Zeitschrift: Revue syndicale suisse : organe de l'Union syndicale suisse

Herausgeber: Union syndicale suisse

Band: 82 (1990)

Heft: 3

Artikel: La libre circulation des salariés dans la Communauté européenne : survol des principales dispositions

Autor: Aeschbach, Karl

DOI: https://doi.org/10.5169/seals-386376

Nutzungsbedingungen

Die ETH-Bibliothek ist die Anbieterin der digitalisierten Zeitschriften auf E-Periodica. Sie besitzt keine Urheberrechte an den Zeitschriften und ist nicht verantwortlich für deren Inhalte. Die Rechte liegen in der Regel bei den Herausgebern beziehungsweise den externen Rechteinhabern. Das Veröffentlichen von Bildern in Print- und Online-Publikationen sowie auf Social Media-Kanälen oder Webseiten ist nur mit vorheriger Genehmigung der Rechteinhaber erlaubt. Mehr erfahren

Conditions d'utilisation

L'ETH Library est le fournisseur des revues numérisées. Elle ne détient aucun droit d'auteur sur les revues et n'est pas responsable de leur contenu. En règle générale, les droits sont détenus par les éditeurs ou les détenteurs de droits externes. La reproduction d'images dans des publications imprimées ou en ligne ainsi que sur des canaux de médias sociaux ou des sites web n'est autorisée qu'avec l'accord préalable des détenteurs des droits. En savoir plus

Terms of use

The ETH Library is the provider of the digitised journals. It does not own any copyrights to the journals and is not responsible for their content. The rights usually lie with the publishers or the external rights holders. Publishing images in print and online publications, as well as on social media channels or websites, is only permitted with the prior consent of the rights holders. Find out more

Download PDF: 17.07.2025

ETH-Bibliothek Zürich, E-Periodica, https://www.e-periodica.ch

La libre circulation des salariés dans la Communauté européenne

Survol des principales dispositions

*par Karl Aeschbach**

Nos considérations s'appuient pour l'essentiel sur le «Manuel de droit européen», qui offre une présentation complète, systématique et commentée des traités de la Communauté européenne (CE), ainsi que des règlements et des directives y relatives. Les articles 48 à 51 du traité de la CEE (Communauté économique européenne) représentent la base légale de la circulation libre des salariés au sein de la CE: nous les résumons ci-dessous, en renvoyant également à quelques articles précis de règlements et des directives, qui concrétisent certains principes fondamentaux. La Commission des Communautés européennes a publié en 1988 une brochure commode, intitulée «La libre circulation des personnes dans la Communauté – entrée et séjour», qui contient les principaux textes légaux à ce sujet[1].

Libre circulation des personnes: éléments de définition

La libre circulation des salariés est une des parties essentielles du Traité de Rome. Avec le droit d'établissement, elle permet la réalisation d'une des quatre libertés fondamentales: la liberté de circulation des personnes ou, plus précisément, la liberté de tous les ressortissants des Etats membres de se rendre dans un autre Etat de la CE, et là, disposant des mêmes droits et des mêmes conditions que les ressortissants du pays, de se porter candidat à un emploi, de vaquer à une occupation salariée, et, au terme de sa vie professionnelle, de rester, à des conditions déterminées par les institutions communautaires, dans le pays d'accueil.
Les objectifs définis pour les salariés ont été entièrement réalisés: les règlements fondamentaux ont été édictés en 1968 (en ce qui concerne la libre circulation) et en 1970 (en ce qui concerne le droit de demeurer).
Au sein de l'Europe des Dix, 1,5 à 2 millions de salarié(e)s ont fait usage de cette libre circulation et, en 1983, ce nombre s'élevait à 4,9 millions de personnes au sein de l'Europe des Douze. Le nombre des travailleurs migrants venant de pays tiers était cependant nettement plus élevé (4,4 millions en 1979 au sein de l'Europe des Dix; 7,7 millions en 1983 au sein de l'Europe des Douze).

* Secrétaire de l'USS, responsable des questions relatives à la politique des étrangers

Actuellement, le droit à la libre circulation des salariés est un droit individuel fondamental au sein de la CE. Les droits particuliers des membres de la famille, le droit de demeurer et l'interdiction d'expulsion pour des considérations préventives générales doivent être cités.

Signification des règles de libre circulation

Les salarié(e)s

Les articles 48 à 51 du Traité de la CEE ne sont valables que pour les salarié(e)s. Une relation salarié(e)-employeur est requise. Les séjours pour des motifs touristiques ou politiques ne sont pas concernés par la libre circulation ainsi définie. Les réglementations de la CE partent cependant de l'idée que les ressortissants des Etats membres peuvent, dans tous les cas, séjourner jusqu'à trois mois dans un autre Etat membre.

L'article 48, alinéa 3, donne le droit:
- de répondre à des emplois effectivement offerts,
- de se déplacer à cet effet librement sur le territoire des Etats membres,
- de séjourner dans un des Etats membres afin d'y exercer un emploi conformément aux dispositions législatives, réglementaires et administratives régissant l'emploi des travailleurs nationaux,
- de demeurer, dans des conditions qui feront l'objet de règlements d'application établis par la Commission, sur le territoire d'un Etat membre, après y avoir occupé un emploi.

