



Vous voulez travailler dans un autre
État membre de l'Union européenne?
Prenez connaissance de vos droits!
Mise à jour 2007



Vous voulez travailler dans un autre État membre de l'Union européenne?

Prenez connaissance de vos droits!
[Mise à jour 2007](#)

Commission européenne

Direction générale de l'emploi, des affaires sociales et de l'égalité des chances
Unité E.3

Le contenu de la présente publication ne reflète pas nécessairement l'avis ou la position de la direction générale de l'emploi, des affaires sociales et de l'égalité des chances de la Commission européenne.

Europe Direct est un service destiné à vous aider à trouver des réponses aux questions que vous vous posez sur l'Union européenne.

**Un numéro unique gratuit (*):
00 800 6 7 8 9 10 11**

(*) Certains opérateurs de téléphonie mobile ne permettent pas l'accès aux numéros 00 800 ou peuvent facturer ces appels.

De nombreuses autres informations sur l'Union européenne sont disponibles sur l'Internet via le serveur Europa (<http://europa.eu>).

Une fiche bibliographique figure à la fin de l'ouvrage.

Luxembourg: Office des publications officielles des Communautés européennes, 2009

ISBN 978-92-79-08866-7

DOI 10.2767/65782

© Communautés européennes, 2009

Reproduction autorisée, moyennant mention de la source

Printed in Germany

IMPRIMÉ SUR PAPIER BLANCHI SANS CHLORE

Table des matières

Introduction	5
Les dispositions communautaires sur la libre circulation des travailleurs	7
1. Les dispositions sur la libre circulation des travailleurs s'appliquent-elles à mon cas? Suis-je un travailleur couvert par l'article 39 du traité CE?	7
2. Quels droits la libre circulation des travailleurs me confère-t-elle?	8
3. Dans quels pays puis-je invoquer les dispositions relatives à la libre circulation des travailleurs?	9
4. Qu'en est-il si je suis un travailleur détaché?	10
L'accès à l'emploi	11
5. Qu'en est-il si je cherche un emploi dans un autre pays?	11
6. Ai-je librement accès à l'emploi?	12
7. Qu'en est-il si j'ai obtenu mes qualifications professionnelles dans un autre État membre?	12
8. Puis-je travailler dans le secteur public d'un autre État membre?	13
L'égalité de traitement	15
9. Quels sont mes droits par rapport à ceux des ressortissants de l'État membre d'accueil?	15
10. Quels sont les avantages sociaux?	15
11. Quels sont les avantages fiscaux?	16
12. Ai-je d'autres droits en matière d'égalité de traitement?	16
13. Qu'en est-il si je travaille dans un État membre, mais réside dans un autre?	16
Le droit d'entrée et de séjour	17
14. Si je me rends dans un autre pays pour y travailler, dois-je accomplir des formalités pour entrer sur son territoire et y séjourner?	17
15. Que se passe-t-il si je perds mon emploi dans l'État membre d'accueil ou si j'y poursuis une formation?	18
16. Qu'en est-il si je séjourne longtemps dans l'État membre d'accueil?	18
17. Mon entrée et mon séjour dans l'État membre d'accueil sont-ils soumis à des restrictions?	19

Les membres de votre famille	21
18. Quels sont les membres de ma famille qui peuvent m'accompagner ou me rejoindre dans l'État membre d'accueil?	21
19. Quelles sont les formalités administratives que les membres de ma famille doivent remplir pour entrer et séjourner dans l'État membre d'accueil?	22
20. Peuvent-ils également obtenir un droit de séjour permanent?	23
21. Que se passe-t-il si je divorce (en ce compris l'annulation du mariage ou la résiliation du partenariat enregistré), si je décède ou si je pars dans un autre pays? Les membres de ma famille peuvent-ils rester dans l'État membre d'accueil?	23
22. De quels autres droits les membres de ma famille bénéficient-ils? Peuvent-ils également travailler dans le pays d'accueil?	25
Élargissement: mesures transitoires	27
23. Que sont les mesures transitoires?	27
24. Quelle est la situation pour les ressortissants de l'UE-8?	29
25. Quelle est la situation pour les travailleurs de Bulgarie et de Roumanie?	30
Les ressortissants de pays tiers	31
26. Qu'en est-il des ressortissants de pays tiers? Bénéficient-ils également du droit de libre circulation et de l'égalité de traitement?	31
Vos droits en matière de sécurité sociale	33
27. Qu'advient-il de mes droits en matière de sécurité sociale lorsque que je me rends dans un autre pays pour y travailler?	33
Comment faire appliquer vos droits?	35
28. Que puis-je faire si les autorités nationales ou mon employeur ne respectent pas mes droits en tant que travailleur migrant?	35
29. Quel est le rôle de la Cour de justice des Communautés européennes?	36
30. Puis-je introduire un recours devant la Cour de justice des Communautés européennes?	36
Sources d'information	39

Introduction

La libre circulation des personnes est une des libertés fondamentales inscrites dans le droit communautaire. Les citoyens de l'Union européenne (UE) ont la possibilité de se rendre dans un autre État membre pour y travailler, y étudier, y fournir ou y obtenir des services, y créer une entreprise, s'y établir lors de leur retraite ou, dans le cas de personnes économiquement inactives, simplement y résider.

