



Bruxelles, le 26.4.2013
SWD(2013) 148 final

DOCUMENT DE TRAVAIL DES SERVICES DE LA COMMISSION

RÉSUMÉ DE L'ANALYSE D'IMPACT

Accompagnant le document:

**Proposition de
DIRECTIVE DU PARLEMENT EUROPÉEN ET DU CONSEIL**

**relative à des mesures facilitant l'exercice des droits conférés aux travailleurs
dans le contexte de la libre circulation des travailleurs**

{ COM(2013) 236 final }
{ SWD(2013) 149 final }

TABLE DES MATIÈRES

1.	INTRODUCTION	3
2.	PROCÉDURE ET CONSULTATION DES PARTIES INTÉRESSÉES.....	3
3.	ÉNONCÉ DU PROBLÈME	4
3.1.	État des lieux	4
3.2.	Les problèmes	4
3.2.1.	Inobservation du droit de l'Union par les pouvoirs publics (législation non conforme ou mal appliquée) et conséquences pour les travailleurs migrant dans l'UE.....	4
3.2.2.	Inobservation du droit de l'Union par les employeurs et les conseillers juridiques (qui ne peuvent pas ou ne veulent pas appliquer correctement le droit de l'Union) et conséquences pour les travailleurs migrant dans l'UE	5
3.2.3.	Défaut d'accès des travailleurs migrant dans l'UE aux informations ou aux moyens leur permettant de faire respecter leurs droits	5
3.3.	Causes et facteurs.....	5
3.4.	Qui est concerné et de quelle manière?.....	5
3.5.	Scénario de base et nécessité d'une intervention	6
4.	ANALYSE DE LA SUBSIDIARITÉ	6
5.	OBJECTIFS DE L'ACTION	6
6.	SOLUTIONS ENVISAGEABLES	7
6.1.	Absence d'action à l'échelon de l'UE (scénario de base).....	7
6.2.	Documents d'orientation communs	7
6.3.	Recommandation de la Commission aux États membres	7
6.4.	Directive instaurant des mesures d'accompagnement des travailleurs migrant dans l'UE, notamment les mesures suivantes:	7
6.5.	Directive renforçant la protection des travailleurs migrant dans l'UE	7
7.	ANALYSE DES INCIDENCES.....	8
7.1.	Solution 1: scénario de base.....	8
7.2.	Solution 2: documents d'orientation communs.....	8
7.3.	Solution 3: recommandation de la Commission aux États membres.....	9
7.4.	Solution 4: directive instaurant des mesures d'accompagnement des travailleurs migrant dans l'UE	9
7.5.	Solution 5: directive renforçant la protection des travailleurs migrant dans l'UE.....	10
8.	COMPARAISON DES SOLUTIONS.....	11
9.	SUIVI ET ÉVALUATION	11

DOCUMENT DE TRAVAIL DES SERVICES DE LA COMMISSION

RÉSUMÉ DE L'ANALYSE D'IMPACT

Accompagnant le document:

Proposition de DIRECTIVE DU PARLEMENT EUROPÉEN ET DU CONSEIL

**relative à des mesures facilitant l'exercice des droits conférés aux travailleurs
dans le contexte de la libre circulation des travailleurs**

(Texte présentant de l'intérêt pour l'EEE)

1. INTRODUCTION

La libre circulation des travailleurs est l'une des quatre libertés fondamentales qui fondent le marché unique, les trois autres étant la libre circulation des marchandises, la libre circulation des services et la libre circulation des capitaux. Elle est garantie par l'article 45 du TFUE et régie par le droit dérivé [règlement (UE) n° 492/2011, qui a remplacé le règlement (CEE) n° 1612/68].

En vertu de cette liberté, les citoyens de l'Union qui se rendent dans un autre État membre à des fins professionnelles ont le droit de ne pas subir de discriminations fondées sur la nationalité en ce qui concerne l'accès à l'emploi, les conditions de travail, le bénéfice des avantages sociaux et fiscaux, l'affiliation à un syndicat, l'accès à la formation, l'accès au logement et, pour les enfants de ces citoyens, l'accès à l'enseignement.

