

FR

FR

FR



COMMISSION EUROPÉENNE

Bruxelles, le 13.7.2010
COM(2010)373 final

**COMMUNICATION DE LA COMMISSION AU CONSEIL, AU PARLEMENT
EUROPÉEN, AU COMITÉ ÉCONOMIQUE ET SOCIAL EUROPÉEN ET AU
COMITÉ DES RÉGIONS**

Réaffirmer la libre circulation des travailleurs: droits et principales avancées

Introduction

Au cours des quarante dernières années, le principe de libre circulation des personnes n'a cessé d'évoluer et de prendre de l'importance. Initialement destinée à la population active, cette liberté fondamentale a progressivement été étendue à d'autres catégories, et elle constitue désormais l'un des droits individuels les plus importants que l'Union européenne garantit à ses citoyens.

Le principe de libre circulation des travailleurs est inscrit à l'article 45 du traité sur le fonctionnement de l'Union européenne (ci-après «TFUE») (ex-article 39 CE) et a été développé dans le droit dérivé [le règlement (CEE) n° 1612/68¹ et la directive 2004/38/CE², de même que la directive 2005/36/CE³] ainsi que dans la jurisprudence de la Cour de justice de l'Union européenne (ci-après «la Cour»). Le corpus de droit de l'UE existant («l'acquis») en la matière permet aux citoyens européens de se déplacer librement au sein de l'Union pour travailler et protège les droits sociaux des travailleurs et des membres de leur famille⁴. Dans ce domaine dynamique, qui évolue au rythme de la politique du marché du travail, de la structure familiale et du processus d'intégration européenne, la libre circulation contribue à la réalisation du marché unique mais comporte aussi une dimension sociale non négligeable, dans la mesure où elle favorise l'inclusion sociale, économique et culturelle des travailleurs migrants de l'Union dans les États membres d'accueil.

Selon les dernières données Eurostat disponibles⁵, 2,3 % des citoyens de l'UE (soit 11,3 millions de personnes) résident dans un État membre autre que celui dont ils ont la nationalité, et bien plus encore exercent ce droit à un moment donné de leur vie⁶. Ce chiffre a augmenté de plus de 40 %⁷ depuis 2001. Dans le cadre d'une enquête Eurobaromètre récente, 10 % des personnes interrogées dans l'UE-27 ont indiqué avoir vécu et travaillé dans un autre pays dans le passé, tandis que 17 % ont formulé l'intention de profiter de la libre circulation dans le futur.

En principe, tout citoyen de l'Union européenne a le droit de travailler et de vivre dans un autre État membre sans faire l'objet d'une discrimination en raison de sa nationalité. Cependant, en dépit des progrès réalisés, il subsiste encore des obstacles juridiques, administratifs et pratiques à l'exercice de ce droit. Un rapport récent⁸ sur l'application de la directive 2004/38/CE a conclu à une transposition globalement décevante et souligné un certain nombre de problèmes rencontrés à l'étranger par les citoyens européens – travailleurs

¹ JO L 257 du 19.10.1968, p. 2 (ci-après «le règlement»).

² JO L 158 du 30.4.2004, p. 77 (ci-après «la directive»).

³ JO L 255 du 30.9.2005, p. 22.

⁴ Le droit de l'UE relatif à la libre circulation des travailleurs s'applique aux citoyens de l'Union et aux membres de leur famille, quelle que soit leur nationalité.
⁵ Situation en 2008.

⁶ Dans les pays de l'UE-27, 37 % des ressortissants étrangers (soit 11,3 millions de personnes) ont la nationalité d'un autre État membre. Le nombre de ressortissants étrangers dans l'UE-27 a augmenté de 42 % depuis 2001 (pour plus de détails, voir la publication *Statistiques en bref* n° 94/2009 d'Eurostat).

⁷ Ce chiffre correspond à l'augmentation globale du nombre d'étrangers, à savoir de ressortissants d'autres États membres de l'UE et de ressortissants de pays tiers. Le rapport ne mentionne pas explicitement le pourcentage d'augmentation du nombre de ressortissants de l'Union résidant dans un autre État membre au cours de la période 2001-2008, mais cette augmentation était d'environ 4 millions, ce qui équivaut à quelque 54 %.

⁸ COM(2008) 840 du 10.12.2008.

et autres – qui se déplacent. La conclusion tirée de l'Année européenne de la mobilité des travailleurs (2006) était que, outre les obstacles juridiques et administratifs sur lesquels les efforts se sont généralement concentrés ces derniers temps (reconnaissance des qualifications, portabilité des droits à pension complémentaire, etc.), d'autres facteurs influencent la mobilité transnationale. Parmi ceux-ci figurent les questions de logement, la langue, l'emploi du conjoint ou du partenaire, les mécanismes de retour, les «barrières» historiques et la reconnaissance de l'expérience de mobilité, en particulier dans les PME. La résolution de ces problèmes nécessite donc une approche plus large⁹, combinée à l'application effective du principe de libre circulation. Dans ses orientations politiques, le président Barroso a déclaré: «Les principes de libre circulation et d'égalité de traitement des citoyens de l'UE doivent se traduire concrètement dans la vie quotidienne de chacun¹⁰.» Pour y donner suite, la Commission a formulé une proposition visant à faciliter et à promouvoir la mobilité au sein de l'Union dans le cadre de la stratégie «Europe 2020», et notamment de l'initiative phare «Un agenda pour les nouvelles compétences et les nouveaux emplois»¹¹.

La présente communication vise à:

- présenter une vue d'ensemble des droits des travailleurs migrants de l'UE;
- compléter la communication précédente de la Commission sur le sujet¹² en fournissant des informations actualisées concernant l'évolution de la législation et de la jurisprudence;
- sensibiliser le grand public et défendre les droits des travailleurs migrants qui se trouvent dans une situation plus vulnérable que les ressortissants nationaux (par exemple, pour ce qui est du logement, de la langue, de l'emploi du conjoint ou du partenaire, etc. – voir ci-dessus).

⁹ COM(2007) 773 du 6.12.2007.

¹⁰ http://ec.europa.eu/archives/commission_2004-2009/president/pdf/press_20090903_FR.pdf.

¹¹ COM(2010) 2020 du 3.3.2010.

¹² COM(2002) 694 du 11.12.2002.

PARTIE I: Qui peut se prévaloir des règles de l'Union relatives à la libre circulation des travailleurs?

