



FR

PUBLICATION

postcare 2.0

Informing the Care Services Workers on Posting Rules



Co-funded by the
European Union

PROSPECTUS D'INFORMATION POUR LES PERSONNES QUI SONT RESSORTISSANTS DE PAYS TIERS

1. Aspects juridiques
2. Droits et violations des droits
3. Protection des droits de travailleurs ressortissants de pays tiers

Madrid, le 23 novembre 2023



Co-funded by the
European Union

Financé par l'Union européenne. Toutefois, les points de vue et opinions exprimés dans le document en question appartiennent uniquement au(x) auteur(s) et ne reflètent pas nécessairement les points de vue de l'Union européenne ou de la Commission européenne. Ni l'Union européenne ni l'organisme subventionnaire ne peuvent en être tenus responsables.

PROSPECTUS D'INFORMATION I: Aspects juridiques

Dans ce *Prospectus d'information I*, nous souhaitons souligner certains éléments liés aux aspects juridiques liés à la présence de *ressortissants de pays tiers* dans les États membres de l'Union européenne.

L'initiation aux aspects juridiques concernant ces citoyens est presque impossible sans mentionner les droits dont ils jouissent lorsqu'ils résident ou travaillent dans l'un des États membres, et c'est pourquoi ce premier prospectus d'information est étroitement lié au *Prospectus d'information II*, qui parle des droits et violations de ces droits subies par les citoyens de pays tiers. De même, le dépôt d'une proposition pour la protection des droits de ces travailleurs qui sont des citoyens de pays tiers, et qui sont inclus dans le *Prospectus d'Information III*, nécessite la prise en considération de ces trois prospectus dans le sens d'un tout organique afin de maintenir un flux cohérent d'arguments.

La systématisation de ces *brochures informatives* consiste à poser des questions liées aux sujets que nous aborderons ci-dessous, et à y donner des réponses. Nous croyons avoir, de cette manière, un instrument plus compréhensible pour chacun de ses lecteurs.

Qu'est-ce qu'on sous-entend par personne *citoyenne d'un pays tiers*(RPT)?

Les ressortissants de pays tiers sont des citoyens de pays qui ne sont pas membres de l'Union européenne, de l'Espace économique européen (EEE) ou de la Suisse.

Si l'on souhaite utiliser une définition plus formelle, il pourrait s'agir de la définition établie par le *Règlement (UE) 2016/399 du Parlement européen et du Conseil du 9 mars 2016 portant établissement de la loi de l'Union relative aux règles régissant la circulation des personnes franchissant les frontières (loi sur les frontières Schengen)* qui, au paragraphe 6 de l'article 2, établit ce qui suit :

«citoyens de pays tiers» - toute personne qui n'est pas citoyen de l'Union au sens de l'article 20, paragraphe 1 du TFUE (Traité sur le fonctionnement de l'Union européenne) et qui n'est pas couverte par le point 5 de cet article

Par conséquent, la portée du règlement et des dispositions du TFUE devrait être prise en compte.

Le *Traité sur le fonctionnement de l'Union européenne (TFUE)*, à l'article 20, établit la citoyenneté de l'Union, sur la base de laquelle toute personne qui possède la citoyenneté d'un État membre est un citoyen de l'Union européenne, cette citoyenneté étant de l'Union s'ajoute à la citoyenneté nationale et ne la remplace pas.

De cette manière, les citoyens de l'Union sont titulaires des droits et sont soumis aux obligations établies par les traités, bénéficiant, entre autres, des droits suivants qui seront exercés dans les conditions et limites définies par les traités. et les mesures adoptées pour leur mise en œuvre :

a) le droit de circuler librement et de résider sur le territoire des États membres ;

b) droit de vote actif et passif aux élections du Parlement européen et aux élections municipales de l'État membre dans lequel ils résident, dans les mêmes conditions que les citoyens de cet État;

c) le droit d'utiliser la protection des corps diplomatiques et consulaires de tout État membre sur le territoire d'un pays tiers lorsque l'État membre dont ils sont citoyens ne dispose pas de son propre bureau de représentation dans les mêmes conditions que les citoyens de cet État;

d) le droit d'adresser des demandes au Parlement européen, de porter plainte auprès du Médiateur européen, ainsi que de s'adresser aux institutions et organes consultatifs de l'Union dans l'une des langues du Traité et de recevoir une réponse dans cette langue.

D'autre part, le paragraphe 5 de l'article 2 du Règlement 2016/339 détermine la portée des citoyens de pays tiers en tant que *bénéficiaires du droit à la libre circulation conformément au droit de l'UE* :

(a) Les citoyens de l'Union au sens de l'article 20, paragraphe 1, du TFUE, ainsi que les citoyens de pays tiers qui sont membres de la famille de citoyens de l'Union, qui exercent le droit à la libre circulation et ceux qui sont soumis à les dispositions de la Directive 2004/38/CE du Parlement européen et du Conseil¹;

(b) les citoyens de pays tiers et les membres de leurs familles, quelle que soit leur nationalité, qui, sur la base d'accords conclus entre l'Union et ses États membres, d'une part, et ces pays tiers, d'autre part, bénéficient du droit de libre circulation égal au droit de circulation des citoyens de l'Union;

Comment l'accès au marché du travail est-il réglementé pour les citoyens de pays tiers?

L'accès de ces personnes au marché national du travail relève de la responsabilité autonome de chaque État membre, même si leurs droits d'entrée et de séjour sont harmonisés [voir la question : *Comment et qui établit le droit d'entrée et de séjour des ressortissants de pays tiers dans le Prospectus d'information II*].

La possibilité d'accéder au marché du travail d'un pays fait référence au franchissement des frontières extérieures définies à l'article 2 du Règlement 2016/399, telles que: „les frontières terrestres des États membres, y compris les frontières des fleuves, des lacs et des mers, puis des aéroports et des mers, les ports fluviaux et lacustres, tout en ne représentant pas de frontières intérieures.

Indépendamment de cette définition générale, il faut également se référer au Règlement 2018/1806/CE du Parlement européen et du Conseil du 14 novembre, qui établit la liste des pays tiers dont les ressortissants sont soumis à l'obligation d'obtenir un visa pour traverser la frontière extérieure et la liste des pays tiers dont les citoyens sont exemptés de cette obligation.

¹ Directive 2004/38/CE du Parlement européen et du Conseil du 29 avril 2004 relative au droit des citoyens de l'Union et des membres de leur famille de circuler et de séjourner librement sur le territoire des États membres, modifiant et complétant les dispositions du règlement (CEE) n°. 1612/68 et abrogeant les directives 64/221/CEE, 68/360/CEE, 72/194/CEE, 73/148/CEE, 75/34/CEE, 75/35/CEE, 90/364/CEE, 90/365/CEE et 93/96/CEE (Journal officiel L158 du 30.04. 2004, p. 77).

Ainsi, à l'article 4) de ce *règlement*, il est établi que :

Les citoyens des pays tiers énumérés à l'annexe II seront exemptés de l'obligation prévue à l'article 3, paragraphe 1, pour un séjour n'excédant pas 90 jours sur une période de 180 jours.