Ce guide décrit **uniquement** le statut juridique des **personnes qui migrent au sein de l'Union européenne pour des raisons professionnelles**. Il a pour objectif de vous informer sur vos droits en tant que travailleur migrant, sous la forme de questions et réponses facilement compréhensibles.

Vous voulez occuper un emploi dans un autre État membre? Vous travaillez dans un autre État membre et vous vous demandez quels sont vos droits par rapport aux travailleurs de ce pays? Que se passe-t-il si vous travaillez dans un pays mais résidez dans un autre? Ce guide répond à ces questions et à bien d'autres encore.

Il a été publié pour la première fois dans le cadre de l'Année européenne de la mobilité des travailleurs, l'année 2006, organisée pour sensibiliser les citoyens aux avantages du travail à l'étranger et pour en améliorer leur compréhension. Cette nouvelle version actualisée tient compte de l'adhésion de la Roumanie et de la Bulgarie en 2007.



Les dispositions communautaires sur la libre circulation des travailleurs

La libre circulation des travailleurs existe depuis la création de la Communauté économique européenne, en 1957. Elle est inscrite à l'article 39 du traité CE et a été développée par la législation secondaire, notamment:

- le règlement (CEE) n° 1612/68 ⁽¹⁾;
- la directive 2004/38/CE ⁽²⁾, qui énonce les droits que confère la citoyenneté de l'Union, et qui consolide et modifie l'arsenal législatif antérieur relatif à la libre circulation des personnes, dont les travailleurs. Elle est entrée en vigueur le 30 avril 2006.

La présente brochure fait essentiellement référence aux règles définies dans ces deux actes législatifs.

Il existe d'autres dispositions communautaires qui régissent des aspects d'une grande importance pour les travailleurs migrants, à savoir la reconnaissance de leurs qualifications et de leurs diplômes ⁽³⁾ et leurs droits en matière de sécurité sociale ⁽⁴⁾. Ce guide y fera également brièvement référence.

La Cour de justice des Communautés européennes (ci-après la «Cour de justice») joue un rôle de premier plan dans l'interprétation et le développement de la notion et des implications de cette liberté. Le présent guide évoque par conséquent aussi sa jurisprudence ⁽⁵⁾.

1. Les dispositions sur la libre circulation des travailleurs s'appliquent-elles à mon cas? Suis-je un travailleur couvert par l'article 39 du traité CE?

Les dispositions communautaires sur la libre circulation des travailleurs s'appliquent aux *travailleurs migrants*, ce qui signifie que vous êtes concerné si

- (1) Règlement (CEE) n° 1612/68 du Conseil du 15 octobre 1968 relatif à la libre circulation des travailleurs à l'intérieur de la Communauté, JO L 257 du 19.10.1968.
- (2) 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 leurs familles de circuler et de séjourner librement sur le territoire des États membres, JO L 158 du 30.4.2004.
- (3) http://ec.europa.eu/internal_market/qualifications/index_fr.htm
- (4) http://ec.europa.eu/employment_social/social_security_schemes/index_fr.htm
- (5) Pour de plus amples informations sur la jurisprudence de la Cour de justice relative à la libre circulation des travailleurs, veuillez consulter la communication de la Commission intitulée «Libre circulation des travailleurs — En tirer pleinement les avantages et les potentialités», COM(2002) 694 final du 11 décembre 2002
http://ec.europa.eu/employment_social/free_movement/docs_fr.htm

vous êtes un ressortissant d'un des États membres de l'Union européenne ou de l'Espace économique européen (EEE) (voir la question 3) et que vous vous rendez dans un autre État membre (*l'État membre d'accueil*) pour y travailler. Vous relèverez également de ces dispositions si vous retournez dans votre pays d'origine après avoir exercé votre droit de libre circulation. Par contre, vous ne serez pas couvert si vous n'avez jamais usé de ce droit.

Un travailleur est défini par la jurisprudence de la Cour de justice comme toute personne qui i) entreprend un travail réel et effectif, ii) sous la direction d'une autre personne, iii) pour lequel elle est rémunérée. Cette définition est très vaste et couvre par exemple toute personne qui travaille dix heures par semaine, tout stagiaire, toute personne dont le salaire est inférieur au revenu minimum vital fixé dans l'État membre d'accueil ou au salaire minimal, etc. Les fonctionnaires et les agents du secteur public sont aussi des travailleurs, de même que les sportifs professionnels.