Pour définir le champ d'application personnel du droit de l'UE relatif à la libre circulation des travailleurs et les conditions d'application de ce droit, il est nécessaire d'établir une distinction entre les travailleurs migrants et les autres catégories de citoyens de l'Union (les personnes non actives, les travailleurs non salariés et les travailleurs détachés). La libre circulation des travailleurs permet à tout citoyen de se rendre librement dans un autre État membre pour y travailler et y résider à cette fin, et le protège contre toute discrimination en matière d'emploi, de rémunération et de conditions de travail par rapport à ses collègues qui ont la nationalité de cet État membre. La libre circulation ne doit pas être confondue avec la libre prestation des services, qui permet aux entreprises de fournir des services dans un autre État membre et d'y envoyer («détacher») temporairement à cette fin ses propres travailleurs pour y effectuer les tâches nécessaires. Les travailleurs détachés dans le cadre d'une prestation de services relèvent de la directive 96/71/CE¹³, qui établit un «noyau dur» de conditions de travail et d'emploi clairement définies aux fins de la protection minimale des travailleurs, dont des taux de salaire minimal, que le prestataire de services doit respecter dans l'État membre d'accueil.

La présente communication ne concerne pas les travailleurs détachés dans le cadre d'une prestation de services, qui sont régis par les règles spécifiques définies dans la directive concernant le détachement de travailleurs. Elle ne vise pas non plus les travailleurs non salariés («les indépendants»), qui sont libres de s'établir ou de fournir des services dans d'autres États membres.

1. LES TRAVAILLEURS MIGRANTS DE L'UE

1.1. Définition

Tout ressortissant d'un État membre a le droit de travailler dans un autre État membre¹⁴. Le terme «travailleur» a une acception dans le droit de l'UE et ne peut faire l'objet de définitions nationales¹⁵ ou d'interprétations restrictives¹⁶. Il recouvre toute personne qui effectue un travail réel et effectif pour lequel elle est rémunérée sous la direction d'une autre personne¹⁷. Il n'englobe pas les travailleurs migrants de pays tiers. Il appartient aux autorités nationales de procéder à une évaluation au cas par cas sur la base de cette définition pour déterminer si ces critères sont remplis.

Rémunération

¹³ JO L 18 du 21.1.1997, p. 1.

¹⁴ Des restrictions provisoires peuvent s'appliquer jusqu'au 30 avril 2011 au plus tard aux ressortissants tchèques, estoniens, lettons, lituaniens, hongrois, polonais, slovènes et slovaques, et jusqu'au 31 décembre 2013 au plus tard aux ressortissants bulgares et roumains.

¹⁵ Affaire C-75/63.

¹⁶ Affaire C-53/63.

¹⁷ Affaire C-66/85.

Un travailleur au sens du droit de l'UE doit recevoir une rémunération en échange de ses services. Le fait d'avoir des revenus limités n'empêche pas une personne d'être considérée comme un travailleur¹⁸, et les avantages en nature sont également considérés comme une rémunération¹⁹. Seul le travail bénévole sans aucune forme de rémunération est exclu.

Subordination

L'existence ou non d'un lien de subordination permet d'établir une distinction entre les travailleurs et les indépendants. Cette distinction revêt une importance pour l'application des mesures transitoires²⁰ et l'accès aux prestations réservées aux travailleurs.

Un travail effectué dans un lien de subordination se caractérise par le fait que l'employeur détermine le choix de l'activité, la rémunération et les conditions de travail²¹. Les indépendants réalisent leurs tâches sous leur propre responsabilité et peuvent donc devoir assumer les dommages causés, car ils supportent le risque économique de l'entreprise²², par exemple dans la mesure où le profit qu'ils tirent est fonction des dépenses liées à l'organisation des moyens en personnel et en matériel de leur activité²³.

Travail réel et effectif

Le critère essentiel pour déterminer si une personne est un travailleur réside dans la nature du travail lui-même. Selon une jurisprudence constante de la Cour, un travailleur doit exercer une activité qui comporte une valeur économique et est réelle et effective, à l'exclusion de toute activité tellement réduite qu'elle se présente comme purement marginale et accessoire²⁴. Un emploi de courte durée, des heures de travail limitées ou une faible productivité²⁵ ne sauraient empêcher un citoyen de l'Union d'être considéré comme un travailleur migrant de l'UE. Toutes les circonstances du cas d'espèce ayant trait à la nature tant des activités concernées que de la relation de travail en cause doivent être prises en considération²⁶.

Les travailleurs à temps partiel²⁷, les stagiaires²⁸ et les personnes au pair²⁹ entrent dans la définition de l'UE si leur activité est réelle et effective. Dans le cas d'une formation de courte durée, le nombre d'heures nécessaires pour se familiariser avec une tâche³⁰ et l'augmentation progressive de la rémunération au cours de la formation peuvent constituer des indices que le travail fourni revêt une valeur économique croissante pour l'employeur³¹. Il n'y a pas lieu de

¹⁸ Affaires C-53/81 et C-139/85.

¹⁹ Affaires C-196/87 et C-456/02.

²⁰ Les dispositions transitoires généralement imposées aux citoyens des nouveaux États membres durant une certaine période après leur adhésion concernent l'accès au marché du travail et non l'exercice d'une activité non salariée.

²¹ Affaire C-268/99.

²² Affaire C-3/87.

²³ Affaire C-202/90.

²⁴ Affaire C-53/81.

²⁵ Affaire C-344/87.

²⁶ Affaire C-413/01.

²⁷ Affaire C-53/81.

²⁸ Affaire C-109/04.

²⁹ Affaire C-294/06.

³⁰ Affaire C-3/90.

³¹ Affaire C-188/00.

tenir compte de la courte durée de l'activité salariée par rapport à la durée totale du séjour de la personne concernée dans l'État membre d'accueil³².

Le travail à temps partiel ne doit pas nécessairement être l'activité principale de l'intéressé. Une personne exerçant une autre activité en parallèle (études, activité non salariée, etc.) peut se prévaloir de sa qualité de travailleur au sens du droit de l'UE, même si elle exerce sa seconde activité dans un autre État membre³³.

La nature du lien juridique entre le travailleur salarié et l'employeur n'a aucune incidence sur la détermination de la qualité de travailleur du premier: la définition englobe les statuts de droit public (fonctionnaires et salariés du secteur public dont le lien d'emploi relève du droit public) et les contrats de droit privé (y compris dans le secteur public)³⁴; une personne liée par un contrat de travail occasionnel³⁵ entre également dans la définition de la notion de «travailleur» pour autant que les activités exercées soient réelles et effectives et remplissent les autres conditions de la définition de l'Union.