Nous ne pouvons ignorer l'existence d'*accords bilatéraux* entre États (États membres et pays tiers) qui peuvent supprimer la nécessité de délivrer des visas ou permettre l'entrée des citoyens de certains pays indépendamment des réglementations générales énoncées.

Dans le *Rapport de synthèse* publié en août 2022 dans le cadre d'un projet européen financé par l'Union européenne (*Postcare. Orientation des ressortissants de pays tiers vers des services de soins, situation actuelle et prévisions futures*), concernant les travailleurs ressortissants de pays tiers ayant effectué des travaux de soins aux personnes âgées placées dans des conditions de soins à domicile, il est précisé ce qui suit :

L'insécurité juridique concernant le statut de séjour et de travail du RPT (travailleur référé) est plus grande que dans les cas découlant de la libre circulation des travailleurs. Le cadre institutionnel et juridique de l'État membre joue un rôle clé dans le choix du modèle d'emploi et de résidence pour les RPT dans le secteur des soins. Par exemple, en Espagne, l'emploi direct de RPT de Colombie, d'Équateur et d'autres pays d'Amérique du Sud dans le secteur des soins prévaut le détachement de travailleurs, tandis que les soignants ukrainiens employés en Pologne sont souvent envoyés en Allemagne et dans d'autres États membres. [Marek Benio. Institut européen pour la mobilité du travail]

Bref, ce qui est souligné, c'est l' „utilisation“ différente des travailleurs migrants et des ressortissants de pays tiers dans le secteur de la santé selon les États membres qui accueillent ces travailleurs. Ainsi, alors que des pays comme l'Espagne ont recours à l'emploi direct de ressortissants de pays tiers (également inclus dans l'annexe II du Règlement 2018/1806/CE), d'autres pays, comme la Pologne, emploient des travailleurs ukrainiens et les envoient ensuite, avec le statut de travailleurs détachés, vers d'autres pays, notamment vers l'Allemagne.

Qu'entend-on par ressortissants de pays tiers travaillant dans les services de soins à domicile?

Le projet **Postcare 2.0** vise à informer les personnes qui sont soignantes à domicile sur les normes de publication. Mais que sont les services infirmiers?

Pour bien comprendre ce que nous entendons, nous pouvons utiliser certains synonymes, tels que *aide-soignant résidant* (l'aidant réside au domicile de la personne aidée, généralement une personne âgée ou handicapée) ou *assistant à domicile* (l'aidant cumule les activités de soins pour une personne qui a besoin de ces soins pour les tâches ménagères). Dans les deux cas, la personne effectuant ces *services de soins assistés* rencontre un certain nombre de difficultés en termes de conditions d'emploi, auxquelles nous ferons référence dans le *Prospectus d'Information II*.

Peut-être qu'une définition adaptée de ce que comprennent tous ces services de soins à domicile pourrait être la suivante: „*Les soins à domicile sont un service destiné aux*

personnes âgées dépendantes ou infirmes, qui est effectué à leur propre domicile, en aidant ces personnes dans leurs activités quotidiennes, qu'elles ne peuvent pas jouer entièrement seuls." (Postcare Rapport de synthèse, p. 9).

Quelles opportunités de travail légal pour les ressortissants de pays tiers pouvons-nous utiliser pour fournir des services de soins à domicile?

Nous avons jusqu'à trois modèles juridiques pour fournir ces services professionnels: la référence, l'emploi direct et le travail indépendant (indépendant).

Dans le cas des services de soins à domicile, le plus souvent, sans aucun doute, le modèle **d'engagement direct** des travailleurs est utilisé par la personne à qui les services seront fournis (la personne qui a besoin de ces soins) ou par les membres de sa famille. Ce type de contrat représente donc un modèle qui enregistre dans le plus de cas d' „économie noire“ (travail sans papiers) et, par conséquent, plus d'abus de la part de l'employeur (nous ferons référence à cette question lorsque nous parlerons des violations des droits dans le *Prospectus d'Information II*).

Un travailleur migrant peut exercer son activité professionnelle dans n'importe quel pays (qu'il soit ou non membre de l'UE) conformément à la libre circulation des biens, des personnes et des capitaux et à la libre circulation des travailleurs, et conformément aux conditions d'emploi applicables dans le pays dans lequel il a l'intention de développer son activité professionnelle.

Dans de nombreux cas, ces travailleurs n'ont pas de contrat de travail (au mieux, ils n'ont qu'un accord verbal), c'est pourquoi ils sont appelés „travailleurs sans papiers“. Cette situation est généralement très compliquée à surveiller, car le droit à la vie privée dans son propre domicile et la protection de ce droit empêchent les inspecteurs du travail et de la sécurité sociale de vérifier, contrôler et poursuivre de telles fraudes en matière de contrats de travail. [Comme nous le mentionnerons dans le *Prospectus d'Information II*, la peur des travailleurs de dénoncer est une autre raison, car ils n'osent pas ou sont techniquement incapables de signaler ces situations d'abus lorsqu'elles se produisent.]

Quant au modèle du travail indépendant, il est probablement le moins appliqué des trois modèles, bien qu'il soit présent dans certains pays comme l'Italie ou l'Allemagne. Ce modèle prend une connotation négative lorsqu'il devient ce que nous appelons de „faux indépendants“ (ces cas sont plus fréquents dans d'autres types d'activités commerciales, comme le travail sur des plateformes). Dans ces cas, ils dépendent généralement d'intermédiaires, qui agissent entre l'aidant et la personne à qui ces services sont destinés, transformant ce qui est en théorie un travail indépendant en un travail subalterne avec de mauvaises conditions d'emploi et une insécurité juridique.

Quelles réglementations de sécurité sociale peuvent être appliquées aux ressortissants de pays tiers bénéficiant du statut de travailleur détaché?

Un autre des modèles que nous avons mentionnés dans la question précédente concerne les travailleurs envoyés pour effectuer des tâches de soins.

Ces travailleurs détachés, concernés par la mobilité transfrontalière, sont protégés par la **Directive (UE) 2018/957** du Parlement européen et du Conseil du 28 juin 2018 récemment publiée, qui modifie la directive 96/71/CE et dont les obligations sont entrées en vigueur le 30 juillet 2020, et la *Directive 2014/67/UE*, qui visait à „garantir le respect et l'efficacité pratique“ de la Directive 96/71 alors en vigueur.

Ce règlement détermine le moment où un travailleur est considéré comme détaché, par rapport à la libre circulation des travailleurs migrants. L'article 2.1 de la *Directive 96/71* définit la notion de *travailleur détaché* comme suit:

tout travailleur qui, pendant une période limitée, exerce son travail sur le territoire d'un autre État membre, qui n'est pas l'État dans lequel il exerce normalement son activité.

Certaines fonctionnalités sont établies pour définir le **détachement des travailleurs**:

- Le déplacement doit être temporaire (maximum 12 mois)
- Il n'est pas mis en œuvre en remplacement d'un autre salarié ayant déjà atteint la durée maximale d'assignation temporaire.
- Il doit exister une relation de dépendance (lien organique) avec l'agence qui oriente le travailleur pendant toute la durée de ce travail.
- Il doit être mis en œuvre entre les Etats membres.

