

Droit Européen du travail

Accéder à un métier en Europe

Section 1 : La liberté d'accéder à une profession

I. Les personnes concernées par cette liberté

Il existe des équivalences au niveau des diplômes européens, il existe un système de reconnaissance des qualifications professionnelles. Il est possible pour n'importe quel salarié et n'importe quel entrepreneur de s'installer en Europe.

Il convient de voir d'avoir la liberté de circulation car on **a besoin de la liberté de circulation pour voir la liberté d'accéder à une profession**. Les deux libertés sont liées. Liberté professionnelle est posée dans différents textes et suppose pour tous les citoyens européens d'exercer librement une activité professionnelle dans n'importe quel pays de l'union. Dans les textes originaires (traité de Rome et chartes...), il est prévu de permettre aux entreprises de faire travailler leurs salariés dans n'importe quel pays de l'Europe. **Initialement le but n'était pas de donner à tous les citoyens de travailler en Europe mais de favoriser le marché unique dans un espace européen.**

En 1961, la charte sociale européenne a posé le principe de la possibilité pour toutes personnes faisant partie de la communauté européenne de travailler librement (Pas de référence à la liberté pro et la liberté de circulation).

Le traité d'Amsterdam de 1997 reconnaît le droit pour toutes personnes de travailler et d'exercer une profession librement choisie mais aussi pour toutes personnes de « chercher un emploi, travailler, s'établir ou fournir des services ». Cela consacre la liberté de circuler pour chercher un emploi ou créer/transférer son entreprise dans toute l'Europe. Cela pose des problèmes de Dumping sur les différents marchés (main d'œuvre moins chère et droit du travail moins difficile dans les pays de l'Est).

Les bénéficiaires de cette liberté sont les ressortissants de l'UE mais aussi les personnes étrangères de l'UE car certaines administrations ont établis des droits égaux pour les citoyens européens et pour les autres.

A. Les ressortissants de l'UE

Depuis le traité de Maastricht, tout citoyen a droit de circuler et de séjourner librement sur le territoire des états membres. Cette circulation n'est pas sans condition :

- **limité liée au temps**, on distingue la durée du séjour à l'étranger : en dessous de 3 mois, pas de formalités particulières. Mais les états peuvent refuser un séjour quand « *la personne est une charge déraisonnable pour le système d'assurance sociale de l'état membre* ». Ceci dans le but d'éviter toutes dérives au niveau des soins.

Quand le séjour est supérieur à 3 mois, une directive permet de subordonner le séjour à des justificatifs de ressources et de sécurité sociale. La directive de 2004 a prévu que la justification de ressources ne concerne pas les étudiants (ni les salariés qui viennent d'être licenciés). Il y a un système qui permet d'obtenir une carte de séjour permanent quand on a travaillé au moins 3 ans dans un pays de l'UE ou séjourner de manière ininterrompue 10 ans.

Le droit de séjour est soumis à condition mais pas la liberté de circulation.

- **l'ordre public** car l'article 39 du traité de Rome prévoit que le libre accès et le droit de séjour peut être refusé par un pays à un citoyen européen lorsque la personne menace l'ordre public, la sécurité publique (personnes dangereuses) et la santé publique (maladies contagieuses). Au niveau de la cours de justice des communautés européennes, cette mesure doit être justifiée.

La cours de justice des commissions européennes a réduit les limitations : il faut que la menace relève du comportement personnel de l'intéressé. L'interdiction doit être objective et fondée sur une attitude individuelle. Il n'est donc pas possible d'établir des catégories pour ne pas accepter les personnes, il faut que cela soit traité au cas par cas car l'état est obligé de justifier son refus.

La reconnaissance du droit de séjour pour le salarié mais aussi pour sa famille est prévue dans le traité de Rome. Ce droit concerne également les enfants de moins de 21 ans (si plus, il faut être étudiant ou à la charge de ses parents). Les parents du travailleurs et ceux de son conjoint bénéficient aussi de ce droit de séjour à partir du moment où leur enfant travaille à l'étranger. Ces personnes uniquement sont concernées par ce droit aux séjours, à l'installation dans les pays de l'UE sauf si ses autres membres de la famille sont à la charge du travailleur.

B. Les ressortissants étrangers à l'UE.

L'immigration a doublé depuis 10 ans et le traité essaye de réguler cette immigration. Un cadre est défini au niveau européen : les frontières nationales ont été repoussées à la périphérie du territoire européen. Ce n'est pas une politique nationale mais bien européenne. Il est difficile d'exercer une politique de contrôle des migrations car les états nationaux n'ont pas l'entier contrôle des flux migratoires. Le contrôle n'est que partiel selon les pays. (La France a du mal à contrôler son immigration alors que l'Angleterre sait bien le gérer.)