Si vous êtes indépendant, étudiant, retraité ou économiquement inactif, vous êtes couvert par d'autres dispositions du droit communautaire ⁽⁶⁾.

2. Quels droits la libre circulation des travailleurs me confère-t-elle?

D'une manière générale, elle implique:

- le droit de chercher un emploi dans un autre État membre;
- le droit de travailler dans un autre État membre;
- le droit d'y séjourner à cette fin;
- le droit d'y être accompagné de votre famille;
- le droit de rester dans l'État membre où vous avez travaillé;
- le droit à l'égalité de traitement en ce qui concerne l'accès à l'emploi, les conditions de travail et tous les autres avantages pouvant contribuer à faciliter l'intégration du travailleur dans l'État membre d'accueil.

⁽⁶⁾ Pour de plus amples informations sur la libre circulation des personnes en général, veuillez consulter les adresses suivantes:

prestation de services et activité non salariée:

http://ec.europa.eu/internal_market/top_layer/index_19_fr.htm

étudiants: http://ec.europa.eu/dgs/education_culture/index_fr.html

informations générales sur la libre circulation des citoyens de l'UE:

http://ec.europa.eu/justice_home/fsj/citizenship/movement/fsj_citizenship_movement_fr.htm

et http://ec.europa.eu/justice_home/fsj/citizenship/fsj_citizenship_intro_fr.htm

3. Dans quels pays puis-je invoquer les dispositions relatives à la libre circulation des travailleurs?

Vous pouvez invoquer les dispositions communautaires sur la libre circulation des travailleurs dans les 27 États membres de l'Union européenne, qui sont:

Allemagne	France	Pays-Bas
Autriche	Grèce	Pologne*
Belgique	Hongrie*	Portugal
Bulgarie**	Irlande	République tchèque*
Chypre	Italie	Roumanie**
Danemark	Lettonie*	Royaume-Uni
Espagne	Lituanie*	Slovaquie*
Estonie*	Luxembourg	Slovénie*
Finlande	Malte	Suède

La libre circulation des travailleurs s'applique généralement aussi aux pays de l'Espace économique européen: l'Islande, le Liechtenstein et la Norvège (7).

Dans le présent guide, les termes «pays», «État» ou «État membre» évoquent toujours **les 30 pays susmentionnés**. Tous les autres États sont qualifiés d'«États tiers» ou de «pays tiers».

En vertu des dispositions transitoires définies dans le traité d'adhésion, **l'accès des travailleurs** au marché du travail de huit des dix États membres qui ont adhéré à l'Union européenne le 1er mai 2004 **est soumis à certaines restrictions** (ces pays sont suivis d'un «*» dans la liste ci-dessus). Pour de plus amples informations, veuillez consulter la rubrique «Élargissement: mesures transitoires». Des dispositions transitoires sont aussi applicables aux deux autres États membres qui ont rejoint l'Union européenne le premier janvier 2007 (pays marqués d'un double astérisque «**»).

(7) Dans ces pays, certaines dispositions de la directive 2004/38/CE, relative aux droits des résidents, peuvent faire l'objet d'exceptions.

4. Qu'en est-il si je suis un travailleur détaché?

Les travailleurs détachés forment une catégorie spécifique. Contrairement aux travailleurs migrants, ils sont envoyés dans un autre pays pour y effectuer une mission et, une fois celle-ci accomplie, ils retournent dans leur pays d'origine, sans entrer dans le marché du travail de l'État membre d'accueil. Pour couvrir ce cas particulier, une directive a été adoptée, qui définit un ensemble de règles obligatoires pour veiller à ce que les employeurs qui détachent des travailleurs à l'étranger pour y effectuer un travail temporaire leur garantissent une protection minimale ⁽⁸⁾.

(8) Directive 96/71/CE du Parlement européen et du Conseil du 16 décembre 1996 concernant le détachement de travailleurs effectué dans le cadre d'une prestation de services:
http://ec.europa.eu/employment_social/labourLaw/postingofworkers_fr.htm

L'accès à l'emploi

5. Qu'en est-il si je cherche un emploi dans un autre pays?

Si vous êtes un ressortissant d'un État membre, vous avez le droit de chercher un emploi dans un autre État membre. Vous bénéficierez de la même assistance de la part des agences nationales pour l'emploi que les ressortissants de ce pays.

Si vous êtes demandeur d'emploi, selon la jurisprudence de la Cour de justice, vous pouvez séjourner dans l'État membre d'accueil pendant une période raisonnable, d'une durée suffisante pour vous permettre de vous informer sur les offres d'emploi et d'effectuer les démarches nécessaires pour être embauché. À l'expiration de cette période, vous ne pouvez être expulsé si vous prouvez que vous êtes toujours à la recherche d'un emploi et que vous avez des chances d'être engagé (par exemple si vous avez des entretiens d'embauche prévus).