En outre, la Cour a estimé que le sport relève du droit de l'UE dans la mesure où il constitue une activité économique³⁶. Par conséquent, les sportifs professionnels et/ou amateurs exerçant une activité salariée peuvent entrer dans la définition. Les activités professionnelles de réadaptation s'inscrivant dans le cadre de programmes de réinsertion professionnelle ne sont pas nécessairement exclues. Toutefois, la détermination de leur caractère réel et effectif dépend de ce que le programme de réinsertion sociale suppose ainsi que de la nature et des modalités d'exécution des services.

1.2. Lien transfrontalier

En plus de répondre à la définition de travailleur explicitée ci-dessus, une personne doit être un travailleur *migrant* pour relever du droit de l'Union européenne, c'est-à-dire qu'elle doit avoir exercé son droit à la libre circulation: les règles de l'UE s'appliquent lorsqu'une personne travaille dans un État membre autre que son pays d'origine ou dans son pays d'origine alors qu'elle réside à l'étranger³⁷. Les citoyens de l'Union qui résident dans un État membre et travaillent dans un autre État membre (les travailleurs frontaliers) relèvent aussi du droit de l'UE relatif à la libre circulation des travailleurs dans l'État membre d'emploi³⁸. Lorsqu'un travailleur frontalier réside dans un État membre dont il n'a pas la nationalité, il peut invoquer le droit de l'UE en tant que personne non active subvenant à ses besoins dans cet État membre, au titre de la directive.

Une personne peut être considérée comme un travailleur migrant de l'UE dans son État membre d'origine si elle a exercé son droit à la libre circulation et revient ensuite dans son pays d'origine³⁹. Le droit de l'UE s'applique aux migrants qui reviennent dans leur pays, parce que les empêcher d'invoquer ce droit à l'encontre de leur État membre d'origine pourrait dissuader les ressortissants d'un État membre d'exercer leur droit à la libre circulation au même titre que les travailleurs migrants d'autres États membres.

³² Affaire C-413/01.

³³ Affaire C-106/91.

³⁴ Affaire C-152/73.

³⁵ Affaire C-357/89.

³⁶ Affaires C-415/93 et C-519/04.

³⁷ Affaire C-212/05.

³⁸ Affaire C-357/89.

³⁹ Affaire C-370/90.

1.3. Champ d'application territorial

Le droit de l'UE relatif à la libre circulation des travailleurs s'applique aux États membres de l'Union européenne (article 52 TUE) et aux territoires énumérés à l'article 355 TFUE.

Il s'applique aux activités professionnelles exercées sur le territoire d'un État membre ou en dehors du territoire de l'Union si la relation juridique de travail se situe sur le territoire d'un État membre ou garde un rattachement suffisamment étroit avec ce territoire⁴⁰. Peuvent être concernés une personne travaillant dans l'ambassade d'un autre État membre dans un pays tiers, un marin travaillant sur un navire battant pavillon d'un autre État membre en haute mer ou le personnel aérien. Divers aspects peuvent être pris en compte pour déterminer si le rattachement avec le territoire de l'Union est suffisant⁴¹.

2. AUTRES BENEFICIAIRES

D'autres catégories de personnes entrent également dans le champ d'application de l'article 45 TFUE.

2.1. Membres de la famille

Sont considérés comme membres de la famille le conjoint, dans certains cas le partenaire avec lequel le citoyen de l'Union a contracté un partenariat enregistré⁴², les descendants directs qui sont âgés de moins de 21 ans ou qui sont encore à charge et les ascendants directs à charge, ainsi que ceux du conjoint ou du partenaire.

2.2. Personnes conservant la qualité de travailleur

De manière générale, les personnes qui ont occupé un emploi dans l'État membre d'accueil mais n'y travaillent plus perdent la qualité de travailleur⁴³. Cependant, le droit de l'UE prévoit que, dans certains cas, les citoyens de l'Union conservent la qualité de travailleur même s'ils n'occupent plus d'emploi⁴⁴, et bénéficient donc de l'égalité de traitement.

2.3. Demandeurs d'emploi

Conformément à l'article 45, paragraphe 3, TFUE, les travailleurs ont le droit de se déplacer librement sur le territoire des États membres afin de répondre à des emplois effectivement offerts. Cependant, si le droit de l'Union s'appliquait aux seules personnes ayant déjà obtenu une offre d'emploi avant de se rendre dans un autre État membre, le principe fondamental serait remis en question. Par conséquent, la Cour a explicitement rejeté l'idée selon laquelle l'article 45 TFUE s'appliquerait uniquement aux citoyens de l'Union en activité et a étendu le champ d'application de cet article aux demandeurs d'emploi dans certaines conditions (les

⁴⁰ Affaire C-214/94.

⁴¹ Il est notamment possible d'examiner où la personne a été engagée, si le contrat de travail a été conclu conformément au droit d'un État membre et si la relation de travail est régie par ce droit, ou si la personne est affiliée au système de sécurité sociale d'un État membre et assujettie à l'impôt sur le revenu dans ce pays.

⁴² Article 2, point 2), de la directive.

⁴³ Affaire C-85/96.

⁴⁴ Article 7, paragraphe 3, de la directive.

personnes concernées doivent apporter la preuve qu'elles continuent à chercher un emploi et qu'elles ont des chances véritables d'être engagées; voir ci-dessous pour plus de détails)⁴⁵.

⁴⁵

Affaire C-292/89.

PARTIE II: Quels sont les droits des travailleurs migrants?

Cette partie traite des droits dont jouissent les travailleurs migrants en vertu du règlement et de la directive. Elle ne porte pas sur les droits de sécurité sociale⁴⁶.

1. RECHERCHE D'EMPLOI ET ACCES AUX PRESTATIONS

Les citoyens de l'Union européenne ont le droit de rechercher un emploi dans un autre État membre et de recevoir la même assistance du bureau national de main-d'œuvre de cet État que les ressortissants de cet État⁴⁷. Le réseau EURES fournit des informations, des conseils et une aide en matière de placement et de recrutement, en plus de rapprocher les CV et les offres d'emploi. Ces services sont offerts par les conseillers EURES au sein des services publics de l'emploi et par le personnel des organisations partenaires du réseau. EURES dispose également d'un site web⁴⁸ sur lequel les citoyens peuvent consulter les offres d'emploi en ligne et charger leur CV.