La présente initiative ne vise pas à attribuer de nouveaux droits aux travailleurs de l'UE qui migrent à l'intérieur de l'Union (ci-après dénommés «travailleurs migrant dans l'UE»), mais à répondre aux nombreuses préoccupations exprimées par diverses parties quant à la nécessité de veiller à ce que les droits des citoyens européens soient effectifs et de supprimer les obstacles que ces citoyens rencontrent lorsqu'ils se rendent dans un État membre autre que le leur. Elle s'inscrit dans la stratégie Europe 2020 et dans le «paquet emploi» adoptés par la Commission.

2. PROCÉDURE ET CONSULTATION DES PARTIES INTÉRESSÉES

Les études et les rapports émanant d'experts en matière de libre circulation des travailleurs, tels les experts du réseau indépendant qui apporte son appui à la DG Emploi, affaires sociales et inclusion, ont été pris en considération.

Une consultation publique a eu lieu de juin à août 2011: citoyens et organisations ont été invités à donner leur avis sur les principaux obstacles à la mobilité des travailleurs à l'intérieur de l'Union, sur le niveau actuel de protection accordé et sur la nécessité que l'Union agisse pour aider les travailleurs à exercer pleinement leurs droits.

La question a été examinée au sein du comité consultatif sur la libre circulation des travailleurs, qui est composé de représentants des États membres et des partenaires sociaux actifs tant à l'échelon national qu'à l'échelon européen.

3. ÉNONCÉ DU PROBLÈME

3.1. État des lieux

La libre circulation des travailleurs, qui est garantie depuis plus de quarante ans, s'appuie sur des droits importants et immuables. La Cour de justice s'est prononcée clairement sur l'interprétation à donner aux dispositions applicables.

Les procédures d'infraction sont un instrument essentiel pour faire appliquer les dispositions en question. Elles entraînent la modification des législations et des pratiques générales contraires au droit de l'UE. Néanmoins, elles ne peuvent être une solution aux problèmes rencontrés par des individus et ne peuvent être engagées dans des affaires concernant des entités privées.

À l'inverse de ce qui est prévu à l'échelon de l'UE pour d'autres types de discrimination, tels que la discrimination fondée sur la race, la religion, l'âge ou le sexe, les travailleurs migrant dans l'UE qui sont victimes de discriminations fondées sur la nationalité n'ont d'autre solution que de s'en remettre à la Commission et de saisir les tribunaux nationaux. Les mesures existant à l'échelon de l'UE sont par conséquent limitées en ce qui concerne l'exercice effectif des droits des travailleurs.

Chaque État membre décide du type de soutien et de protection qu'il convient d'accorder aux travailleurs migrant dans l'UE en fonction de son ordre juridique interne. Le soutien et la protection diffèrent par conséquent d'un État membre à l'autre. Les rapports établis par les experts en la matière indiquent que les citoyens de l'UE jouissent d'une meilleure protection dans les pays où la nationalité figure expressément au nombre des motifs de discrimination interdits.

Il est possible d'accroître nettement la mobilité géographique entre les États membres: selon l'enquête sur les forces de travail de l'UE, en 2011, seuls 3,1 % des citoyens européens en âge de travailler vivaient dans un État membre autre que le leur.

3.2. Les problèmes

Alors que les droits en matière de libre circulation des travailleurs sont solidement établis, un certain nombre d'indicateurs montrent que la discrimination fondée sur la nationalité est une réalité et que les travailleurs éprouvent des difficultés à exercer leurs droits. Les problèmes décrits ci-après ont été recensés.

3.2.1. Inobservation du droit de l'Union par les pouvoirs publics (législation non conforme ou mal appliquée) et conséquences pour les travailleurs migrant dans l'UE

Les dispositions applicables à la libre circulation des travailleurs sont en vigueur depuis plus de quarante ans. Malgré cela, des problèmes dus à la non-conformité de la législation nationale et des pratiques générales subsistent dans les États membres et continuent d'être signalés à la Commission. Ces problèmes peuvent nuire considérablement aux citoyens de l'Union, car ils sont susceptibles d'assombrir leurs perspectives d'emploi, de porter atteinte à leurs conditions de travail ou à leur admission au bénéfice d'avantages sociaux, et de perturber leur quotidien sur le plan tant professionnel que personnel. Ils entravent également l'intégration des citoyens de l'Union sur le marché du travail et dans la société du pays d'accueil. Il est possible de s'attaquer à ces problèmes à l'échelon de l'Union européenne en engageant des procédures d'infraction, mais cela n'a pas d'effet direct pour les personnes concernées.