Entrée: le droit d'entrée découle du texte du Traité, et ne nécessite aucune autre autorisation nationale. La seule exigence est la possession d'une carte d'identité ou d'un passeport en cours de validité (Directive 68/360, art. 3).
Droit de séjour: les pays membres délivrent une autorisation de séjour; son obtention relève d'une pure formalité administrative. Outre les documents de voyage, les autorités ne peuvent exiger que les documents suivants: du travailleur, une attestation de travail; des membres de la famille, un document prouvant les liens de parenté, ainsi qu'un document attestant qu'ils sont à la charge du travailleur ou qu'ils vivent sous son toit dans leur pays d'origine.
La carte de séjour doit être valable pour l'ensemble du territoire du pays membre qui l'a délivrée; elle doit avoir une durée de validité de 5 ans, et être automatiquement renouvelable. Elle ne peut pas être retirée suite à une incapacité temporaire de travail résultant d'une maladie ou d'un accident. Par contre, lors du premier renouvellement, sa période de validité peut être raccourcie, lorsque le travailleur concerné est au chômage

depuis plus de 12 mois (Directive 68/360, art. 4 à 7). Une extension à 10 ans de la validité de la carte de séjour est actuellement en discussion.
Le droit de séjour est accordé sans carte de séjour aux travailleurs frontaliers et aux saisonniers qui exercent une activité d'une durée prévue inférieure à trois mois et pour peu qu'ils possèdent un contrat de travail visé par les autorités responsables du pays d'accueil. Un titre temporaire de séjour est délivré pour les travailleurs occupant un emploi d'une durée supérieure à trois mois et inférieure à un an; il en va de même pour les travailleurs saisonniers qui ne sont pas concernés par les dispositions présentées ci-dessus. Ces titres temporaires de séjour ont une validité limitée à la durée prévue de l'emploi (Directive 68/360, art. 6 et 8).
Droit de demeurer: Celui-ci donne au travailleur, et aux membres de sa famille, un droit à une prolongation automatique de la carte de séjour. A l'interruption de son activité professionnelle, le salarié concerné a le droit de demeurer dans trois cas:
- en atteignant l'âge de la retraite, suite à une durée de résidence continue d'au moins trois ans;
- en cas d'incapacité permanente de travail, suite à une durée de résidence continue d'au moins deux ans;
- en cas d'incapacité permanente de travail suite à un accident du travail ou une maladie professionnelle; ce droit de demeurer n'est alors soumis à aucune condition de durée de résidence (Règlement 1251/70).

Les membres de la famille

Les proches suivants d'un travailleur ressortissant d'un Etat membre ont, indépendamment de leur nationalité, le droit au regroupement familial:
- son conjoint, et leurs descendants de moins de vingt et un ans ou à leur charge;
- les ascendants de ce travailleur, et de son conjoint, qui sont à sa charge.

Une proposition de modification du Règlement 1612/68 (art.10), émanant de la Commission des Communautés européennes propose d'étendre le droit de libre circulation à tous les ascendants et descendants du travailleur migrant et de son épouse.
Séjour: les membres de la famille ne possèdent pas un droit de séjour propre; celui-ci découle du droit de séjour du travailleur. Pouvoir prouver qu'on dispose d'un appartement, considéré comme normal par les travailleurs nationaux dans la région concernée, est une condition pour le regroupement familial (Règlement 1612/68, art. 10).
Travail: le conjoint et les enfants d'un ressortissant d'un Etat membre ont le droit, même s'ils n'ont pas la nationalité d'Etat membre, d'accéder à une

activité salariée, sans qu'une autorisation particulière de travail soit nécessaire (Règlement 1612/68, art. 11).
Une proposition de modification du Règlement 1612/68, émanant de la Commission des Communautés européennes, propose qu'un accès à une activité professionnelle (art. 11), et à la formation scolaire (art. 12), soit ouvert à tous les membres de la famille, au sens de l'article 10 du Règlement.
Droit de demeurer: les membres de la famille disposent d'un droit de demeurer, découlant de celui du travailleur. Ce droit leur revient en cas de décès de ce dernier; il devient alors leur droit propre.