Selon l'évolution récente de la jurisprudence de la Cour de justice, les demandeurs d'emploi peuvent bénéficier de certains avantages financiers au même titre que les ressortissants de l'État membre d'accueil, sous réserve éventuellement de l'existence d'un «lien réel» entre le demandeur d'emploi et le marché de l'emploi de cet État, notamment en exigeant du demandeur d'emploi qu'il prouve qu'il a réellement cherché un emploi dans cet État membre pendant une durée raisonnable ⁽⁹⁾.

Le portail européen sur la mobilité de l'emploi [EURES ⁽¹⁰⁾] contient des renseignements utiles sur les perspectives d'emploi dans l'Espace économique européen. Il présente des informations sur les règles et les procédures liées à l'emploi dans les États membres, des informations pratiques sur les conditions de vie et de travail (le coût de la vie, les taxes, les droits sociaux, la demande de main-d'œuvre dans divers secteurs) et propose une vaste base de données sur les emplois vacants dans d'autres pays. Consultez également le site Europass ⁽¹¹⁾ pour savoir comment faire comprendre clairement et facilement vos compétences et vos qualifications dans toute l'Europe.

⁽⁹⁾ Arrêt de la Cour du 23 mars 2004 dans l'affaire C-138/02, Collins.

⁽¹⁰⁾ <http://ec.europa.eu/eures/>

⁽¹¹⁾ <http://europass.cedefop.europa.eu/>

6. Ai-je librement accès à l'emploi?

Vous avez le droit d'exercer une activité dans un autre État membre aux mêmes conditions que celles qui s'appliquent à ses ressortissants, sans aucune discrimination fondée sur votre nationalité.

Une exception s'applique à l'accès à certaines fonctions dans le secteur public, pour lesquelles la condition de nationalité peut être imposée (voir la question 8).

Il en existe une autre concernant les connaissances linguistiques: un certain niveau de connaissances linguistiques peut être requis, à condition qu'il soit raisonnable et nécessaire à l'emploi en question, par exemple pour travailler dans le système éducatif d'un autre État membre. Toutefois, les employeurs ne peuvent exiger une qualification spécifique unique pour attester les compétences du candidat. Si certaines fonctions justifient le besoin de très bonnes compétences linguistiques, dans des conditions très précises, on ne peut imposer que la langue en question soit la langue maternelle du candidat.

Vous ne pouvez être tenu d'obtenir un permis de travail. Toutefois, l'accès au marché de l'emploi est soumis à certaines restrictions pour les ressortissants de certains États membres qui ont adhéré à l'Union européenne le 1^{er} mai 2004 et le 1^{er} janvier 2007. Ils peuvent en effet être obligés, dans la pratique, de demander un permis de travail (cf. la rubrique «Élargissement: mesures transitoires»).

7. Qu'en est-il si j'ai obtenu mes qualifications professionnelles dans un autre État membre?

L'Union européenne dispose d'un système général de reconnaissance des qualifications et des diplômes. En vertu de ce système, si vous êtes pleinement qualifié pour exercer une profession réglementée (c'est-à-dire qui ne peut être exercée sans certaines qualifications professionnelles spécifiques) dans un État membre, vos qualifications peuvent être reconnues dans un autre État membre. Toutefois, si la formation ou le domaine d'activité de la profession en question sont fondamentalement différents, l'État membre d'accueil peut vous obliger à effectuer une période d'adaptation ou à passer un test d'aptitude. En principe, le choix vous appartient. La reconnaissance automatique des diplômes n'existe que pour un nombre restreint de professions ⁽¹²⁾.

⁽¹²⁾ Pour de plus amples informations relatives aux règles communautaires sur la reconnaissance des qualifications, voir:

http://ec.europa.eu/internal_market/qualifications/index_fr.htm

Une nouvelle directive sur la reconnaissance des qualifications a été adoptée en septembre 2005 ⁽¹³⁾. Elle a pour objectif de clarifier et de simplifier les règles existantes afin de faciliter la libre circulation des travailleurs qualifiés entre les États membres.

8. Puis-je travailler dans le secteur public d'un autre État membre?

Comme indiqué précédemment, les fonctionnaires et les agents du secteur public sont des travailleurs, ce qui signifie que les règles sur la libre circulation et le principe d'égalité de traitement leur sont également applicables.