3.2.2. Inobservation du droit de l'Union par les employeurs et les conseillers juridiques (qui ne peuvent pas ou ne veulent pas appliquer correctement le droit de l'Union) et conséquences pour les travailleurs migrant dans l'UE

Des infractions aux dispositions de l'Union ont été commises par des employeurs publics et privés indépendamment du fait que la législation nationale soit ou non conforme. Les informations recueillies par des experts et par la Commission donnent à penser qu'il s'agit d'un problème récurrent, même si la connaissance de celui-ci dépend largement du retentissement donné aux cas de discrimination. L'Union européenne ne peut utiliser la procédure d'infraction pour faire cesser les discriminations commises par des employeurs privés. Les citoyens victimes de discrimination ne peuvent donc compter que sur les mécanismes et voies de recours qui leur sont ouverts à l'échelon national. Les pratiques discriminatoires des employeurs peuvent avoir de lourdes conséquences sur la situation personnelle des travailleurs concernés: elles peuvent assombrir leurs perspectives d'emploi ou avoir une incidence sur leurs conditions de travail.

3.2.3. Défaut d'accès des travailleurs migrant dans l'UE aux informations ou aux moyens leur permettant de faire respecter leurs droits

Il est ressorti de plusieurs sondages que les personnes interrogées ne savaient pas quelle instance saisir lorsqu'elles rencontraient des problèmes dans l'exercice de leurs droits de citoyens de l'Union européenne. Ces résultats montrent qu'il n'y a pas d'interlocuteur clair pour les citoyens de l'UE. Les personnes sondées ont également déclaré ne pas très bien savoir à qui s'adresser pour obtenir des informations sur leurs droits de citoyens de l'UE. Les travailleurs de l'UE exerçant leur droit de circuler librement éprouvent également des difficultés à faire usage des moyens de protection à leur disposition, et ce pour plusieurs raisons (parce qu'ils ignorent les procédures, parce qu'ils ignorent les systèmes nationaux ou parce qu'ils ne maîtrisent pas la langue). Ce constat a été confirmé par les résultats de la consultation publique, à l'occasion de laquelle la majorité des citoyens ayant répondu ont déclaré que le degré de protection accordé aux travailleurs dans un pays donné pourrait avoir une grande influence sur leur décision d'aller ou non travailler dans ce pays. La répugnance à dénoncer les cas de discrimination est également un facteur important.

3.3. Causes et facteurs

Les principales causes des problèmes décrits sont au nombre de quatre. Il s'agit: primo, de l'ignorance des droits accordés par les dispositions de l'Union aux travailleurs migrant dans l'UE et de l'ignorance des voies de recours disponibles; secundo, de l'incompréhension des dispositions de l'Union et du manque de sécurité juridique; tertio, du manque de soutien apporté aux travailleurs migrant dans l'UE désireux d'exercer leurs droits; quarto, du protectionnisme et de la répugnance à se conformer aux dispositions de l'Union.

3.4. Qui est concerné et de quelle manière?

Les problèmes constatés concernent les citoyens de l'Union qui se rendent dans un autre État membre pour y travailler ou y chercher un emploi, et les citoyens d'un État membre donné qui ont exercé leur droit à la libre circulation et qui reviennent dans leur État membre d'origine pour y travailler.

En moyenne, 67,9 % des citoyens européens en âge de travailler qui vivent dans un autre État membre ont un emploi, tandis que 9,1 % sont au chômage. Théoriquement, tous peuvent donc, à un moment ou à un autre, rencontrer des problèmes concernant l'application effective de leurs droits. Les citoyens qui ont l'intention de s'installer dans un autre État dans l'avenir (17 %) pourraient également être concernés.

Ces problèmes peuvent toucher tous les travailleurs migrant dans l'UE, quels que soient leur profession et leur secteur d'activité. Les membres de leur famille peuvent aussi être concernés, dans la mesure où ils ont certains droits en vertu des dispositions de l'Union.

Les employeurs et les autorités nationales peuvent être concernés, eux aussi, car l'amélioration de l'application effective des droits des travailleurs migrants pourrait leur occasionner des dépenses.

3.5. Scénario de base et nécessité d'une intervention

Dans le contexte économique et social actuel, on ne peut exclure que les droits des travailleurs migrant dans l'UE continuent de faire l'objet de restrictions. Des pratiques constatées partout en Europe et différentes enquêtes montrent qu'il existe une montée de l'intolérance à l'égard des travailleurs migrant dans l'UE, ce qui peut être source de discrimination.