Auparavant, l'idée était que les demandeurs d'emploi visés ci-dessus devaient être traités sur un pied d'égalité avec les ressortissants nationaux uniquement en matière d'accès à l'emploi⁴⁹. Cependant, la Cour a estimé que, compte tenu de l'instauration de la citoyenneté européenne, ils doivent également bénéficier de l'égalité de traitement concernant l'accès aux prestations de nature financière destinées à faciliter l'accès à l'emploi sur le marché du travail de l'État membre d'accueil⁵⁰.

Pour limiter la pression sur les systèmes d'assistance sociale, la Cour a néanmoins ajouté qu'un État membre peut exiger qu'un lien réel existe entre le demandeur d'emploi et le marché géographique du travail en cause, par exemple que l'intéressé ait, pendant une période d'une durée raisonnable, réellement cherché un emploi dans l'État membre en question. La Cour a également estimé qu'une condition de résidence proportionnée peut être apte à prouver l'existence d'un lien avec le marché du travail.

Les législateurs nationaux demeurent compétents pour ce qui est de déterminer la nature du lien avec leur marché du travail, mais ils doivent respecter le principe de proportionnalité. Les critères ne doivent pas dépasser ce qui est nécessaire pour conclure que l'intéressé est réellement à la recherche d'un emploi sur le marché du travail de l'État membre d'accueil. La protection des droits des citoyens de l'Union implique aussi que les intéressés doivent connaître les critères à l'avance et disposer d'une voie de recours de nature juridictionnelle.

L'article 24, paragraphe 2, de la directive autorise les États membres à ne pas octroyer de prestations d'assistance sociale aux demandeurs d'emploi pendant les trois premiers mois de séjour ou pendant une période plus longue. Toutefois, dans un arrêt ultérieur⁵¹, la Cour a

⁴⁶ Le règlement (CE) n° 883/2004 (JO L 166 du 30.4.2004, p. 1) régit les droits de sécurité sociale depuis le 1^{er} mai 2010; une première initiative dans le domaine des retraites complémentaires a été prise avec la directive 98/49/CE du Conseil du 29 juin 1998 (JO L 209 du 25.7.1998, p. 46).

⁴⁷ Article 5 du règlement.

⁴⁸ <http://ec.europa.eu/eures/>.

⁴⁹ Affaire C-149/79.

⁵⁰ Affaires C-138/02, C-258/04 et C-22/08.

⁵¹ Affaire C-22/08.

indiqué clairement que les prestations financières qui sont destinées à faciliter l'accès au marché du travail ne sauraient être considérées comme des «prestations d'assistance sociale» au sens dudit article. La Cour a donc conclu que les demandeurs d'emploi doivent bénéficier de l'égalité de traitement pour ce qui est de l'accès aux prestations visant à faciliter l'accès au marché du travail. Pour déterminer si une prestation spécifique prévue par le droit national est destinée à faciliter l'accès au marché du travail, son objectif doit être examiné en fonction des résultats de celle-ci et non de sa structure formelle⁵².

L'inclusion des demandeurs d'emploi dans le champ d'application du principe d'égalité de traitement en ce qui concerne certaines prestations garantit une meilleure protection aux personnes qui pourraient se trouver dans une situation plus vulnérable pendant une certaine période et constitue une étape concrète sur la voie de l'instauration d'une Europe sociale.

2. ACCES A L'EMPLOI DANS LES MEMES CONDITIONS QUE LES TRAVAILLEURS NATIONAUX

Les citoyens de l'UE ont le droit d'exercer une activité dans un autre État membre aux mêmes conditions que celles applicables aux ressortissants de cet État. Il existe toutefois une restriction et plusieurs aspects spécifiques.

2.1. Reconnaissance des qualifications professionnelles

Un citoyen européen qui est valablement qualifié pour l'exercice d'une profession dans un État membre et souhaite l'exercer dans un autre État membre où cette profession est réglementée doit commencer par demander la reconnaissance de ses qualifications. Une profession est réglementée lorsque l'accès fait l'objet de dispositions législatives ou administratives concernant la possession d'une qualification professionnelle. L'accès au marché du travail est conditionné par l'octroi de la reconnaissance.

La directive 2005/36/CE s'applique à la reconnaissance des qualifications professionnelles obtenues dans un État membre en vue d'exercer une profession réglementée dans un autre État membre⁵³.

Les dispositions de cette directive varient selon que la profession est exercée dans l'État membre d'accueil de manière temporaire (par des travailleurs saisonniers par exemple) ou permanente (établissement, par exemple dans le cadre d'un contrat à durée indéterminée ou de longue durée). Si la profession est exercée de manière temporaire, aucun contrôle des qualifications du travailleur n'est autorisé sauf lorsque la profession a des implications en matière de santé ou de sécurité. Toutefois, l'État membre d'accueil peut exiger une déclaration annuelle. En cas d'établissement, le régime de reconnaissance varie selon la profession.

La directive 2005/36/CE ne s'applique toutefois pas lorsque le diplôme n'atteste pas d'une formation professionnelle spécifique, c'est-à-dire une formation spécifique à une profession donnée. Les emplois dans la fonction publique d'un État membre exigent souvent un autre type de diplôme attestant d'un certain niveau d'éducation (grade universitaire, certificat de fin de scolarité suivi de trois années d'enseignement supérieur, etc.) ou un diplôme attestant d'un

⁵² Ibid.

⁵³ http://ec.europa.eu/internal_market/qualifications/index_fr.htm et http://ec.europa.eu/internal_market/qualifications/docs/guide/users_guide_fr.pdf.

niveau d'éducation qui répond à certains critères liés au contenu, ce dernier ne constituant pas une formation professionnelle au sens de la directive 2005/36/CE (par exemple, l'obligation d'être titulaire d'un diplôme d'économie, de sciences politiques, de sciences ou de sciences sociales, etc.).

Ces cas relèvent de l'article 45 TFUE plutôt que du champ d'application de la directive 2005/36/CE. Lorsque seul compte le niveau d'études pour lequel un diplôme est délivré, les autorités de l'État membre d'accueil peuvent prendre ce niveau en considération, mais pas le contenu de la formation.