Toutefois, il existe une exception concernant l'**accès au secteur public**: les postes qui impliquent l'exercice de la puissance publique et la responsabilité de la sauvegarde de l'intérêt général de l'État peuvent être réservés aux ressortissants de l'État membre d'accueil. Il peut s'agir, notamment, de fonctions spécifiques de l'État et d'organismes apparentés, tels que les forces armées, la police et les autres forces de l'ordre, la magistrature, l'administration fiscale ou le corps diplomatique. Toutefois, tous les postes dans ces secteurs n'impliquent pas l'exercice de la puissance publique ni la responsabilité de la sauvegarde de l'intérêt général de l'État. C'est pourquoi ces critères doivent être évalués cas par cas, à la lumière des tâches et des responsabilités du poste concerné.

En dehors de cette exception, les concours de recrutement pour les postes du secteur public doivent être ouverts à tous les citoyens de l'Union européenne.

À partir du moment où vous êtes admis au sein du secteur public, vous ne pouvez être traité différemment des ressortissants du pays en ce qui concerne les autres aspects de l'accès à la fonction et les conditions de travail. Par exemple, si vous avez acquis une expérience professionnelle comparable dans le secteur public d'un autre État membre, cette expérience doit être prise en considération comme si elle avait été acquise au sein de l'État membre d'accueil ⁽¹⁴⁾.

⁽¹³⁾ Directive 2005/36/CE du Parlement européen et du Conseil du 7 septembre 2005, sur la reconnaissance des qualifications professionnelles, JO L 255 du 30.9.2005. Cette directive devait être transposée dans le droit national pour le mois d'octobre 2007.

⁽¹⁴⁾ Pour de plus amples informations sur les questions relatives au secteur public, veuillez consulter la communication de la Commission intitulée «Libre circulation des travailleurs — En tirer pleinement les avantages et les potentialités», COM(2002) 694 final du 11 décembre 2002:

http://ec.europa.eu/employment_social/free_movement/docs_fr.htm



L'égalité de traitement

9. Quels sont mes droits par rapport à ceux des ressortissants de l'État membre d'accueil?

Si vous êtes un travailleur migrant, vous devez être traité exactement de la même manière que vos collègues ressortissants du pays dans lequel vous travaillez. Vous ne pouvez faire l'objet d'aucune discrimination sur la base de votre nationalité. Le principe d'égalité de traitement vaut en particulier pour:

- 1) l'accès à l'emploi (voir la question 5);
- 2) toutes les conditions de travail, notamment le salaire, le licenciement et la réintégration;
- 3) l'accès aux avantages sociaux et fiscaux.

Ce droit à la non-discrimination sur la base de la nationalité ne s'applique pas uniquement à la «discrimination directe», mais également aux règles neutres, qui, à moins d'être justifiées objectivement et proportionnées à leur finalité, risquent intrinsèquement d'affecter les travailleurs migrants davantage que les travailleurs nationaux et, en conséquence, de les défavoriser. C'est ce qu'on appelle de la «discrimination indirecte». À titre d'exemple, elle pourrait découler de l'imposition d'une condition de résidence ou de durée de séjour.

10. Quels sont les avantages sociaux?

Les avantages sociaux sont définis par la Cour de justice comme tous les avantages qui, liés ou non à un contrat de travail, sont généralement reconnus aux travailleurs nationaux, en raison principalement de leur qualité objective de travailleurs ou du simple fait de leur résidence sur le territoire national, et dont l'extension aux travailleurs ressortissants d'autres États membres apparaît dès lors comme apte à faciliter leur mobilité à l'intérieur de la Communauté.

Au rang des avantages sociaux figurent notamment les réductions tarifaires dans les transports publics pour les familles nombreuses, les allocations familiales, les indemnités de funérailles et les allocations minimales de subsistance.

11. Quels sont les avantages fiscaux?

Les travailleurs migrants ont droit aux mêmes avantages fiscaux que les travailleurs nationaux. Par exemple, si l'État membre d'accueil accorde des déductions fiscales pour les cotisations à une assurance retraite professionnelle et à une assurance maladie et invalidité privée, il doit accorder des déductions équivalentes pour les cotisations versées par les travailleurs migrants dans leur pays d'origine.

12. Ai-je d'autres droits en matière d'égalité de traitement?

Vous devez également bénéficier de l'égalité de traitement concernant l'accès à la formation, l'affiliation à un syndicat et l'exercice des droits qu'elle implique, ainsi qu'en matière de logement.

13. Qu'en est-il si je travaille dans un État membre, mais réside dans un autre?

Si vous êtes un travailleur frontalier, vous avez droit à tous les avantages des travailleurs migrants dans l'État membre où vous travaillez. Vous avez également droit aux avantages sociaux octroyés aux travailleurs nationaux, même si vous ne résidez pas dans le pays. Vous pouvez invoquer le droit à l'égalité de traitement en matière de fiscalité. Par exemple, les règles accordant une imposition plus favorable aux couples qu'aux célibataires doivent vous être appliquées de la même manière qu'aux couples qui résident dans l'État membre où vous travaillez, et leur application ne peut être soumise à la condition que les deux conjoints résident dans l'État d'emploi.