À la suite des élargissements de 2004 et 2007, les travailleurs d'autres États membres rencontrent de nouveaux types de problèmes en matière d'application du droit de l'UE; ce type de problèmes nécessite une approche plus pédagogique dans le domaine de la libre circulation.

La présente initiative peut contribuer à favoriser et à faciliter la mobilité, étant donné que la lutte contre la discrimination fondée sur la nationalité constituera un signal positif pour les citoyens qui souhaitent travailler dans un autre État membre, de sorte que la crainte de vivre de mauvaises expériences et d'avoir des problèmes dissuadera moins de personnes d'exercer leur droit de circuler librement.

4. ANALYSE DE LA SUBSIDIARITÉ

L'article 46 du TFUE établit la compétence de l'Union à arrêter, par voie de directives ou de règlements, les mesures nécessaires en vue de réaliser la libre circulation des travailleurs, telle qu'elle est définie à l'article 45 du TFUE.

La présente initiative permettra aux États membres de prendre les mesures d'exécution qui conviennent et respecte donc le principe de proportionnalité. Les États membres qui ont déjà adopté des mesures détaillées de protection juridique contre la discrimination fondée sur la nationalité ne devront pas apporter de modifications importantes à leur propre système.

La réalisation des objectifs de la présente initiative devrait concourir à la consolidation des droits fondamentaux énoncés dans la charte des droits fondamentaux de l'Union européenne.

5. OBJECTIFS DE L'ACTION

La présente initiative s'inscrit dans l'objectif général consistant à garantir l'égalité de traitement entre les citoyens de l'Union européenne, égalité qui est l'une des valeurs fondamentales de l'Union et un élément essentiel de la citoyenneté européenne. La réalisation de cet objectif contribuera à l'amélioration du fonctionnement du marché intérieur.

Des objectifs spécifiques ont été définis:

- réduire les discriminations fondées sur la nationalité dont sont victimes les travailleurs migrant dans l'UE;
- réduire la fracture entre les droits théoriques et leur exercice, de manière à contribuer à la pleine et bonne application de la législation en vigueur tout en favorisant un meilleur fonctionnement du marché intérieur.

Les objectifs opérationnels énoncés ci-après doivent concourir à la réalisation de ces deux objectifs spécifiques:

- mieux faire connaître les droits des travailleurs migrant dans l’UE aux citoyens, aux employeurs, aux pouvoirs publics et aux autres parties prenantes;
- améliorer la sécurité juridique;
- donner aux travailleurs de l’Union les instruments qui leur permettent d’exercer leurs droits.

6. SOLUTIONS ENVISAGEABLES

Les solutions énoncées ci-après ont été envisagées.

6.1. Absence d’action à l’échelon de l’UE (scénario de base)

6.2. Documents d’orientation communs

Cette solution consisterait principalement en l’adoption de lignes directrices communes par les États membres et la Commission. De la sorte, les États disposeraient d’une base commune pour appliquer et interpréter les dispositions de l’UE sur la libre circulation des travailleurs. Ces lignes directrices seraient complétées par des documents interprétatifs adoptés par la Commission.

6.3. Recommandation de la Commission aux États membres

Il s’agirait, pour la Commission, d’adresser aux États membres une recommandation générale les encourageant à prendre des mesures pour:

- mieux faire connaître les droits des travailleurs migrant dans l’UE;
- accroître le soutien accordé aux travailleurs migrant dans l’UE, en demandant la mise en place de moyens de recours, en créant des structures d’accompagnement de ces travailleurs et en permettant aux associations et organisations d’ester en justice au nom de ces travailleurs ou de soutenir les actions intentées par ces derniers.

6.4. Directive instaurant des mesures d’accompagnement des travailleurs migrant dans l’UE, notamment les mesures suivantes:

- l’obligation légale de mettre des moyens de recours à la disposition des travailleurs migrant dans l’UE;
- la mise en place de structures d’accompagnement des travailleurs migrant dans l’UE. Celles-ci seraient chargées, entre autres, de promouvoir les droits des travailleurs migrant dans l’UE, d’aider ces travailleurs à faire valoir leurs droits, d’effectuer des enquêtes, de rédiger des rapports et d’adopter des recommandations;
- faire en sorte que les associations, les organisations ou les personnes morales ayant un intérêt à promouvoir le droit à la libre circulation des travailleurs puissent engager une procédure administrative ou judiciaire au nom de travailleurs migrant dans l’UE ou soutenir toute procédure engagée par des travailleurs migrant dans l’UE.