Afin de clarifier la confusion d'interprétation qui peut exister quant au travailleur à considérer comme référé, la *Directive 2014/67* a inclus un certain nombre *d'éléments factuels* qui caractérisent le caractère d'un travailleur référé et „permettent de déterminer si un travailleur est référé ou pas“. Par exemple: siège social de l'entreprise, loi applicable aux contrats, délai d'achèvement des travaux ou fonctions et activités à développer, entre autres.

Contrairement au travailleur embauché directement, le travailleur détaché n'a pas besoin de permis de travail (sauf en Croatie et en Autriche pour certains secteurs professionnels), il n'est pas nécessaire qu'il ait des qualifications professionnelles reconnues (même si dans certains pays une déclaration écrite de qualifications professionnelles peut être requis pour certaines professions exercées par ce travailleur), il n'est pas non plus obligatoire de s'inscrire à la sécurité sociale du pays vers lequel le travailleur est envoyé, ces travailleurs ne pouvant être envoyés que vers un autre État membre de l'UE.

Bien que nous considérions ce modèle de prestation de services de soins à domicile comme le plus fiable, nous avons constaté plusieurs problèmes dans la mise en œuvre des réglementations communautaires, notamment en ce qui concerne les questions liées à la sécurité sociale, que nous évoquons brièvement ci-dessous.

En matière de sécurité sociale, l'entreprise qui transfère le travailleur vers un autre État membre doit contacter l'organisme responsable de cette question dans son propre pays, c'est-à-dire dans le pays d'origine du travailleur, de préférence avant d'envoyer le travailleur

travailler. Cet organisme délivre au travailleur un *Certificat A1*, qui précise les lois en matière de sécurité sociale qui s'appliquent au travailleur référé pendant la durée de son emploi.

Il convient de garder à l'esprit que la législation relative à la sécurité sociale (dont les critères sont établis par le *Règlement 883/2004/UE* relatif à la coordination du système de sécurité sociale et son *Règlement 987/2009/UE* ne peut pas être choisie, par rapport à l'application de la législation du travail.

La coordination du système de sécurité sociale établit trois règles pour déterminer la législation applicable :

- Article 11, pour les travailleurs migrants, auxquels s'applique la *législation locale du travail*.
- Article 12, pour les travailleurs détachés, basé sur la législation de l'État membre d'origine du travailleur.
- L'article 13, pour les travailleurs considérés comme „très mobiles“, les frontaliers qui effectuent leur travail dans deux ou plusieurs États membres, auxquels s'applique le critère basé sur le lieu de résidence ou le siège de l'employeur.

Bien que ce ne soit pas une question facile et malgré l'établissement de critères d'application, nous rencontrons des difficultés dans le traitement de cette question causée par les soi-disant „*entreprises virtuelles*“ (entreprises fictives établies dans un État membre uniquement en raison de certains critères fiscaux, qui emploient des travailleurs - les soignants dans notre cas - dans le but de les envoyer dans d'autres pays où les impôts et les cotisations sont plus élevés). Ces entreprises ne sont pas considérées comme illégales, mais elles représentent une concurrence déloyale car elles ne sont pas créées pour fournir des services dans le pays dans lequel elles sont établies, mais pour „exporter“ (délocaliser) des travailleurs à faible coût et dans des conditions d'emploi pires que celles que ces employés recevraient. s'ils étaient employés dans le pays où ils fourniraient effectivement leurs services.

La situation de ces travailleurs détachés est compliquée lorsque le travailleur détaché est *citoyen d'un pays tiers* (nous avons déjà évoqué le cas de la Pologne, qui emploie des travailleurs ukrainiens, afin de les envoyer, en tant qu'employés polonais, d'un État membre (Pologne) vers d'autres États membres, comme l'Allemagne). Dans ce cas, nous sommes dans le cadre de la libre prestation de services dans laquelle nous avons „changé“ le statut d'un travailleur migrant, qui n'a plus besoin d'un permis de travail pour travailler dans le nouveau pays de destination. [Sur cet aspect, il existe plusieurs arrêts de la Cour de Justice européenne (CJCE): *Van der Elst* (ESP C-43/93), *Rush* (ESP C-113/89), *Essent* (ESP C-91/13) ou le dernier en date, de 2018, *Danielli* (ESP C-18/17).

Citons enfin le *Règlement 1231/2010/UE* du 24 novembre du Parlement européen et du Conseil, qui étend l'application du principe de coordination du système de sécurité sociale (Règlements 883/2004 et 987/2009) aux ressortissants de pays tiers. qui, du seul fait de leur nationalité, n'y sont pas couverts. Cette situation, en matière de sécurité sociale, concerne les ressortissants de pays tiers qui résident temporairement dans un État membre et travaillent dans un autre ou dans d'autres États membres (Décision C-477/17 de la CJCE, Balandin).

De quelles possibilités juridiques disposent les *citoyens de pays tiers* pour travailler dans l'Union européenne?

L'Europe est confrontée à d'importants défis démographiques exacerbés par un vieillissement rapide de la population et un faible taux de natalité. Selon les prévisions, d'ici 2050, les retraités représenteront déjà environ un tiers de la population de l'UE, ce qui aura des conséquences sociales et économiques décisives, telles qu'une demande accrue de services de santé et sociaux, une baisse de productivité et une consommation accrue de fonds publics.

Pour faire face à ces changements, l'Union européenne encourage la migration légale pour remédier aux pénuries de main-d'œuvre, combler les déficits de compétences et stimuler la croissance économique et, à cet égard, révisé les types de permis de travail existants pour les ressortissants de pays tiers qui ne sont pas membres de l'UE:

La Carte bleue européenne:

La Carte bleue européenne est un permis de travail et de séjour qui permet aux citoyens venant hors des pays membres de l'UE de travailler et de vivre dans un pays de l'UE, à condition qu'ils disposent d'un diplôme ou d'une qualification équivalente et d'une offre d'emploi correspondant au seuil de salaire minimum, et constitue un moyen d'attirer travailleurs hautement qualifiés.

À la fin de 2023, de nouvelles règles révisées entreront en vigueur, prévoyant une durée minimale d'offre d'emploi de six mois et réduisant le seuil salarial à au moins 100 % du salaire brut annuel moyen du pays d'emploi.

La Carte bleue est valable quatre ans maximum et peut être renouvelée. Les titulaires de carte peuvent amener les membres de leur famille vivre avec eux dans la communauté. Il est reconnu dans tous les pays de l'UE à l'exception du Danemark et de l'Irlande.

Pour plus d'informations sur la [Carte bleue européenne et sa réforme](#), cliquez ici.

Permis unique:

Il s'agit d'un permis de travail temporaire pour un pays spécifique qui a été créé pour ceux qui ne remplissent pas les conditions nécessaires pour obtenir une carte bleue européenne. Il s'agit d'un permis combinant travail et séjour, délivré pour une durée maximale de deux ans par le pays de l'UE où le salarié non citoyen de l'UE travaillera et résidera.

