant l'objet d'un détachement intragroupe de quitter leur territoire pour présenter sa demande de visa ou de titre de séjour.	Les États membres n'imposent pas à la personne faisant l'objet d'un détachement intragroupe de quitter leur territoire pour présenter sa demande de visa ou de titre de séjour.
3. La durée maximale du détachement dans l'Union européenne est de trois ans pour les cadres et les experts et d'un an pour les stagiaires diplômés.	4.~~3.~~ La durée maximale du détachement dans l'Union européenne est de trois ans pour les cadres et les experts et d'un an pour les stagiaires diplômés.

Exposé des motifs

Le CdR estime que la proposition – selon le libellé actuel de l'article 16 – n'autorise pas spécifiquement les États membres en aval du pays de la première admission à refuser une demande d'admission et note que cela limite dans la pratique leur droit de déterminer les volumes d'admission de ressortissants de pays tiers sur leur territoire. Il suggère dès lors de modifier en conséquence la proposition.

Bruxelles, le 31 mars 2011.

La présidente
du Comité des régions
Mercedes BRESSO