Des règles spécifiques peuvent être appliquées aux travailleurs frontaliers concernant certains avantages en matière de sécurité sociale ⁽¹⁵⁾.

⁽¹⁵⁾ Pour de plus amples informations, veuillez consulter le guide *Les dispositions communautaires en matière de sécurité sociale — Vos droits lorsque vous vous déplacez à l'intérieur de l'Union européenne*

http://ec.europa.eu/employment_social/social_security_schemes/index_fr.htm

Le droit d'entrée et de séjour

14. Si je me rends dans un autre pays pour y travailler, dois-je accomplir des formalités pour entrer sur son territoire et y séjourner?

Tout ce qu'il vous faut pour **entrer** sur le territoire de l'État membre d'accueil, c'est une carte d'identité ou un passeport en cours de validité. Si vous n'êtes pas en possession de vos documents de voyage, vous devez, avant d'être refoulé, avoir la possibilité de vous les procurer dans un délai raisonnable ou de prouver votre identité et votre nationalité par d'autres moyens et d'établir que vous êtes couvert par le droit de libre circulation et de séjour.

En vertu de la nouvelle directive sur le droit de séjour, si vous êtes un travailleur migrant dans l'Union européenne, vous ne devrez plus obtenir un permis de séjour dans l'État membre où vous **séjournerez** pour des raisons professionnelles: il vous suffira de vous inscrire auprès des autorités compétentes, et cette inscription ne vous sera demandée que si l'État membre d'accueil l'estime nécessaire.

Les formalités que vous devez accomplir dépendent de la *durée de votre emploi dans l'État membre d'accueil*:

- si votre emploi est censé durer *moins de trois mois*, aucune formalité de séjour ne vous sera demandée. Toutefois, les autorités nationales peuvent vous demander de leur communiquer votre présence sur leur territoire;
- si votre emploi dure *plus de trois mois*, l'État membre peut vous demander de vous enregistrer auprès de l'autorité compétente. Le délai pour l'enregistrement ne peut être inférieur à trois mois à compter de la date de votre arrivée. Une **attestation d'enregistrement** doit vous être délivrée immédiatement sur présentation d'une carte d'identité ou d'un passeport en cours de validité et d'une promesse d'embauche de la part de votre employeur ou d'une attestation d'emploi. Aucun autre document n'est requis à cette fin (fiches de salaire, factures d'électricité, loyer, déclarations fiscales, etc.).

Si vous n'accomplissez pas ces formalités, vous vous exposez à des sanctions proportionnelles et non discriminatoires. Vous pouvez toutefois commencer à travailler avant d'être inscrit.

Pour obtenir de plus amples informations sur le droit d'entrée et de séjour des membres de votre famille, veuillez consulter la rubrique «Les membres de votre famille».

15. Que se passe-t-il si je perds mon emploi dans l'État membre d'accueil ou si j'y poursuis une formation?

Dans les situations suivantes, vous conservez votre statut de travailleur si:

- vous vous trouvez en **chômage involontaire** dûment constaté après avoir été employé pendant plus d'un an et si vous vous êtes fait enregistrer en qualité de demandeur d'emploi auprès du service de l'emploi compétent;
- vous vous trouvez en chômage involontaire dûment constaté à la fin d'un contrat de travail à durée déterminée inférieure à un an ou après avoir été involontairement mis au chômage au cours des douze premiers mois et si vous vous êtes fait enregistrer en qualité de demandeur d'emploi auprès du service de l'emploi compétent. Dans ce cas, vous conservez le statut de travailleur pendant au moins six mois;
- vous entreprenez une **formation professionnelle**, à condition qu'elle ait un rapport avec l'emploi que vous avez occupé. Cette condition est cependant caduque si vous vous trouvez en situation de chômage involontaire;
- vous êtes en incapacité de travail temporaire à la suite **d'une maladie ou d'un accident**.

La conservation de votre statut de travailleur signifie que vous êtes toujours considéré comme travailleur et que, en tant que tel, vous pouvez prétendre au droit de séjour et à l'accès aux avantages sociaux (voir la question 10 sous la rubrique «L'égalité de traitement»).

16. Qu'en est-il si je séjourne longtemps dans l'État membre d'accueil?

Si vous résidez légalement pendant *une période continue de cinq ans* ⁽¹⁶⁾ dans l'État membre d'accueil, vous obtenez **un droit de séjour permanent** dans ce pays. À votre demande, l'État membre d'accueil doit vous délivrer un document attestant de la permanence du séjour.

Lorsque vous aurez acquis ce droit, vous ne le perdrez que si vous êtes absent du pays pendant plus de deux années consécutives.