La directive sur le permis unique de 2011, actuellement en cours de révision, propose de réduire le processus de demande de quatre mois à 90 jours [un processus qui pourrait être réduit à 45 jours pour les candidats déjà titulaires d'un permis ou pour les candidats sélectionnés dans le cadre des „Partenariats de talents de l'UE“.

De plus, le permis ne serait plus lié à un employeur spécifique, ce qui permettrait aux travailleurs de changer d'emploi, faciliterait l'adéquation emploi et réduirait l'exposition des travailleurs à l'exploitation. Les travailleurs seraient également autorisés à conserver un seul

permis pendant une période de chômage pouvant aller jusqu'à neuf mois.

Ce permis ne s'applique pas aux personnes en attente de traitement de leur demande d'asile ni aux travailleurs indépendants

Statut de résident de longue durée dans l'UE:

Introduit en 2003 comme moyen d'encourager la migration légale et l'intégration des ressortissants de pays tiers, le statut de résident de longue durée de l'UE permet aux ressortissants de pays tiers de rester et de travailler indéfiniment dans l'UE et permet à une personne de circuler et de travailler librement dans l'UE.

Lors de la révision en cours, le Parlement et la Commission ont proposé de réduire de cinq à trois ans la durée de séjour d'une certaine personne pour bénéficier de ce statut, ainsi que d'inclure les réfugiés et d'autres groupes confrontés à de plus grands obstacles. Elle vise ainsi à garantir l'égalité de traitement aux citoyens de l'UE dans des domaines tels que l'emploi, l'éducation et les prestations sociales.

Ce statut de résident de longue durée s'étendra automatiquement aux enfants dont les parents ont ce statut, quel que soit leur lieu de naissance.

La possibilité d'obtenir ce statut n'ont pas les citoyens de pays tiers n'étant pas pays membres de l'UE, qui

- étudient ou suivent une formation professionnelle
- ont une demande en cours de protection temporaire ou internationale
- résident dans l'UE uniquement temporairement en tant que jeune au pair, en tant que travailleur envoyé par un prestataire de services aux fins d'une prestation de services transfrontalière ou en tant que prestataire de services transfrontalier

Reconnaissance des qualifications des migrants dans l'UE:

Partant du fait qu'en 2019, environ 48 % des migrants hautement qualifiés occupaient des emplois peu ou moyennement qualifiés, contre seulement 20 % des citoyens de l'UE, et que la forme d'emploi la plus courante est celle des postes de femme de ménage ou de femme de ménage. , alors que 62 % des entreprises qui s'occupent de programmation informatique et 43 % des entreprises de construction signalent des pénuries de main-d'œuvre, les normes européennes visent à reconnaître les qualifications des travailleurs migrants, proposant que les qualifications professionnelles ainsi que les aptitudes et compétences acquises par les ressortissants de pays tiers dans un autre pays de l'UE sont reconnus de la même manière ainsi que les aptitudes et compétences des citoyens de l'UE.

Chaque pays de l'UE décide de la reconnaissance des qualifications acquises en dehors du territoire de l'UE, qui peuvent nécessiter un certain niveau de compétences linguistiques avant d'accorder un séjour de longue durée, mais dans ce cas, ils doivent proposer des cours gratuits.

PROSPECTUS D'INFORMATION II:

Droits et violations de ces droits

Comme nous l'avions annoncé dans le *Prospectus d'Information I*, il est très difficile de la dissocier de cette dernière en termes de droits dont bénéficient les ressortissants de pays tiers lorsqu'ils résident ou travaillent dans l'un des États membres. Maintenir un flux argumentatif cohérent nous oblige à entretenir une relation étroite entre ces deux prospectus, allant même jusqu'à entrelacer certains des thèmes abordés dans chacun.

Quelle réglementation européenne déterminent les droits des *citoyens des pays tiers*?

La Charte des droits fondamentaux, adoptée le 7 décembre 2000 à Nice, énonce les droits fondamentaux que l'Union, ainsi que les États membres, doivent respecter dans l'application du droit de l'Union. Il s'agit d'un instrument juridiquement contraignant², élaboré dans le but de reconnaître formellement et de donner de la visibilité au rôle que jouent les droits fondamentaux dans l'ordre juridique de l'Union.

Les droits fondamentaux reconnus sont **la dignité, la liberté** (qui inclut le droit à l'éducation et au travail), **l'égalité** (et la non-discrimination), **la solidarité** (avec le droit à des conditions de travail justes et justes et le droit aux soins sociaux et de santé), **la citoyenneté et justice** (qui réaffirme le droit à une protection judiciaire effective

Ces droits ne sont pas exclusifs à la *Charte*, puisqu'ils sont déjà inclus dans la Convention européenne de sauvegarde des droits de l'homme, dans la Charte sociale européenne du Conseil de l'Europe et dans la Charte communautaire des droits sociaux fondamentaux des travailleurs, ainsi que comme dans les constitutions des États membres et les conventions internationales signées par les États membres.

La Charte fait donc partie du droit primaire de l'Union et, à ce titre, sert de paramètre de référence lors de l'examen de la validité du droit dérivé et des mesures nationales

Qui est responsable d'établir les droits des *citoyens de pays tiers*?

En principe, les droits des *ressortissants de pays tiers* sont soumis aux politiques établies par chaque État membre, principalement celles liées à l'accès au marché du travail de chaque pays. Cependant, dans le but d'éliminer les barrières internes entre les États membres, la reconnaissance du droit à l'emploi et au séjour accordé par l'État aux *citoyens de pays tiers* est mise en œuvre et cette option est extrapolée aux autres États membres.

Comment et qui détermine le droit d'entrée et de séjour des *citoyens de pays tiers*?

Contrairement aux droits mentionnés dans la question précédente, l'entrée et le séjour de ces personnes sont harmonisés dans toute l'Union européenne afin de parvenir au libre franchissement des frontières intérieures dans ce qu'on appelle. *Espace Schengen*.

² La Charte est juridiquement contraignante depuis le 1er décembre 2009. L'article 6, paragraphe 1 du Traité sur l'Union européenne (TUE) établit que „l'Union reconnaît les droits, libertés et principes consacrés dans la Charte des droits fondamentaux de l'Union européenne [...], qui ont la même force juridique que les traités

On distingue *les frontières intérieures* établies par l'article 2 du *Règlement 2016/399*, telles que :

a) *les frontières terrestres communes, y compris les frontières des rivières et des lacs des États membres;*

b) *les aéroports des États membres pour les vols intérieurs;*

c) *les ports maritimes, fluviaux et lacustres des États membres en ce qui concerne les liaisons internes régulières par ferry;*

Contrairement aux *frontières extérieures*, qui sont définies comme les *frontières terrestres des États membres, y compris les frontières fluviales, lacustres et maritimes, ainsi que les aéroports et les ports maritimes, fluviaux et lacustres, pour autant qu'elles ne soient pas des frontières intérieures.*

Comment se réalise la mise en œuvre des droits fondamentaux *des citoyens de pays tiers* en situation irrégulière dans un État membre?