Si, en plus du niveau, le diplôme doit répondre à des critères de contenu déterminés, son équivalence doit être reconnue lorsqu'il a été délivré au terme d'une formation dans la matière demandée. Aucune autre évaluation du contenu de la formation n'est autorisée.

2.2. Connaissances linguistiques⁵⁴

La Cour a jugé que toute exigence linguistique doit être raisonnable et nécessaire pour l'emploi concerné et ne peut constituer un motif d'exclusion de travailleurs provenant d'autres États membres⁵⁵. Les employeurs ne peuvent pas exiger une qualification particulière uniquement sur la base d'une preuve et les épreuves linguistiques systématiques sous une forme standardisée sont jugées contraires au principe de proportionnalité⁵⁶.

Des connaissances linguistiques de haut niveau peuvent être justifiables dans des situations particulières et pour certains emplois, mais la Commission estime qu'il est inacceptable d'exiger que la langue demandée soit la langue maternelle.

2.3. Accès à l'emploi dans la fonction publique⁵⁷

Conformément à l'article 45, paragraphe 4, TFUE, les autorités des États membres peuvent réserver l'accès à certains emplois publics à leurs ressortissants. Cette dérogation doit faire l'objet d'une interprétation restrictive. Selon la jurisprudence constante de la Cour, elle concerne des emplois comportant une participation directe ou indirecte à l'exercice de la puissance publique et aux fonctions qui ont pour objet la sauvegarde des intérêts généraux de l'État ou des autres collectivités publiques⁵⁸. Ces critères doivent être évalués au cas par cas au regard de la nature des tâches et des responsabilités liées au poste concerné. En 2003, la Cour a conclu qu'un État membre n'est autorisé à réserver à ses ressortissants les emplois de capitaine et de second sur des navires privés battant son pavillon qu'à la condition que les prérogatives de puissance publique soient effectivement exercées de façon habituelle et ne représentent pas une part très réduite de leurs activités⁵⁹. La Commission considère que cette jurisprudence doit être prise en compte par les autorités des États membres lorsqu'elles déterminent les emplois publics réservés à leurs ressortissants.

Étant donné que l'article 45, paragraphe 4, TFUE autorise les États membres à réserver certains emplois à leurs ressortissants mais ne les y oblige pas, la Commission les invite à ouvrir leur fonction publique (à tous les niveaux, y compris les administrations locales,

⁵⁴ Article 3, paragraphe 1, du règlement et article 53 de la directive 2005/36/CE.

⁵⁵ Affaire C-379/87.

⁵⁶ Affaire C-281/98.

⁵⁷ Un prochain document de travail des services de la Commission abordera ces aspects plus en détail.

⁵⁸ Récemment dans l'affaire C-290/94.

⁵⁹ Affaires C-405/01 et C-47/02; la Cour a confirmé cette interprétation dans quatre arrêts.

régionales et centrales) autant que possible aux citoyens d'autres États membres en tant que contribution à la modernisation et aux réformes.

Lorsqu'un emploi public est ouvert aux travailleurs migrants, les États membres doivent garantir l'égalité de traitement pour ce qui concerne les autres aspects du recrutement. La Cour a jugé que les autorités des États membres doivent tenir compte des périodes antérieures d'expérience professionnelle comparable acquise par des travailleurs migrants dans d'autres États membres de la même manière que de l'expérience professionnelle acquise dans leur propre système aux fins de donner accès à leur secteur public⁶⁰. Les États membres doivent aussi prendre en considération les diplômes comparables dans le cadre de la procédure de recrutement (par exemple lorsque des points supplémentaires sont attribués à un diplôme donné).

En ce qui concerne les concours destinés à recruter des personnes pour une formation donnée en vue d'occuper des emplois dans un domaine déterminé du service public, la Cour a conclu que les travailleurs migrants pleinement qualifiés dans ce domaine doivent être dispensés de la formation compte tenu de la formation et de l'expérience professionnelle déjà acquises dans leur État membre d'origine⁶¹. La Cour a estimé qu'un État membre ne peut pas obliger les travailleurs migrants concernés à passer un concours de ce type, mais qu'il doit prévoir d'autres méthodes de recrutement.

2.4. Sport et libre circulation des travailleurs

Les répercussions de la législation de l'UE en matière de libre circulation des travailleurs sur le sport, en particulier le football, sont particulièrement d'actualité, notamment parce que le sport prend une dimension de plus en plus européenne. Le livre blanc que la Commission a consacré au sport en 2007 précise que, si elle tient compte de la spécificité du sport, l'action de la Commission vise à réaliser les grands objectifs du traité et à respecter ses principes fondamentaux dans ce domaine.

Avec l'entrée en vigueur du traité de Lisbonne, le sport devient un domaine dans lequel l'UE peut contribuer à la promotion des enjeux européens du sport et encourager la coopération entre États membres (article 165 TFUE). Cette nouvelle compétence ne fait toutefois pas obstacle à l'application, dans le secteur du sport, des principes fondamentaux du droit de l'UE, par exemple les règles en matière de libre circulation et de concurrence.

La Cour a confirmé à plusieurs reprises que les sportifs professionnels et semi-professionnels sont des travailleurs du fait que leur activité est une activité salariée⁶².

Le fait que les sportifs professionnels relèvent du champ d'application de l'article 45 TFUE signifie que le principe d'égalité de traitement s'applique au sport, ce qui interdit toute discrimination fondée sur la nationalité, exige que les mesures discriminatoires indirectes soient proportionnées et nécessaires à la réalisation de leur objectif légitime et impose

⁶⁰ Affaire C-419/92.

⁶¹ Affaire C-285/01.

⁶² Affaires C-36/74, 13/76, C-415/93, C-519/04, C-176/96 et C-325/08.

l'abolition des entraves inutiles et disproportionnées à l'exercice du droit de libre circulation⁶³.

3. ÉGALITE DE TRAITEMENT

L'article 45, paragraphe 2, TFUE implique l'abolition de toute discrimination, fondée sur la nationalité, entre les travailleurs des États membres, en ce qui concerne l'emploi, la rémunération et les autres conditions de travail.