6.5. Directive renforçant la protection des travailleurs migrant dans l’UE

Outre les éléments décrits au point 6.4, la présente solution consisterait à instaurer:

- l’obligation pour les employeurs de prévenir la discrimination au sein de leur entreprise;
- des mesures prévoyant des sanctions ou des indemnisations;

- une disposition légale visant à protéger les travailleurs migrant dans l'UE contre tout traitement défavorable à la suite de l'introduction d'une plainte.

7. ANALYSE DES INCIDENCES

D'un point de vue économique, il n'a pas été possible de déterminer les effets autres que ceux qui découleront naturellement des répercussions sociales attendues et que les frais réels de mise en œuvre. La réduction de la discrimination fondée sur la nationalité dans le domaine de l'emploi pourrait inciter davantage de travailleurs à migrer dans l'UE. Le nombre de travailleurs concernés n'augmentera peut-être pas considérablement, la discrimination n'étant qu'un des facteurs qui influencent la décision de migrer, mais les effets de cette augmentation sur le fonctionnement du marché unique seront positifs, car la mobilité peut contribuer à la croissance économique.

7.1. Solution 1: scénario de base

Incidence sociale

Cette solution reviendrait à ne pas agir sur les problèmes constatés et leurs causes. En conséquence, les autorités nationales et les employeurs ne modifieraient guère leur comportement. Cette solution ne ferait guère progresser la connaissance des droits et la sécurité juridique. Maintenir le statu quo impliquerait en outre de renoncer à consolider tant soit peu l'accompagnement et la protection des travailleurs migrant dans l'UE à l'échelon de l'Union. Cette situation continuerait de pénaliser les personnes qui migrent à des fins professionnelles et de limiter les possibilités, pour les travailleurs migrant dans l'UE, de s'insérer pleinement sur le marché du travail et dans la société de l'État membre d'accueil.

Incidence économique

La mise en application de cette solution n'entraînerait aucuns frais.

7.2. Solution 2: documents d'orientation communs

Incidence sociale

L'adoption de documents d'orientation supposerait une interprétation commune des dispositions de l'UE en vigueur en vue de leur application par les administrations nationales. Ces documents contribueraient ainsi à renforcer la sécurité juridique et à réduire les différences en matière d'application des dispositions. Ils pourraient également entraîner une réduction des cas de discrimination.

Les documents d'orientation contribueraient également à sensibiliser les autorités nationales aux droits liés à la libre circulation des travailleurs, mais leur incidence dépendrait de la publicité qui en serait donnée et de leur diffusion dans chaque État membre.

Les documents d'orientation porteraient principalement sur l'interprétation des dispositions de l'Union, mais ne prévoiraient aucune mesure spécifique d'assistance et de soutien aux travailleurs. Par conséquent, même s'ils pourraient inciter les travailleurs à exercer davantage leurs droits en raison de la sécurité juridique accrue qui en découlerait, ils ne leur seraient d'aucune utilité pour faire respecter ces droits en cas de problème.

Cette solution aurait donc une incidence sociale globale positive mais limitée.

Incidence économique

La mise en œuvre de cette solution pourrait entraîner des frais de publication et de diffusion des documents d'orientation, ainsi que des frais de traduction. Les frais dépendraient des efforts spécifiques accomplis par les États membres dans ce domaine.

Cette solution pourrait avoir pour effet une amélioration de l'application des dispositions de l'UE par les administrations nationales, mais elle ne concernerait qu'un petit nombre de parties prenantes et pourrait dès lors avoir une incidence limitée sur le nombre de plaintes et de procédures judiciaires.

La mise en œuvre de cette solution n'occasionnerait pas de frais aux entreprises.

7.3. Solution 3: recommandation de la Commission aux États membres

On pourrait s'attendre à ce que cette solution ait les mêmes effets que la solution 4, puisqu'elles portent toutes deux sur les mêmes questions, mais ce n'est pas le cas puisque la première n'est pas contraignante, à l'inverse de la seconde.