⁽¹⁶⁾ La continuité du séjour n'est pas affectée par des absences temporaires qui ne dépassent pas au total six mois par an ni par des absences plus longues pour l'accomplissement d'obligations militaires ou par une absence ininterrompue de douze mois consécutifs au maximum pour des raisons importantes, telles qu'une grossesse et un accouchement, une maladie grave, des études ou une formation professionnelle, ou le détachement pour raisons professionnelles dans un autre État membre ou un pays tiers.

Le droit de séjour permanent peut également être obtenu par les membres de votre famille (voir la question 20). Il donne à votre famille et à vous-même un statut plus stable dans l'État membre d'accueil. Vous n'êtes plus soumis à une quelconque condition pour exercer votre droit de séjour et vous bénéficiez pratiquement d'une égalité de traitement par rapport aux ressortissants du pays. En outre, vous êtes mieux protégé contre l'expulsion pour des motifs d'ordre public ou de sécurité publique.

Dans certaines circonstances particulières, vous (et les membres de votre famille, voir la question 20) pouvez acquérir ce statut dans un délai plus court si:

- vous avez atteint l'âge de la retraite et avez donc cessé de travailler (ou si vous avez pris votre retraite anticipée), à condition que vous ayez travaillé dans l'État membre d'accueil pendant au moins les douze mois précédents et que vous y ayez séjourné sans interruption depuis plus de trois ans;
- vous avez cessé de travailler en raison d'une incapacité de travail permanente, à condition que vous ayez résidé dans l'État membre d'accueil depuis plus de deux ans. Si cette incapacité résulte d'un accident de travail ou d'une maladie professionnelle, vous ne devez respecter aucune condition de durée du séjour pour obtenir ce statut;
- après trois ans de travail et de séjour continus dans l'État membre d'accueil, vous travaillez dans un autre État membre tout en conservant votre résidence dans l'État membre d'accueil, où vous retournez, en règle générale, tous les jours ou au moins une fois par semaine.

Si vous avez obtenu le droit de séjour permanent dans une des circonstances susmentionnées, les membres de votre famille qui résident avec vous dans l'État membre d'accueil y bénéficient également de ce droit.

17. Mon entrée et mon séjour dans l'État membre d'accueil sont-ils soumis à des restrictions?

Votre droit de séjour dans un État membre peut prendre fin si vous n'avez plus le statut de travailleur ou si vous ne conservez pas ce statut et que vous ne remplissez pas les conditions d'obtention d'un droit de séjour au titre du droit communautaire sous un autre statut (par exemple en tant que personne économiquement inactive, étudiant, etc.).

Pour le reste, votre droit d'entrer et de séjourner dans un autre État membre en tant que travailleur peut uniquement être limité pour des motifs liés à l'ordre public, à la sécurité publique et à la santé publique. Ces motifs doivent être proportionnels et fondés exclusivement sur votre conduite personnelle, qui doit représenter une menace réelle et suffisamment grave pour un des intérêts fondamentaux de la société. À titre d'exemple, les condamnations pénales antérieures ne représentent pas un motif de restriction en soi. De même, l'expiration de la carte d'identité utilisée pour entrer sur le territoire ne justifie pas l'expulsion. En outre, les mesures adoptées pour des raisons de santé publique peuvent uniquement porter sur des maladies visées dans la directive 2004/38/CE.

Vous devez être informé par écrit de toute décision prise à votre rencontre pour ces motifs et d'une manière telle que vous puissiez en comprendre le contenu et les effets. Vous devez avoir la possibilité d'utiliser les recours juridiques prévus au niveau national.

Les mêmes règles s'appliquent à l'entrée et au séjour des membres de votre famille.

Les membres de votre famille

18. Quels sont les membres de ma famille qui peuvent m'accompagner ou me rejoindre dans l'État membre d'accueil?

Les membres de votre famille suivants ont le droit, quelle que soit leur nationalité, de résider avec vous dans l'État membre d'accueil:

- **votre conjoint(e);**
- **votre partenaire** avec lequel (laquelle) vous avez conclu un **partenariat enregistré** dans un État membre, mais uniquement si la législation de l'État membre d'accueil confère à ce type de partenariat le même statut qu'au mariage, conformément aux conditions prévues dans le droit national;
- vos **descendants directs** et ceux de votre conjoint(e) ou partenaire enregistré(e) **âgés de moins de vingt et un ans ou à charge;**
- **vos proches à votre charge dans la ligne ascendante** et ceux de votre conjoint(e) ou de votre partenaire enregistré(e).

Les États membres ont, en outre, l'obligation de faciliter l'entrée et le séjour:

- des autres membres de votre famille à votre charge, des membres de votre ménage ou des personnes qui requièrent vos soins en raison de graves problèmes de santé;
- du (de la) partenaire avec lequel (laquelle) vous entretenez une relation durable, dûment attestée ⁽¹⁷⁾.