3.1. Interdiction de la discrimination et des entraves à la libre circulation des travailleurs

L'article 45 TFUE interdit toute discrimination fondée sur la nationalité en ce qui concerne l'emploi, la rémunération et les autres conditions de travail. Cette notion inclut non seulement la discrimination directe fondée sur la nationalité, mais aussi la discrimination indirecte qui, par application d'autres critères de distinction, aboutit, en fait, au même résultat⁶⁴. La Cour a conclu que même si certains critères sont applicables sans considération de la nationalité, ils doivent être considérés comme indirectement discriminatoires dès lors qu'ils risquent de défavoriser plus particulièrement les travailleurs migrants⁶⁵. Les exemples courants de discrimination indirecte sont certaines allocations accordées sous condition de résidence⁶⁶ ou les exigences de connaissances linguistiques pour certains emplois auxquelles, par définition, les ressortissants du pays peuvent répondre plus facilement que les non-ressortissants⁶⁷.

Le droit de l'UE relatif à la libre circulation des travailleurs vise à faciliter l'accès à l'emploi salarié dans l'UE aux citoyens de l'Union. Il interdit dès lors les entraves à la libre circulation des travailleurs telles que des mesures susceptibles de défavoriser des ressortissants de l'UE désireux d'exercer une activité économique dans le cadre d'une relation de travail sur le territoire d'un autre État membre, même si ces mesures s'appliquent sans considération de la nationalité du travailleur (par exemple les indemnités de transfert élevées pour les footballeurs professionnels⁶⁸ et les déductions fiscales⁶⁹).

3.2. Conditions de travail

Un travailleur migrant est soumis aux lois et conventions collectives de l'État membre d'accueil lorsqu'il exerce sa profession. L'article 7, paragraphe 1, du règlement prévoit qu'un travailleur migrant bénéficie de l'égalité de traitement en matière de rémunération, de stabilité de l'emploi, de perspectives de promotion⁷⁰ et de licenciement⁷¹. La Cour a jugé que les autorités des États membres doivent considérer les périodes antérieures d'emploi comparable accomplies par des travailleurs migrants dans d'autres États membres de la même manière

⁶³ La Commission prévoit de présenter en octobre 2010 une communication sur l'application du traité de Lisbonne dans le domaine du sport et l'impact des règles relatives à la libre circulation sur le sport y sera abordé selon une approche plus détaillée et intégrée.

⁶⁴ Affaire C-152/73.

⁶⁵ Affaire C-237/94.

⁶⁶ Affaire C-138/02.

⁶⁷ Affaires C-379/87 et C-424/97.

⁶⁸ Affaire C-415/93.

⁶⁹ Affaire C-136/00.

⁷⁰ Affaire C-225/85.

⁷¹ Affaire C-44/72.

que l'expérience professionnelle acquise dans leur propre système aux fins de déterminer les conditions de travail (salaire et grade par exemple)⁷².

La Commission estime que les autorités des États membres doivent considérer les diplômes comparables de la même manière que les diplômes acquis dans leur propre système aux fins de déterminer les conditions de travail et les perspectives de carrière.

L'article 8 du règlement étend l'égalité de traitement à l'affiliation aux organisations syndicales: un travailleur migrant a le droit de s'affilier à un syndicat, y dispose du droit de vote et peut accéder aux postes d'administration ou de direction d'une organisation syndicale.

En outre, la législation de l'UE en matière de santé et de sécurité des travailleurs facilite l'emploi transfrontalier étant donné que les travailleurs bénéficient au moins d'un niveau de protection minimal de leur santé et de leur sécurité dans tous les États membres.

3.3. Avantages sociaux

L'article 7, paragraphe 2, du règlement accorde aux travailleurs migrants les mêmes avantages sociaux que les travailleurs nationaux dès le premier jour de leur emploi dans l'État membre d'accueil: cela signifie que l'octroi de ces avantages sociaux ne peut être subordonné à une période d'activité professionnelle déterminée⁷³.

La Cour a précisé que les avantages sociaux sont tous les avantages, liés ou non à un contrat d'emploi, qui sont généralement reconnus aux travailleurs nationaux en raison, principalement, de leur qualité objective de travailleurs ou du simple fait de leur résidence ordinaire sur le territoire national, et dont l'extension aux travailleurs ressortissants d'autres États membres apparaît dès lors comme de nature à faciliter leur mobilité à l'intérieur de l'UE⁷⁴.

La notion d'avantage social est très large et recouvre des avantages financiers⁷⁵ et non financiers qui ne sont pas habituellement perçus comme des avantages sociaux. La Cour a ainsi considéré que la faculté de demander qu'une procédure judiciaire se déroule dans une langue déterminée⁷⁶ et la possibilité pour un travailleur migrant d'obtenir que son partenaire non marié soit autorisé à séjourner avec lui⁷⁷ doivent être considérées comme relevant de la notion d'avantage social au sens de l'article 7, paragraphe 2, du règlement.

Les États membres avancent souvent que, comme les travailleurs frontaliers ne vivent pas dans l'État d'emploi, eux et les membres de leur famille ne devraient pas bénéficier des mêmes avantages sociaux que les autres travailleurs migrants. La Cour a rejeté ces arguments, arguant par exemple qu'aucune condition de résidence ne peut être appliquée à l'enfant d'un travailleur frontalier, qui bénéficie dès lors du même droit de scolarité que les enfants de ressortissants nationaux de l'État membre d'emploi⁷⁸.

⁷² Affaire C-15/96.

⁷³ Affaire C-197/86.

⁷⁴ Affaire C-85/96.

⁷⁵ Par exemple, l'allocation minimale de subsistance, l'allocation d'éducation, les bourses d'études ou l'allocation de naissance, les prêts.

⁷⁶ Affaire C-137/84.

⁷⁷ Affaire C-59/85.

⁷⁸ Affaire C-337/97.

3.4. Avantages fiscaux

En l'absence d'harmonisation à l'échelle de l'UE, la fiscalité directe demeure une compétence principalement nationale. Les États membres ne peuvent toutefois pas adopter des dispositions législatives qui entraînent une discrimination directe ou indirecte fondée sur la nationalité. Il existe une jurisprudence de plus en plus abondante de la Cour concernant l'application des libertés inscrites dans le traité à l'imposition directe, notamment l'article 45 TFUE.