Incidence sociale

Une recommandation aurait le mérite d'attirer l'attention sur les droits des travailleurs migrant dans l'UE et pourrait, de la sorte, contribuer à mieux faire connaître ces droits aux citoyens, aux parties prenantes et aux autorités nationales. Elle pourrait faire participer davantage les autorités nationales à la réduction des différences en matière d'application des dispositions en question et contribuer au renforcement des mécanismes d'accompagnement et d'aide mis à la disposition des travailleurs migrant dans l'UE.

Une recommandation n'imposerait aucune obligation aux États membres. Étant donné que ceux-ci se font une idée différente de la libre circulation des travailleurs et des droits y afférents et n'ont pas la même façon d'intervenir dans ce domaine, ils risqueraient de traiter les problèmes de manière encore plus divergente.

Une recommandation pourrait dès lors avoir une incidence sociale positive, mais celle-ci dépendrait de la suite qui serait donnée à la recommandation dans chaque État membre. De plus, la diversité accrue des approches pourrait réduire les avantages de cette solution.

Incidence économique

Les effets de cette solution, y compris les frais qui en découleraient, dépendraient des mesures que prendraient les États membres.

7.4. Solution 4: directive instaurant des mesures d'accompagnement des travailleurs migrant dans l'UE

Incidence sociale

L'établissement de voies de recours spécifiques pour les cas de discrimination fondée sur la nationalité renforcerait la sécurité juridique, car les citoyens auraient l'assurance de disposer de procédures spécifiques quel que soit l'État membre dans lequel ils décideraient de s'installer et de travailler.

Le fait que la discrimination fondée sur la nationalité ressortisse à des organismes spécialisés et que la protection contre ce type de discrimination ne dépende pas d'une interprétation extensive de la législation applicable à d'autres domaines devrait accroître la sécurité juridique.

Les travaux (études, rapports et recommandations) des organismes d'accompagnement devraient appeler davantage l'attention sur les lois et pratiques discriminatoires et conduire à leur abolition. Étant donné que ces organismes prodigueraient conseils et assistance aux travailleurs migrant dans l'UE, on pourrait s'attendre à ce qu'ils encouragent ces travailleurs à

faire valoir leurs droits. La mise en place d'organismes similaires dans l'ensemble de l'Union européenne permettrait aux citoyens d'avoir accès à une aide et à des informations dans chaque État membre. Le fait que des associations et des organisations puissent ester en justice pourrait également inciter les travailleurs migrant dans l'UE à faire valoir leurs droits.

Les organismes d'accompagnement seraient de surcroît en mesure d'aider les entreprises et les syndicats qui auraient besoin d'un avis sur des questions spécifiques liées aux droits des travailleurs migrant dans l'UE. Habilitier les associations et organisations à ester en justice reviendrait à augmenter le nombre d'acteurs engagés dans la lutte contre la discrimination fondée sur la nationalité.

L'incidence sociale globale de cette solution serait positive, car elle devrait faire régresser la discrimination fondée sur la nationalité.

Incidence économique

La création d'organismes d'accompagnement occasionnerait des dépenses aux autorités nationales. Toutefois, étant donné qu'il reviendrait aux États membres de désigner les organismes concernés, les frais réels varieraient selon que les nouvelles tâches seraient accomplies par une structure créée à cet effet ou qu'elles seraient confiées à des organismes existants. Les vingt-sept États membres disposent actuellement d'organismes spécifiques de lutte contre les discriminations fondées sur d'autres motifs; ainsi, s'ils décidaient d'étendre le champ d'action de ces organismes à la lutte contre les discriminations fondées sur la nationalité, les dépenses seraient limitées.

Les mesures proposées devraient avoir un effet préventif et réduire la nécessité de recourir à des procédures judiciaires pour résoudre des litiges, ce qui semble confirmé par l'expérience des pays qui disposent déjà d'organismes d'accompagnement s'occupant des discriminations fondées sur la nationalité.

Alors que les entreprises n'auraient aucuns frais à supporter à cet égard, cette solution occasionnerait certaines dépenses aux associations et organisations qui seraient habilitées à ester en justice parce qu'elles auraient à supporter les frais engendrés par les procédures judiciaires.

7.5. Solution 5: directive renforçant la protection des travailleurs migrant dans l'UE

Outre les mesures prévues au titre de la solution 4, les dispositions qui seraient adoptées dans le cadre de la solution 5 imposeraient également certaines obligations aux employeurs.