La législation internationale et européenne en matière de droits de l'homme impose aux États membres de l'UE l'obligation de garantir ces droits à toutes les personnes relevant de leur juridiction. Cela inclut les immigrants en situation irrégulière.

Bien que les États membres ne soient pas tenus d'offrir les mêmes avantages à ces immigrants qu'à leurs nationaux, ils doivent adhérer aux normes fondamentales en matière de droits de l'homme, notamment l'accès à :

- Les soins de santé nécessaires pour tous, qui comprennent l'assistance d'urgence et les soins de base, comme la possibilité de consulter un médecin ou d'obtenir les médicaments nécessaires;
- Les soins de santé aux femmes enceintes, ainsi que l'assistance médicale et l'éducation des enfants en situation irrégulière dans les mêmes conditions que les enfants domestiques;
- La justice, au sens d'un mécanisme qui permet aux personnes de présenter des réclamations et d'obtenir une indemnisation en cas de préjudice subi (par exemple, accidents du travail).

Comment la vulnérabilité des droits fondamentaux affecte-t-elle les *ressortissants de pays tiers* en situation irrégulière dans un État membre ?

Ces personnes, en raison de leur statut irrégulier dans n'importe quel État membre, sont vulnérables à l'exploitation et aux abus sur le lieu de travail, et surtout les personnes (principalement les femmes) qui travaillent à la maison ou celles qui s'occupent de personnes dépendantes, qui peuvent être exposées à discrimination en raison de leur race ou de leur appartenance ethnique, ainsi que de la violence sexiste.

Mais ils se heurtent également à des obstacles juridiques et pratiques pour accéder aux services de base, tels que les soins de santé, l'éducation ou l'accès à la justice, avec des conséquences particulièrement graves sur leur santé et le développement futur de leurs enfants.

En ce sens, bien que les États membres aient le droit de contrôler qui entre et qui reste sur leur territoire, ils ont également l'obligation de garantir les normes en matière de droits de l'homme lorsqu'ils appliquent les lois sur l'immigration. Dans certains États membres, ces mesures de contrôle comprennent la détention de ces migrants irréguliers ou la notification aux autorités de l'immigration dans le cas où ces travailleurs tentent de bénéficier de services de santé ou d'éducation. Cette pratique de détention et d'information peut empêcher les immigrants irréguliers d'exercer leurs droits fondamentaux par crainte d'être expulsés.

Par conséquent, „*les États membres de l'UE ne doivent pas recourir à des méthodes de dépistage qui bloquent effectivement l'accès aux soins de santé, à l'éducation ou à la justice*“ (FRA, *Agence des droits fondamentaux de l'Union européenne*).

Conformément à ces termes, *l'Agence des droits fondamentaux de l'Union européenne* détermine ce qui suit:

Sur l'accès aux soins de santé : Les immigrés irréguliers doivent avoir accès aux soins de santé nécessaires selon les mêmes critères que les citoyens, avec l'application de règles identiques en matière de paiement des frais et d'exonérations.

Conformément à l'article 24 de la Convention des Nations Unies relative aux droits de l'enfant (CIDE) et à l'article 12 de la Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes, les femmes enceintes doivent avoir droit à des soins prénatals, à la naissance et postnatals gratuits, et aux enfants le droit aux soins de santé fournis selon les mêmes principes que les citoyens, y compris la vaccination

Sur l'accès à l'éducation: Conformément à l'article 28 de la CIDE, l'enseignement primaire gratuit doit être accessible à tous les garçons et à toutes les filles.

Dans quelles situations les *citoyens de pays tiers* en situation irrégulière sont-ils mis en danger lorsqu'ils travaillent dans un État membre?

Ces travailleurs, en particulier ceux qui effectuent des travaux domestiques ou s'occupent des personnes à domicile, sont particulièrement vulnérables aux abus et à l'exploitation (fraude à l'emploi ou manque d'emploi - économie grise), car ces secteurs d'emploi sont moins réglementés que d'autres par la législation nationale.

Souvent, les employeurs n'offrent pas de périodes de repos et de vacances et n'accordent pas de congés de maladie payés, même lorsque ces prestations sont prévues par la législation nationale.

En accédant à la justice pour défendre leurs droits du travail, ces travailleurs, victimes de violences physiques, d'accidents du travail ou qui n'ont pas reçu leur salaire, rencontrent divers obstacles pour exercer leurs droits devant les tribunaux : la peur d'être poursuivis en justice pour cause de leur situation irrégulière et leurs difficultés de défense, en cas de recours en justice, les barrières linguistiques, l'absence de témoins ou de justificatifs d'emploi. En outre, pas tous les États membres reconnaissent le droit de réclamer des indemnités ou des indemnisations en cas d'accident du travail.

Ces situations réduisent l'effet dissuasif de la loi envers les entrepreneurs et augmentent la

vulnérabilité potentielle des immigrants irréguliers en termes d'exploitation.

[Dans le *Prospectus d'Information III*, qui fait référence à la défense des droits des ressortissants de pays tiers dans ces situations de vulnérabilité, nous tenterons d'apporter quelques solutions à partir des activités des syndicats ou des organisations non gouvernementales qui peuvent soutenir l'accès à la justice en migrants irréguliers et promouvoir l'utilisation de mécanismes efficaces permettant aux migrants irréguliers de déposer des plaintes contre leurs employeurs, conformément aux dispositions de la Directive 2009/52 relative aux sanctions contre les employeurs].

Quelles menaces aux droits du travail sont les plus courantes pour les citoyens de pays tiers?

Indépendamment du fait que nous ayons souligné la violation des droits des ressortissants de pays tiers en situation irrégulière, si l'on revient sur le travail des soignants, nous rencontrons un certain nombre de problèmes (dont certains sont répertoriés dans le *Rapport de synthèse du projet Postcare, août 2022*), parmi lesquels on peut mentionner les suivants:

Exploitation, abus, économie grise:

Les résultats de recherche du projet *Postcare* ont indiqué une pénurie de soignants dans les États membres et un manque de compétences et d'aptitudes, ce qui a provoqué l'arrivée de soignants de pays tiers pour atténuer ce déficit. Cette arrivée d'immigrés, dans des conditions très différentes, amène à conclure que près de 80 % de ces soignants font partie de „l'économie grise“ (*Rapport de synthèse du projet Postcare, p. 5*). Même parmi les travailleurs qualifiés, il existe un grand nombre de travailleurs domestiques non déclarés³.

Il faut tenir compte du fait que les soignants de l'employeur ont une personne dont ils doivent s'occuper et que, comme nous l'avons dit, dans un grand nombre de cas, il s'agit d'emplois non déclarés (sans contrat de travail), qui finissent par se transformer en emplois informels ou des emplois illégaux.

Marek Benio dans le document de travail ELMI, 2021 (*Cross-Border Care for the Elderly. Supply in Poland, Demand in Germany*) souligne que, sur la base des données croisées des certificats de sécurité sociale PD-A1 délivrés en Pologne pour les soignants, seulement 10 % couvrent les soins à domicile en Allemagne, tandis que 90 % font référence aux soins informels et au travail illégal [Cit. dans le *Rapport de synthèse du projet Postcare, p. 21*]

Ces situations d'abus de la part des employeurs présentent un problème supplémentaire dû à la difficulté pour les inspecteurs du travail de se rendre chez un particulier pour vérifier les conditions de travail.