Si on écarte la procédure classique, au niveau européen il y a 3 possibilités pour intégrer l'Europe et y travailler :

- s'il y a un **traité signé** entre l'UE ou un des pays avec un état hors UE, ce traité doit prévoir une réciprocité (ex : pays du Maghreb). Il y a des conditions à respecter.
- quand l'étranger est **membre de la famille** d'un citoyen européen (conjoint, parents ou enfants).
- être **employé par une entreprise européenne**, mais ce n'est possible que si le contrat est limité dans le temps et que si le travail dans un des pays est justifié par la mission de travail elle-même.

II. Les piliers de la Liberté

A. La libre circulation des salariés

L'article 39 du traité de Rome prévoit « l'abolition de toutes discriminations fondées sur la nationalités ». Elle prévoit aussi les conditions de travail, la rémunération et la possibilité de postuler sur une offre à l'étranger. Toute offre d'emploi adressée de manière impersonnelle peut faire l'objet d'un droit de postuler pour tous les citoyens européens. On ne peut pas

interdire de se déplacer dans le pays pour avoir un entretien d'embauche. Ce principe induit une égalité dans le traitement des salariés mais aussi la liberté de postuler

B. La liberté d'Etablissement

Elle comporte l'accès aux activités non salariées et leur exercice ainsi que la constitution et la gestion d'entreprise. Il est possible pour tous d'aller créer une entreprise dans n'importe quel pays de l'UE, si on est déjà chef d'entreprise, rien n'interdit de délocaliser son entreprise dans n'importe quel autre pays de l'UE.

C. La liberté de fournir des Services

C'est toujours le traité de Rome qui pose ce principe, normalement tous prestataires de services, quelque soit le lieu où il est situé, peut exercer **à titre temporaire** son activité dans n'importe quel pays de l'UE à condition qu'il **s'agisse du lieu d'exécution de la prestation**. Une directive de 2003 prévoit que quand une entreprise va fournir un service à une autre, elle restait soumise à la réglementation du pays d'origine. Celle-ci va poser quelques problèmes car les conditions de travail et le salaire sont différentes selon les pays, on a donc une concurrence injuste par rapport aux entrepreneurs français (beaucoup plus de charges and co). C'est la **directive Bolkenstein**.

III. Les limites à la Liberté d'Accès

Tous les métiers ne sont pas libres d'accès. Chaque état a la possibilité d'exclure du droit d'accès à une profession les personnes qui ne sont pas de la nationalité du pays quand ces métiers ont un lien avec la puissance publique ou des fonctions, des missions d'intérêts général. Ceci se justifie par le fait qu'il est légitime interdire à des non nationaux de participer au fonctionnement de cet état.

A. Les métiers de la fonction publique

Il y a une interrogation si ce sont que les fonctionnaires qui sont concernés ou s'il faut intégrer un statut privé qui participe à la gestion de l'état. On va par exemple interdire dans tous les hôpitaux l'accès des étrangers de l'UE. Pour que l'exclusion d'accéder à la profession, il faut une participation directe à l'exercice de la puissance publique ou même indirecte dès que la fonction a pour objet l'intérêt général.

B. Les métiers en lien avec l'autorité publique

On se pose la question des sous traitants. Sont exclus de l'accès à la profession toutes les activités indépendantes dans le cadre d'entreprises qui participent à l'exercice de l'autorité publique. Une entreprise sous traitant de l'armée ne pourrait pas employer ces salariés même si c'est l'UE, uniquement accessible aux nationaux.

Section 2 : Les droits attachés à la liberté d'accès

I. La prohibition des discriminations

A. La question de la nationalité

Le principe est posé dans l'article 39 du traité de Rome qui vise l'abolition de toutes les discriminations fondées sur la nationalité. Ce principe est d'effets directs. N'importe quelle personne peut invoquer ce principe si elle en est victime.

On a alors 2 conséquences :

- aucune réglementation nationale ne peut porter atteinte à ce principe.
- au niveau de l'entreprise, aucune discrimination n'est possible non plus.

B. Les discriminations directes et indirectes

Il y a discrimination directe quand une réglementation d'une entreprise fait ostensiblement référence à la nationalité d'un salarié. Elle peut aussi être indirecte quand les conditions posées par un texte ou par un employeur ne font pas directement à la nationalité mais aboutissent au même résultat sans que ce soit explicite (préférence nationale).

C. L'entrave

C'est une sorte de discrimination inversée dans le sens où on n'exclut pas les autres citoyens européens mais on va essayer d'empêcher ses propres nationaux d'aller travailler dans un autre pays de l'UE en posant des conditions.

II. Le contenu de la liberté d'accès à une profession être d'exercice

A. L'accès à la profession

C'est effectif dans n'importe quel pays de l'UE. Quand on est salarié on jouit de la liberté de postuler à toutes les offres d'emplois.