Changement de résidence

Selon une jurisprudence établie, une réglementation fiscale nationale qui dissuade le ressortissant d'un État membre d'exercer son droit de libre circulation peut constituer une entrave à cette liberté⁷⁹. Ces restrictions illégales incluent un refus de remboursement du trop-perçu d'impôt sur le revenu en cas de changement de résidence en cours d'année⁸⁰ ou l'application d'une imposition immédiate à la sortie sur des plus-values non réalisées de citoyens de l'UE qui transfèrent leur domicile fiscal à l'étranger⁸¹. La législation européenne protège également contre le traitement fiscal discriminatoire d'autres types de revenus tels que les pensions, publiques et privées, et d'autres avantages sociaux⁸². La Cour a confirmé dans plusieurs affaires que les travailleurs doivent pouvoir déduire les cotisations à des régimes de retraite professionnels étrangers de la même manière que les cotisations aux régimes nationaux.

Travailleurs frontaliers

La règle de la non-discrimination s'applique aux avantages liés à la situation personnelle et familiale des travailleurs non résidents lorsque leur situation est comparable à celle d'un travailleur résident étant donné qu'ils gagnent la totalité ou la quasi-totalité de leurs revenus dans l'État membre d'emploi⁸³. En outre, les dispositions nationales qui refusent aux non-résidents le droit de déduire les coûts et les frais directement liés à l'activité économique ayant généré les revenus imposables ne sont pas admissibles⁸⁴.

Problèmes d'imposition transfrontalière des citoyens de l'UE

Dans les cas où plusieurs États membres disposent du droit d'imposer le revenu, la Cour a confirmé la compétence qu'ont les États membres de définir les critères de répartition entre eux de leur pouvoir de taxation⁸⁵, ce qu'ils font généralement dans le cadre de conventions bilatérales de double imposition. Celles-ci ne résolvent toutefois pas tous les problèmes de double imposition qui résultent de l'interaction des systèmes d'imposition directe des États membres. La Commission estime que la double imposition internationale est un obstacle majeur à l'activité transfrontalière et que les problèmes qu'elle pose peuvent être résolus par une meilleure coordination des systèmes de fiscalité directe des États membres⁸⁶. Le 27 avril 2010, elle a lancé une consultation publique en vue d'obtenir des informations sur des cas

⁷⁹ Affaire C-385/00.

⁸⁰ Affaires C-175/88 et C-151/94.

⁸¹ COM(2006) 825 du 19.12.2006.

⁸² COM(2001) 214 du 19.4.2001.

⁸³ Affaire C-391/97.

⁸⁴ Affaires C-234/01 et C-290/04.

⁸⁵ Affaire C-336/96.

⁸⁶ COM(2006) 823 du 19.12.2006.

réels de double imposition auprès de particuliers, d'entreprises et de conseillers fiscaux et, en fonction des réponses et des autres éléments d'information qu'elle recueille sur ces problèmes, elle pourrait envisager une communication ou une autre initiative en 2011.

Plus généralement, la Commission s'efforce d'éliminer l'ensemble des problèmes de fiscalité directe et indirecte que rencontrent les citoyens européens lorsqu'ils franchissent une frontière pour travailler, exercer une activité économique ou vivre dans un autre État membre. Ces problèmes, qui peuvent empêcher les citoyens d'exercer pleinement les droits garantis par le traité, comprennent non seulement la double imposition, mais aussi le traitement discriminatoire des non-résidents et des ressortissants étrangers, l'absence d'informations claires sur les règles d'imposition transfrontalière, les problèmes spécifiques des travailleurs transfrontaliers, les difficultés pour communiquer avec les administrations fiscales étrangères et obtenir les allègements fiscaux découlant des traités de double imposition, notamment à cause de formulaires de demande complexes, de délais de demande courts et de retards de remboursement par les administrations fiscales étrangères. Une communication, prévue pour la fin de 2010, analysera ces problèmes d'imposition transfrontalière de manière approfondie et décrira les mesures prises et planifiées en vue d'y mettre fin.

3.5. Droits après la fin de la relation d'emploi

Un citoyen de l'Union conserve la qualité de travailleur après la fin de la relation de travail s'il a été frappé par une incapacité de travail temporaire résultant d'une maladie, s'il se trouve en chômage involontaire dûment constaté ou s'il remplit une des autres conditions énoncées à l'article 7, paragraphe 3, de la directive. Il bénéficie du même traitement que les ressortissants de l'État membre d'accueil⁸⁷.

4. DROITS EN MATIERE DE SEJOUR

Depuis longtemps, les travailleurs migrants jouissent de meilleures conditions que les citoyens de l'UE non actifs en ce qui concerne certains droits en matière de séjour⁸⁸. La directive qui réunit les anciennes dispositions en matière de droits de séjour des citoyens de l'UE continue d'établir une distinction entre les personnes actives au plan économique et les personnes inactives.

Les travailleurs migrants ne doivent remplir aucune autre condition que celle d'être travailleur pour avoir le droit de séjourner dans un autre État membre, mais les États membres peuvent exiger qu'ils se fassent enregistrer si la période d'emploi excède trois mois. Les membres de la famille des travailleurs migrants ont le droit, quelle que soit leur nationalité, de résider avec eux dans l'État membre d'accueil. Les travailleurs migrants peuvent acquérir un droit de séjour permanent après cinq ans de séjour légal ininterrompu dans l'État membre d'accueil ou après une période plus courte s'ils remplissent les conditions énoncées à l'article 17 de la directive.

Outre les travailleurs migrants, les demandeurs d'emploi bénéficient aussi du traitement plus favorable visé ci-dessus. Ainsi, alors que les citoyens non actifs doivent demander une attestation d'enregistrement pour un séjour de plus de trois mois, les demandeurs d'emploi ont

⁸⁷ Affaire C-22/08.

⁸⁸ Directive 68/360/CEE pour les travailleurs migrants et directive 90/364/CEE pour les personnes non actives.

le droit, conformément à la jurisprudence de la Cour⁸⁹ et au considérant 9 de la directive, de résider dans l'État membre d'accueil pendant au moins six mois sans être soumis à aucune condition ni à aucune formalité autre que l'obligation de posséder une carte d'identité ou un passeport en cours de validité. Au terme de cette période, si les demandeurs d'emploi font la preuve qu'ils continuent à chercher un emploi et qu'ils ont des chances réelles d'être engagés, la directive leur donne le droit de séjourner dans l'État membre d'accueil⁹⁰ tant qu'ils ne deviennent pas une charge déraisonnable pour le système d'assistance sociale de cet État⁹¹.

*Les citoyens de l'UE qui conservent la qualité de travailleur peuvent aussi continuer de séjourner dans l'État membre d'accueil aux mêmes conditions que les travailleurs*⁹².