³ La Charte est juridiquement contraignante depuis le 1er décembre 2009. L'article 6, paragraphe 1 du Traité sur l'Union européenne (TUE) établit que „l'Union reconnaît les droits, libertés et principes consacrés dans la Charte des droits fondamentaux de l'Union européenne [...], qui ont la même force juridique que les traités

Fraude à l'emploi :

Nous avons constaté combien de ces travailleurs combinent leurs fonctions d'aide-soignante pour leur employeur avec la prise en charge de tâches ménagères, ce qui entraîne un travail supplémentaire non rémunéré, une absence de temps de repos, une absence de pauses dans le travail et de temps libre, et des conséquences négatives sur l'exercice des soins, tâche lorsque celles-ci sont combinées avec des tâches ménagères (ménage, cuisine, courses, etc.).

En ce qui concerne cette violation des droits du travail, nous souhaitons souligner „un fait intéressant“ extrait du *Rapport de synthèse du projet Postcare* (p. 24), qui souligne qu'en Allemagne les ressortissants de pays tiers sont employés comme soignants et leur charge de travail augmente progressivement avec les activités domestiques, alors qu'en Espagne, c'est le contraire qui se passe : les personnes embauchées pour les services domestiques élargissent leurs activités en prenant soin des personnes qui vivent dans cette maison.

Réglementation insuffisante en termes de qualifications et de compétences professionnelles :

L'absence de réglementation particulière sur le travail des soignants provoque la dégradation du travail lui-même et affecte la qualité (faible qualité) du service fourni.

La profession est très peu réglementée, à l'exception des emplois exercés par les infirmières ou les traitements médicaux. En général, dans la plupart des pays, aucune qualification ou compétence formelle n'est requise pour exercer les tâches d' „aide à domicile“ et ces compétences s'acquièrent par l'expérience, contrairement au travail d' „aide en institution“, où il est plus réglementé.

Ces situations conduisent à des arrivées occasionnelles de travailleurs dans ce secteur professionnel, ce qui entraîne des „intrusions“ dans la profession et des problèmes dans la qualité des services qu'ils fournissent aux personnes vulnérables dont ils s'occupent.

Il convient de noter qu'en Espagne (citant une exception à ce qui vient d'être mentionné), il est obligatoire d'avoir un diplôme officiel qui accrédite des compétences professionnelles avec un double cadre juridique (acquisition d'un *certificat de formation professionnelle* ou d'un *certificat de compétences professionnelles acquises* ou (par le biais d'une *expérience professionnelle* visible ou de méthodes d'éducation informelles) et que la date limite pour acquérir les qualifications nécessaires pour exercer des métiers d'infirmière est fixée au 31 décembre 2017. années.

Toute cette situation concernant les qualifications professionnelles des „aides-soignants“ et leurs implications pour les personnes dont ils s'occupent à domicile suggèrent que nous devrions réfléchir à réglementer les qualifications nécessaires pour effectuer ces soins, en évitant les obstacles professionnels et en garantissant un service de qualité [nécessairement il faut toujours garder à l'esprit qu'il s'agit de personnes particulièrement vulnérables: personnes âgées ou personnes handicapées].

Honoraires réduits:

Alors que de nombreux citoyens de l'UE sont réticents à travailler pour un faible salaire, les ressortissants de pays tiers, souvent contraints par les circonstances de leur pays d'origine, acceptent ces emplois comportant plus de fonctions et pour un salaire inférieur ou égal.

Comme nous l'avons souligné, l'un des problèmes réside dans l'existence d'une „fraude contractuelle“ avec la prise en charge de certaines tâches en théorie et l'exécution de nombreuses autres en pratique. Il est donc très difficile de déterminer quelle serait une compensation équitable pour les soignants.

En outre, cette allocation dépendrait non seulement de la réalisation de certaines tâches, mais également des besoins spécifiques de chaque personne dépendante à prendre en charge individuellement. Cela impliquerait de lier la rémunération à ces besoins et nécessiterait leur évaluation et la détermination de paramètres salariaux en fonction des soins à prodiguer.

Les heures de travail consacrées à la personne nécessitant de tels soins peuvent également être un facteur à considérer lors de la détermination de la rémunération de l'aidant. Une attention continue pendant la journée (se réveiller, se laver, s'habiller, se nourrir, se divertir, marcher, etc.) n'est pas la même chose que, par exemple, veiller sur lui pendant la nuit pendant son sommeil, au cas où il aurait besoin d'une aide particulière.

À cet égard et en conclusion, je citerai le cas de l'arrêt du Tribunal fédéral du travail d'Allemagne (affaire BAG), dans lequel une rémunération plus élevée a été acceptée pour un soignant ayant 30 heures de travail contractuelles par semaine, mais avec - heures de garde (être disponible pour la personne aidée). Le tribunal a décidé que le travailleur avait droit à une rémunération plus élevée pour ces heures de garde [cité par Marek Benia dans le *Rapport de synthèse du projet Postcare*, p. 11].

Conditions d'emploi inadéquates :

Sans aucun doute, ce dernier aspect de la violation des droits dont nous parlons est un produit des précédents, car le travail des soignants dans „l'économie noire“ (travail sous-payé), la fraude à l'emploi (assumer des tâches qui n'appartiennent pas à soignants), l'absence de réglementation claire sur les compétences requises pour l'exécution du travail de soins à domicile, ce qui explique pourquoi les salaires sont bas et inadaptés au travail effectué, ce qui constitue en soi des conditions d'emploi inadéquates.

Mais il faut en outre ajouter que certains travailleurs travaillent dans des conditions proches de „l'esclavage“, sans jours de congé, sans repos quotidien, sans congés annuels, sans pauses, sans possibilité de séparer la journée de travail du temps libre. Bref, sans une réglementation claire de leurs fonctions et droits lors de l'exécution de services.

En Espagne, par exemple, il existe des conventions collectives sectorielles pour les travailleurs de la santé dans lesquelles les réglementations que nous avons évoquées sont définies et respectées dans le cadre institutionnel, mais pas nécessairement dans le domaine des soins à domicile.

PROSPECTUS D'INFORMATION III:

La protection des droits des travailleurs de pays tiers

Les problèmes les plus importants liés à la violation des droits des ressortissants de pays tiers que nous avons signalés dans *Prospectus d'information II* sont énumérés ci-dessous:

- Méconnaissance de la réglementation de la part des employeurs et des travailleurs, qui s'applique à leur situation de travail et des endroits où ils peuvent s'adresser pour obtenir des informations et des conseils.
- Le manque de compétences des personnes qui exercent les tâches d'aide-soignant, sans définir les normes des services rendus par les personnes de cette branche et, par conséquent, sans garantir la qualité du service rendu aux usagers.
- Absence de réglementation sur les fonctions spécifiques des soignants, qui sont parfois exercées en complément des tâches ménagères.
- Manque d'information (tant de la part des travailleurs que de la part des employeurs qui doivent les employer) concernant les conditions d'emploi, le régime de sécurité sociale applicable et leurs cotisations ou de liens avec une convention collective spécifique.
- Violations présumées des conditions d'emploi des travailleurs au domicile des personnes dont ils s'occupent (notamment heures de travail excessives et manque de temps de repos) qui pourraient conduire à une exploitation par le travail.