Incidence sociale

Des mesures actives de prévention de la discrimination seraient directement applicables dans l'environnement concerné, en l'occurrence le lieu de travail. De la sorte, les informations parviendraient à coup sûr à leurs destinataires. Les sanctions infligées aux auteurs de discriminations et l'indemnisation des victimes renforceraient également la sécurité juridique, car elles supposeraient la création d'un ensemble de droits et d'obligations.

L'obligation d'information et/ou les mesures actives de prévention de la discrimination entraîneraient l'intégration de l'égalité de traitement dans la politique des ressources humaines des entreprises et contribueraient ainsi à mieux faire connaître les droits applicables aux travailleurs et entrepreneurs nationaux et à les y sensibiliser davantage.

Les mesures de prévention de la discrimination sont par nature destinées à faire disparaître les pratiques discriminatoires. Le risque d'être sanctionné peut avoir un effet dissuasif sur les employeurs.

L'instauration de dispositions sur la protection contre les représailles devrait renforcer la position des travailleurs et les encourager à faire valoir leurs droits.

Cette solution contribuerait à réduire la discrimination fondée sur la nationalité en combinant deux approches: l'incitation des travailleurs à exercer leurs droits (solution 4) et l'institution de la prévention de la discrimination.

Les mesures envisagées sensibiliseraient grandement la société à la lutte contre la discrimination, mais il n'a pas été possible de déterminer si elles auraient, dans la pratique, un effet appréciable sur les individus concernés.

Incidence économique

Les frais de mise en œuvre de cette solution seraient identiques à ceux de la solution 4 pour les autorités nationales. Le nombre d'actions en justice pourrait évoluer, mais rien ne permet de l'affirmer; en outre, les effets à court et à long terme de la directive pourraient être totalement différents. Il n'a dès lors pas été possible de prendre cet élément en compte dans l'analyse.

Cette solution occasionnerait aux employeurs des frais de mise en conformité consistant essentiellement en frais heures-personnes qui seraient engendrés par l'adoption de mesures actives (locaux et activités de formation, par exemple). Il est difficile de fournir des estimations plus précises de ces frais, car ils varieraient en fonction des mesures prises par les employeurs. La plus grande partie de ces frais devrait varier en fonction de la taille de l'entreprise, et une petite partie de ceux-ci serait invariable, quelle que soit la taille de l'entreprise.

Les sanctions et indemnisations engendreraient également des frais. Il appartiendrait toutefois à chaque État membre d'en fixer les montants exacts. Les incidences économiques et financières de cette solution varieraient donc selon l'État membre.

8. COMPARAISON DES SOLUTIONS

Les différentes solutions ont été comparées sous l'angle de leur efficacité à réaliser les objectifs spécifiques de l'initiative, de leur efficacité, de leur compatibilité avec les objectifs généraux de l'Union et de leurs incidences sur les parties prenantes.

La solution privilégiée est une combinaison des solutions 2 et 4. Ces dernières sont un peu moins efficaces que la solution 5, mais cette double approche est la plus efficace. Conjuguées, ces solutions apportent une réponse globale à tous les problèmes spécifiques recensés sans engendrer de frais de mise en conformité excessifs. Elles s'accordent mieux avec les objectifs généraux que la solution 5, qui impose des dépenses disproportionnées aux entreprises. Il s'agit également des solutions dont les effets sont les plus prévisibles.

9. SUIVI ET ÉVALUATION

Le suivi se fera au moyen de plusieurs indicateurs quantitatifs (tel le nombre de plaintes) et qualitatifs (tels les rapports du réseau d'experts) et sur la base des rapports, études et recommandations émanant des organismes d'accompagnement qui seront mis sur pied dans le cadre de la présente initiative.

La Commission, assistée par des experts extérieurs, réalisera une évaluation deux ans après l'expiration du délai de transposition. Cette évaluation portera sur:

- la connaissance qu'auront les citoyens et les acteurs concernés de l'existence des éléments prévus par la directive;

- les activités des organismes d'accompagnement et le rôle d'autres organisations et associations;
- les types de discrimination le plus fréquemment traités et l'incidence de l'action sur l'évolution du phénomène par rapport à une situation inchangée.

D'une manière générale, cette évaluation devra permettre de déterminer si les éléments instaurés auront conduit à des changements positifs et de recenser les difficultés qui auront été rencontrées.