Fondement de l'égalité de traitement (interdiction des discriminations)

L'article 48, alinéa 2 exige l'abolition de toute discrimination, fondée sur la nationalité, entre les travailleurs des Etats membres, en ce qui concerne l'emploi, la rémunération et les autres conditions de travail.
L'interdiction de toute discrimination est inscrite dans le Traité lui-même, et elle est directement applicable. Elle ne concerne pas seulement les réglementations qui font directement référence à la nationalité (discrimination ouverte), mais aussi toutes les autres formes de discrimination indirecte.
L'article 3 du Règlement 1612/68 exclut explicitement toute priorité qui serait accordée à l'emploi des nationaux; l'article 4 interdit de même tout contingentement.
Toute clause de convention collective ou individuelle, prévoyant ou autorisant des conditions discriminatoires pour les travailleurs ressortissants d'autres Etats membres, est déclarée nulle de plein droit (Règlement 1612/68, art. 7).
L'interdiction de toute discrimination concerne également les prestations patronales accessoires, de même que la jouissance des droits publics, qu'ils soient de nature sociale, fiscale, ou relevant du droit du travail.
Le Règlement de 1968 prévoit aussi l'autorisation pour les travailleurs migrants d'exercer leurs droits au sein des syndicats et des organes de représentation des travailleurs au sein des entreprises (Règlement 1612/68, art. 8).
Bien que, au vu de la systématique du Règlement de 1968, de nombreux éléments parlent en faveur d'une application aux seuls travailleurs de l'interdiction des discriminations, celle-ci doit aussi être valable pour les membres de la famille. Même si la jurisprudence de la CE n'est pas encore claire sur de nombreux points, elle étend aux membres da la famille le principe fondamental, selon lequel un pays doit garantir aux ressortissants des autres Etats membres de la CE les mêmes droits que ceux qu'il reconnaît à ses propres citoyens. La même chose est valable, par analogie,

pour les proches autorisés à demeurer. Une claire égalité de traitement est prescrite tant en ce qui concerne la formation scolaire des enfants des travailleurs migrants que la formation professionnelle et l'apprentissage (Directive 77/486).

La réserve relevant de l'«ordre public»

L'article 48, alinéa 3 restreint les droits à la libre circulation par la réserve concernant les «limitations justifiées par des raisons d'ordre public, de sécurité publique et de santé publique».
Cette réserve est habituelle à presque tous les traités conclus entre Etats et concernant la circulation des personnes; lorsqu'elle n'est pas expressément stipulée, elle découle des règles du droit des peuples. Elle ne peut cependant pas être appliquée sans restriction entre les membres de la CE. Il n'existe pas de définition juridique communautaire de cette notion. Cette définition est donc du ressort des Etats membres. Il doit cependant s'agir d'exceptions «justifiables». La Cour de justice européenne place l'usage de cette réserve sous le contrôle des organes de la Communauté. La portée de cette réserve a été encore davantage limitée par une Directive de 1964. Ainsi, elle ne peut pas être invoquée à des fins économiques ni pour les intérêts du marché de l'emploi et de la politique de l'emploi en période de crise. De même, le recours à l'aide sociale ne peut pas être un motif d'application des cette réserve. Par ailleurs, en règle générale, seul le comportement personnel – et pas des considérations préventives générales – peut servir de fondement à de telles mesures. De même, les maladies et les infirmitées, justifiant des prescriptions de protection de nationaux, sont définies de manière restrictive.

Administration publique: l'exception

Selon l'article 48, alinéa 4 du Traité, les dispositions concernant la libre circulation ne sont pas applicables «aux emplois dans l'administration publique».
Savoir si cette restriction concerne tous les emplois de l'administration publique, ou seulement certains types d'activités, est une question controversée. La Cour de justice européenne a choisi une voie médiane. Dans un arrêt qu'elle a rendu, elle exclut uniquement les places de travail qui impliquent une participation directe, ou indirecte, à l'exercice de pouvoirs souverains et à la sauvegarde de telles tâches, ou qui sont orientée vers la défense des intérêts généraux de l'Etat ou d'autres corporations publiques.

Au vu de l'état actuel de la discussion, on peut donc constater que:
– d'une part, les étrangers devraient être tenus éloignés de l'exercice d'activités impliquant l'usage de la force publique;
– d'autre part, les étrangers devraient être autorisés à travailler dans les entreprises publiques, actives dans le secteur industriel ou commercial.
Entre ces deux cas extrêmes et clairs, il y a cependant une zone de flottement, sans délimitation précise.
La Commission des Communautés européennes a entrepris en 1988 une action systématique dont le but est de supprimer les restrictions basées sur la nationalité.

La reconnaissance réciproque des diplômes

Dans la pratique, l'absence de reconnaissance réciproque des diplômes professionnels s'est révélée être un obstacle important à la réalisation de la libre circulation.
En ce qui concerne la formation professionnelle, le Conseil des ministres du 16 juillet 1985 a adopté la Décision 85/368 au sujet de la correspondance des qualifications de formation professionelle. L'objectif est de permettre aux salarié(e)s de trouver dans les autres Etats membres un travail correspondant à leur qualification. Dans ce but, la Commission veut établir la liste des qualifications reconnues dans chacun des Etats membres. Chaque Etat membre désignera une instance de coordination et établira un rapport, pour la première fois deux ans après l'adoption de cette décision, puis tous les quatre ans. La Commission présentera également, à intervalles réguliers, des rapports sur l'application de cette Décision (Journal officiel L 199 31.7.85).

[1] Cette brochure peut être commandée pour le prix de 14 francs à Eurodocumentation, OSEC, Stampfenbachstrasse 85, 8035 Zurich. Elle a été traduite dans les neuf langues officielles de la Communauté.