Il ne fait aucun doute que les partenaires sociaux et les syndicats peuvent jouer un rôle fondamental dans cette tâche de défense des travailleurs ressortissants de pays tiers. Mais, lors de la mise en œuvre de celui-ci, ils peuvent rencontrer des difficultés dans l'exécution de ce travail - le manque de connexion entre ces travailleurs.

D'une part, elle est influencée par le manque d'appartenance provoqué par le manque d'intérêt des travailleurs, mais aussi, de plus en plus, par la „dispersion“ du travailleur lui-même, qui n'exerce pas son activité professionnelle sur le lieu de travail, avec d'autres travailleurs, mais dans une maison privée. Cela provoque l'isolement du travailleur lui-même et l'incapacité du syndicat à l'aider.

Dans ce dernier *Prospectus d'information*, nous tenterons de présenter une série de recommandations qui peuvent aider à établir des stratégies de défense des ressortissants de pays tiers lorsque leurs droits du travail sont violés.

A qui dois-je m'adresser en cas de discrimination ou d'abus de la part de mon employeur dans le pays d'accueil?

Si le travailleur estime que ses droits ont été violés, ou qu'il a été victime de discrimination ou d'abus de la part de l'employeur, il peut s'adresser à **l'Inspection du travail** du pays

dans lequel il est envoyé, qui analysera la situation et appliquera les réglementations appropriées. sur les travaux qui font l'objet du rapport

Dans le cas d'un travailleur référé, l'Inspection du travail informera les autorités compétentes des infractions administratives commises par les entreprises de leur pays concernant ces références.

Il est également possible de s'adresser **syndicats** qui, selon chaque législation locale, ont la capacité de contrôler les conditions de travail et la capacité de défendre les travailleurs dans les procédures administratives et judiciaires. [Dans le cas des personnes référées, la Directive 2014/67 leur ouvre expressément cette possibilité d'action]

Quels recours peuvent être proposés en cas de violation des conditions de travail et de fraude contractuelle?

Les deux situations, dont nous avons déjà vu en quoi elles consistent, peuvent être résolues des manières suivantes :

- Étendre aux travailleurs migrants les garanties établies pour les travailleurs détachés, compte tenu de l'afflux de ce type de mouvement de travailleurs (ce qui se produit déjà en Espagne, où la loi 45/1999, qui transpose la Directive 96/71, est étendue aux ressortissants de pays tiers).

- Établir des réglementations spéciales pour les travailleurs migrants dans les secteurs professionnels de la santé et des soins, qui sont en augmentation en raison du vieillissement de la population.

- Un meilleur contrôle de la fraude, qui inclut l'emploi irrégulier dans des catégories professionnelles inférieures à celles dans lesquelles le travailleur travaille réellement, est la seule alternative pour sa détection et son éradication.

- Augmenter les pouvoirs de l'inspection du travail afin qu'elle puisse détecter ces situations d'irrégularités contractuelles; réglementer la possibilité d'accès aux maisons privées où se trouvent des travailleurs et former à l'imposition de sanctions sévères à ceux qui ne respectent pas les conditions contractuelles.

Comment garantir la compétence des personnes exerçant des fonctions de soins à domicile?

Nous avons souligné les conséquences pour la personne prise en charge par un „soignant“ sans formation adéquate et l'intrusion professionnelle que cela implique et comment, par exemple en Espagne, les soignants doivent avoir une qualification officielle qui accrédite des compétences professionnelles avec un double cadre juridique : l'obtention un *certificat de formation professionnelle* ou un *certificat de compétences professionnelles acquises* ou par une *expérience professionnelle* visible ou des méthodes d'éducation informelles. La solution à ce problème est :

- Établir une qualification professionnelle des agents de santé comparable entre

les différents pays et fournissant un cadre de référence pour l'exercice de ces tâches professionnelles.

- Contrôler la fourniture de ce service avec les qualifications nécessaires et établir des sanctions efficaces en cas de non-respect de l'exercice de cette profession sans la qualification appropriée.

Comment améliorer les conditions d'emploi des travailleurs des soins à domicile au sein de l'UE?

Nous entendons ici à la fois les travailleurs détachés et les ressortissants de pays tiers qui effectueront leur travail dans les États membres de l'UE.

- Créer un *salaire minimum européen de référence* pour les personnels de santé et établir des paramètres basés sur la charge de travail (cette option est proposée comme „cadre de référence“, puisque la régulation des salaires relève de la responsabilité de chaque État membre et que son autonomie doit être respectée)

- Établissement de *conventions collectives transnationales de référence* pour le secteur des services sociaux et, dans le cadre de ce secteur, pour les personnes nécessitant des soins auxiliaires.

- Renforcer la coopération entre les différents États membres dans le contrôle de cette catégorie de travail, à travers la création d'une structure syndicale transnationale qui permet d'échanger des informations sur ce groupe de travailleurs (aussi bien envoyés au travail que migrants).

Quelles actions peuvent être entreprises pour garantir l'accès à une information adéquate?

Les difficultés d'accès à l'information, le manque de connaissance des réglementations et l'existence de barrières linguistiques sont courants pour les ressortissants de pays tiers et les travailleurs déplacés, même si ces derniers peuvent accéder à un site officiel unifié au niveau national développé par l'État membre d'accueil conformément aux dispositions de la directive européenne.

Cependant, ni les migrants ni les personnes référées n'ont pleinement accès à l'information, même lorsqu'elle est disponible, principalement en raison de la barrière linguistique, car cet information, si elle existe, n'est généralement disponible que dans la langue maternelle et en anglais.

À cet égard, nous faisons les recommandations suivantes :

- Garantir la traduction des documents, principalement ceux liés aux droits des travailleurs, que le travailleur (instructeur ou migrant) doit connaître, dans sa langue maternelle.

- Unifier l'informatisation des procédures de passation des marchés, tant dans le

pays d'origine que dans le pays de prestation du service, si quelqu'un y réside déjà.

- Établir une plus grande clarté dans le contenu des directives (principalement dans le cas des travailleurs détachés) afin d'éviter toute confusion dans leur application.

- Les syndicats peuvent centraliser les informations de base provenant de différentes sources du gouvernement, de la direction et des entreprises et les mettre à la disposition des travailleurs sur leur propre site Internet.

- Obtenir des informations auprès des unités administratives compétentes de chaque pays, sur les contrats conclus dans le domaine du travail de soins, tant pour les travailleurs déplacés que pour les migrants, afin de se familiariser avec ceux qui existent dans chaque pays et avec leurs fonctions et lieu de prestation de services et aussi, faciliter une aide directe.

Comment puis-je accéder aux informations sur mes droits du travail?