5. MEMBRES DE LA FAMILLE

Les membres de la famille des travailleurs migrants ont le droit, quelle que soit leur nationalité et qu'ils soient ou non à charge du citoyen de l'UE, de travailler dans l'État membre d'accueil⁹³. Indépendamment de leur nationalité, les enfants de travailleurs migrants ont le droit à l'enseignement dans l'État membre d'accueil au même titre que ses ressortissants⁹⁴.

Les membres de la famille des travailleurs migrants ont accès aux avantages sociaux, y compris les bourses d'études⁹⁵, sans aucune condition de séjour ou de périodes de séjour antérieures dans l'État membre d'accueil⁹⁶, tandis que les citoyens de l'UE non actifs et les membres de leur famille doivent avoir séjourné dans l'État membre pendant au moins cinq ans pour obtenir des aides d'entretien sous la forme de bourses d'études ou de prêts.

La Cour a également jugé qu'une bourse d'études constitue un avantage social pour un travailleur migrant qui continue à pourvoir à l'entretien de l'enfant et que, en fonction du droit national, un enfant à charge peut aussi se prévaloir de l'article 7, paragraphe 2, du règlement en qualité de bénéficiaire indirect de l'égalité de traitement accordée au travailleur migrant⁹⁷.

Ceci vaut également lorsque la prestation est destinée à financer des études en dehors de l'État membre d'accueil⁹⁸.

⁸⁹ Affaire C-292/89.

⁹⁰ Article 14 de la directive.

⁹¹ Voir «Droit des citoyens de l'Union et des membres de leur famille de circuler et de séjourner librement sur le territoire des États membres – Comment tirer le meilleur profit de la directive 2004/38/CE» à l'adresse http://ec.europa.eu/justice_home/faq/freetravel/doc/guide_2004_38_ec_fr.pdf.

⁹² Article 7, paragraphe 3, de la directive.

⁹³ Article 23 de la directive.

⁹⁴ Article 12 du règlement.

⁹⁵ Affaires jointes C-389/87 et C-390/87.

⁹⁶ Affaires jointes C-310/08 et C-480/08. Dans ses arrêts du 23.2.2010, la Cour a conclu que l'article 12 du règlement (CEE) n° 1612/68 permet de reconnaître à l'enfant d'un travailleur migrant un droit de séjour autonome, en liaison avec son droit d'accès à l'enseignement dans l'État membre d'accueil. Elle fait également observer que le droit de séjour de l'enfant et du parent ne peut être subordonné à leur autonomie économique.

⁹⁷ Affaire C-3/90.

⁹⁸ Ibid.

6. MEILLEURE APPLICATION ET COOPERATION ADMINISTRATIVE

Comme le montre ce qui précède, le cadre juridique applicable à la libre circulation des travailleurs est substantiel, détaillé et développé.

La Commission estime que l'application de ces droits gagne en importance étant donné qu'ils favorisent l'intégration européenne.

À cette fin, les citoyens européens peuvent se fonder directement sur l'article 45 TFUE et sur le règlement (CEE) n° 1612/68 pour contester devant les juridictions et les administrations nationales toute disposition nationale ou pratique d'employeurs publics et privés qu'ils jugent contraire au droit européen. La Commission peut intenter une action contre un État membre devant la Cour de justice de l'UE pour non-conformité de la législation ou de la pratique administrative nationale au droit européen.

En outre, il existe un ensemble de services d'information et de services extrajudiciaires qui contribuent à l'application des dispositions en matière de libre circulation des travailleurs. Le nouveau portail «L'Europe est à vous» propose une information claire sur les droits des citoyens lorsqu'ils travaillent, vivent ou étudient dans un autre pays de l'UE. Il donne aussi directement accès aux services d'aide les plus utiles tels que SOLVIT⁹⁹, IMI¹⁰⁰ ou EURES et à d'autres sites spécialisés¹⁰¹. Pour faire appliquer le droit de l'UE, il est essentiel de faire connaître aux travailleurs, aux membres de leur famille et aux parties concernées les droits, les possibilités et les instruments existants qui favorisent et garantissent la libre circulation¹⁰². Les citoyens de l'Union ont besoin d'une information facilement accessible et compréhensible sur leurs droits et d'une aide appropriée lorsqu'ils se déplacent dans l'UE¹⁰³. La Commission poursuit une opération plus vaste visant à agir de manière globale sur tous les obstacles que les citoyens européens rencontrent lorsqu'ils exercent leurs droits de citoyens de l'UE dans tous les aspects de leur vie quotidienne. À cet effet, la Commission a annoncé son intention de présenter un rapport sur la citoyenneté dans son programme de travail pour 2010.

Pour les travailleurs en particulier, la Commission examinera de quelle manière les partenaires sociaux et les ONG peuvent contribuer à renforcer leurs droits et à les concrétiser, avec l'aide de l'actuel réseau d'experts¹⁰⁴.

Malgré les améliorations apportées par les évolutions récentes, il reste nécessaire de porter attention au problème de l'applicabilité du règlement (CEE) n° 1612/68. La Commission étudiera les moyens de faire face aux nouveaux besoins et enjeux (notamment compte tenu des nouveaux modes de mobilité) auxquels sont confrontés les travailleurs migrants de l'UE et les membres de leur famille et, dans le cadre de la nouvelle stratégie pour le marché unique (qui fait suite à la présentation du rapport Monti), elle examinera comment il est possible

⁹⁹ <http://ec.europa.eu/solvit/>.

¹⁰⁰ Les outils informatiques tels que le Système d'information sur le marché intérieur (IMI) destiné à faciliter la coopération administrative entre les administrations des États membres sont également utiles.
¹⁰¹ <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=25&langId=fr&furtherPubs=yes>.

¹⁰² Voir par exemple les lignes directrices destinées à améliorer l'application de la directive 2004/38/CE, COM(2009) 313 du 2.7.2009.

¹⁰³ Voir le guide mis à jour «Vous voulez travailler dans un autre État membre de l'Union européenne? Prenez connaissance de vos droits!» à l'adresse
<http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=25&langId=fr&pubId=215&type=2&furtherPubs=yes>.

¹⁰⁴ Réseau européen sur la libre circulation des travailleurs dans l'Union européenne:
<http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=475&langId=fr>.

d'encourager et d'améliorer les mécanismes de mise en œuvre effective du principe d'égalité de traitement pour les travailleurs de l'UE et les membres de leur famille qui exercent leur droit à la libre circulation.