Cette liberté se traduit par l'interdiction par l'entreprise de poser des conditions sur la nationalité. Egalement il y a une interdiction de créer des procédures spécifiques de recrutement pour les étrangers (sanctionner au niveau européen). On ne peut pas avoir de la discrimination sur les niveaux de diplômes.

Il est admis qu'une discrimination soit acceptée si elle est nécessaire (critère linguistique).

Pour les entrepreneurs, au niveau européen, il est garanti dans le Traité de Rome, la liberté d'installation et d'établissement concernant les agriculteurs, les artisans et les professions libérales.

B. L'exercice de la profession

Pas de discrimination entre les nationaux et les non nationaux, cela concerne la rémunération, les droits à la formation et aux évolutions de carrières. Il est interdit d'interdire à un travailleur allemand qui travaille dans une entreprise française d'être délégué syndical. L'exercice de la profession suppose la possibilité de s'installer dans n'importe quel pays. L'entreprise pourra-t-elle appliquer sa politique commerciale dans le pays étranger, quelle législation appliquée ?

C. L'égalité fiscale et sociale

Les réglementations reprennent les jours de repos, les conditions de travail, l'hygiène et la sécurité. En revanche, tout ce qui concerne la structure même de l'entreprise comme les statuts et la structure de l'entreprise ne doit pas être modifié si l'entreprise s'installe à l'étranger.

Connaitre ses droits en tant que travailleur européen

Section 1 : La relation de travail

I. La conclusion du contrat de travail

A. L'information du salarié

L'employeur a une obligation particulière vis-à-vis du salarié étranger puisqu'une directive oblige l'employeur à informer le salarié non seulement sur le contenu du contrat de travail mais aussi les circonstances qui entourent le contrat (CP, convention collective...). Si ce n'est pas fait, il y a des sanctions de prévus.

B. L'égalité des traitements

Une directive européenne fait la liste des discriminations interdites dans les entreprises (nationalité, sexe, ethniques, handicap ...).

C. Les clauses de mobilité, d'attribution de juridiction, de droit applicable.

3 types de clauses : clause de mobilité (employeur peut demander à son salarié de travailler sur des sites distincts, possibilité de mutation...). On ne peut pas utiliser un droit pour nuire à un salarié.

La clause Attributive de juridiction décide quel sera le tribunal compétent en cas de litige. C'est celui où le contrat de travail doit être exécuté.

La convention de Rome dit que l'employeur peut décider de quelle juridiction il va être question, cependant ce choix ne peut pas priver le salarié de la protection qui résulte de la loi du lieu où exécute son contrat de travail.

II. L'exécution du contrat de travail

Au niveau du droit européen, plusieurs droits génèrent l'exécution du contrat de travail.

A. La protection des revenus

Il n'existe pas de SMIC en manière générale en Europe, pas de salaire qui serait appliqué de manière uniforme dans tous les pays de l'EU. Il faut se référer à la législation nationale. L'égalité des salaires d'un pays à l'autre n'est pas garantie. Mais d'autres règles vont maintenir le versement des salaires dans certaines conditions.

Elles prévoient l'égalité des nationaux et non nationaux en cas de **licenciement collectif** pour le reclassement des salariés ou pour les primes de licenciement.

Elles prévoient le **maintien des contrats de travail en cas de transfert** d'entreprise.

Le salarié doit **en priorité être payé** par rapport aux autres créanciers de l'employeur même si l'entreprise est en cessation d'activité

B. L'implication dans la vie de l'entreprise

La protection de l'**intégrité physique** de la personne avec une législation européenne par rapport aux normes d'hygiène et la sécurité (système d'alerte de prévention des incendies...).

L'**aménagement du temps de travail** est géré par une directive qui organise le temps de travail du salarié dans l'entreprise, qui impose des périodes de repos quotidien et hebdomadaire (travail de nuit and co...).

D'autres directives veulent **uniformiser les institutions représentatives** du personnels qui garantissent une représentation des salariés.

C. L'égalité professionnelle

Les différentes directives adoptées tournent pour l'essentiel autour du principe de l'égalité professionnelle pour tous. Tous les salariés doivent être traité de la même manière (évolution, promotion, primes, droit à la formation...).

Section 2 : La protection sociale

I. La sécurité sociale

Elle varie d'un pays à l'autre selon les Etats. Ce système fait peser de lourdes charges pour l'Etat et ceci explique qu'on n'ait pas de règles uniformes à ce jour mais cette absence de règles doit être tempérer. Il y a une volonté d'aller vers un système plus uniforme (charte des droits fondamentaux).

Il y a des possibilités de bénéficier de la protection sociale du pays dans lequel il travaille, ce n'est pas automatique mais un règlement le permet au bout de 24 mois.

II. La protection spécifique.

Une directive prévoit l'uniformisation des règles en ce qui concerne l'aménagement des conditions de travail, et aussi une volonté d'une égalité de traitement des handicapés dans tous les pays de l'union (uniformisation des pensions d'invalidité au niveau européen).