Pour les personnes référées, il existe des bureaux et des institutions de liaison nationaux dont le but est de contrôler les conditions d'emploi, la disponibilité et la mise à jour des informations sur les conditions d'emploi, en répondant aux demandes des institutions étatiques d'informations sur l'emploi transnational des travailleurs, y compris les abus ou d'éventuels cas d'activités transnationales illégales et examen des difficultés qui surviennent dans la mise en œuvre des dispositions par les institutions étatiques.

Parmi les différentes manières d'accéder à ces points de contact, le site **Your Europe** vous offre un accès rapide et pratique en cliquant sur le lien suivant: Bureaux nationaux et institutions de liaison

https://europa.eu/youreurope/citizens/work/work-abroad/posted-workers/index_en.htm



TRADUCTION DU TABLEAU:

Contacts par pays

Autriche	Estonie	Italie	Portugal
Belgique	Finlande	Lettonie	Roumanie
Bulgarie	France	Lituanie	Slovaquie
Croatie	Allemagne	Luxembourg	Slovénie
Chypre	Grèce	Malte	Espagne
République tchèque	Hongrie	Pays-Bas	Suède
Danemark	Irlande	Pologne	
Islande	Liechtenstein	Norvège	Suisse

En cliquant sur le lien pour chaque pays individuellement, vous accédez aux informations existantes déterminées par le contenu thématique.

Une dernière note sur la protection des droits des travailleurs ressortissants de pays tiers.

A la fin de ce prospectus d'Information, nous souhaitons lister d'autres initiatives ou institutions qui peuvent également contribuer à la mise en œuvre d'actions visant à protéger les droits des ressortissants de pays tiers:

- **Le recueil ILO**, qui présente les situations pouvant conduire les travailleurs migrants à un statut irrégulier, les droits des travailleurs migrants en situation irrégulière ainsi que les normes et bonnes pratiques internationales pertinentes. Il met en lumière les lois, les politiques et les pratiques qui peuvent contribuer à lutter contre la migration irrégulière de main-d'œuvre et faciliter le respect et la promotion des droits humains de tous les travailleurs migrants, quel que soit leur statut. Le recueil n'a pas vocation à être exhaustif, mais constitue un document évolutif qui sera périodiquement mis à jour avec de nouveaux exemples et expériences et vise à encourager l'échange de bonnes pratiques entre les États, les partenaires sociaux et d'autres parties prenantes, et à contribuer à la réalisation des objectifs du Pacte mondial pour une migration sûre, ordonnée et régulière, dont le rapport original (en anglais) a été publié le 23 décembre 2021 et mis à jour en avril 2022.

https://www.ilo.org/global/topics/labour-migration/publications/WCMS_864134/lang--es/index.htm

s droits des ressortissants de pays tiers:

- Création du **Comité européen de dialogue social pour les services sociaux**, adopté le 10 juillet 2023 dans le cadre du suivi de la **Stratégie de protection 2022** et de **L'initiative de dialogue social 2023**.

Ce comité réunira les syndicats européens et les organisations professionnelles du secteur: Social Employers (les Employeurs sociaux) et le CCRE (e Conseil des Communes et Régions d'Europe) représentant les employeurs européens des services sociaux, et l' UESP (Union européenne du secteur public), représentant les travailleurs européens du secteur. En outre, UNI-Europa et CESI (Confédération européenne des syndicats indépendants) feront également partie de la délégation des travailleurs aux réunions mondiales. Il couvrira environ 9 millions de travailleurs dans toute l'UE et ses objectifs comprendront:

- Fournir des avis et des recommandations à la Commission sur les initiatives liées à la politique sociale et à la politique de l'emploi et au développement de la politique européenne, qui dans ces domaines ont des conséquences sur le secteur des services sociaux
- Promouvoir et développer le dialogue social aux niveaux européen, national et local dans le secteur des services sociaux
- Échange d'opinions sur des sujets d'intérêt mutuel en développant des actions communes
- Renforcement des capacités des partenaires sociaux nationaux
- Répondre de manière proactive aux demandes de renseignements et autres initiatives des institutions européennes

s droits des ressortissants de pays tiers:

- **Agenda commun pour la mobilité de la main-d'œuvre** qui vise à traiter la migration dans une perspective régulière, ordonnée, humanitaire et sûre.

Le 18.11.2023. En 2008, alors que l'Espagne présidait le Conseil de l'UE, une nouvelle réunion du *Réseau européen des migrations* (REM) a eu lieu, au cours de laquelle ils ont réfléchi aux progrès réalisés jusqu'à présent et à la nécessité d'adopter des mesures susceptibles d'améliorer les compétences et les talents. des ressortissants de pays tiers qui souhaitent démarrer de nouveaux projets de vie et de travail en Europe.

L'une des actions prévues est la création d'une plateforme permettant d'adapter l'offre d'emplois à la demande, ainsi que le renforcement de la formation professionnelle pour une reconnaissance plus rapide et plus facile des qualifications professionnelles des personnes originaires de pays tiers.

A titre d'exemple, nous citons le cas de l'Espagne, qui a approuvé (le 26 juillet 2022) la réforme du *Règlement sur l'immigration* afin d'améliorer le modèle migratoire et favoriser l'inclusion des migrants sur le marché du travail. Cette nouvelle réglementation sert à ouvrir des voies complémentaires de réinstallation basées sur des plans de travail et de formation, ouvrant un catalogue de métiers difficiles à inclure, la possibilité pour les étudiants de pays tiers d'accéder facilement au marché du travail, la flexibilité du travail indépendant, une plus grande stabilité du travail saisonnier et circulaire, ainsi que la transposition ambitieuse de la directive européenne sur la carte bleue.

De plus, cette réforme facilite le séjour permanent et le travail des étudiants étrangers et actualise les notions de permis de séjour et de travail, comme le permis aux fins de regroupement familial, prévoit un nouveau modèle de permis de séjour pendant les études, sur le modèle allemand, pour les étrangers ayant résidé en Espagne pendant deux ans en situation irrégulière, encourage la migration régulière en facilitant l'entrée des entrepreneurs, en encourageant l'emploi de personnes d'origine non espagnole et en assurant une plus grande stabilité au processus de migration circulaire et introduit des améliorations dans les procédures administratives de gestion à travers la création du Département de traitement des dossiers d'immigration.



Co-funded by the
European Union

Financé par l'Union européenne. Toutefois, les points de vue et opinions exprimés dans le document en question appartiennent uniquement au(x) auteur(s) et ne reflètent pas nécessairement les points de vue de l'Union européenne ou de la Commission européenne. Ni l'Union européenne ni l'organisme subventionnaire ne peuvent en être tenus responsables.

postcare 2.0

Informing the Care Services Workers on Posting Rules



Financé par l'Union européenne. Toutefois, les points de vue et opinions exprimés dans le document en question appartiennent uniquement au(x) auteur(s) et ne reflètent pas nécessairement les points de vue de l'Union européenne ou de la Commission européenne. Ni l'Union européenne ni l'organisme subventionnaire ne peuvent en être tenus responsables.



Co-funded by the
European Union