Cette obligation impose aux autorités de l'État membre d'accueil de procéder à une analyse minutieuse de votre situation personnelle et de justifier tout refus d'entrée ou de séjour des personnes susmentionnées. Néanmoins, les États membres ne sont pas tenus de leur octroyer le droit de séjour automatiquement.

⁽¹⁷⁾ La notion de relation durable peut couvrir différentes situations: mariage entre personnes du même sexe, partenariat enregistré, d'autres partenariats légaux et la cohabitation légale.

19. Quelles sont les formalités administratives que les membres de ma famille doivent remplir pour entrer et séjourner dans l'État membre d'accueil?

Si les membres de votre famille sont citoyens de l'Union européenne, ils peuvent **entrer** sur le territoire de l'État membre d'accueil sur présentation d'une carte d'identité ou d'un passeport en cours de validité. S'ils sont ressortissants d'un pays tiers, ils seront tenus de produire un passeport valable, voire, dans certains cas, un visa d'entrée ⁽¹⁸⁾. Toutefois, s'ils ne disposent pas des documents de voyage ni des visas requis, ils doivent avoir la possibilité de se les procurer dans un délai raisonnable ou de prouver par d'autres moyens qu'ils sont couverts par le droit de libre circulation et de séjour avant d'être refusés.

Les États de l'UE doivent mettre à la disposition des membres de votre famille toutes facilités pour leur permettre d'obtenir un visa, qui doit être gratuit. Les visas doivent être délivrés dans les plus brefs délais, selon une procédure accélérée. Si le membre de votre famille a déjà une carte de séjour délivrée par un État membre (voir ci-dessous), il ne peut être tenu de se procurer un visa.

Les formalités liées à un droit de **séjour** de plus de trois mois dépendent de la nationalité des membres de votre famille, selon qu'ils sont citoyens de l'Union européenne ou de pays tiers.

Les membres de votre famille citoyens de l'UE peuvent être tenus, comme vous, de s'enregistrer auprès des autorités compétentes, auquel cas ils recevront **une attestation d'enregistrement**. À cette fin, seuls les documents suivants peuvent être requis:

- une carte d'identité ou un passeport en cours de validité;
- une preuve du lien familial ou du partenariat enregistré;
- l'attestation d'enregistrement du citoyen de l'UE que les membres de famille accompagnent ou, s'il n'existe pas de système d'enregistrement, toute autre attestation de séjour dans l'État membre d'accueil;
- s'il s'agit de proches à votre charge, d'autres membres de votre famille ou de personnes avec qui vous entretenez une relation durable, la preuve qu'ils relèvent d'une de ces catégories.

⁽¹⁸⁾ La production d'un visa d'entrée doit respecter le règlement (CE) n° 539/2001 ou, en Irlande ou au Royaume-Uni, où le règlement ne s'applique pas, le droit national.

Les membres de votre famille ressortissants d'un pays tiers recevront une «**carte de séjour** de membre de la famille d'un citoyen de l'Union». Cette carte sera valable cinq ans ou pendant toute la durée prévue du séjour du citoyen de l'Union, si cette durée est inférieure à cinq ans. Les documents susceptibles d'être requis aux fins de la délivrance d'une carte de séjour sont les mêmes que ceux énumérés ci-dessus, si ce n'est que les membres de famille ressortissants d'un pays tiers doivent produire un passeport valable. Le délai pour introduire une demande de carte de séjour ne peut pas être inférieur à trois mois à compter de la date d'arrivée.

20. Peuvent-ils également obtenir un droit de séjour permanent?

Si les membres de votre famille sont des citoyens de l'Union européenne, ils bénéficieront également du droit de séjour permanent dans l'État membre d'accueil après un séjour légal ininterrompu de cinq ans. À leur demande, l'État membre doit leur octroyer un document attestant de la permanence du séjour.

Si les membres de votre famille sont des ressortissants d'un pays tiers, ils bénéficieront de ce droit s'ils résident légalement avec vous dans l'État membre d'accueil depuis cinq années consécutives. S'ils ne respectent pas cette condition, ils recevront une carte de séjour permanent, renouvelable tous les dix ans.

Dans certaines circonstances, les membres de votre famille et vous-même pouvez obtenir ce statut dans un délai plus court (voir la question 16).

21. Que se passe-t-il si je divorce (en ce compris l'annulation du mariage ou la résiliation du partenariat enregistré), si je décède ou si je pars dans un autre pays? Les membres de ma famille peuvent-ils rester dans l'État membre d'accueil?

Si les membres de votre famille ont déjà acquis le droit de séjour permanent, ils ont le droit de rester dans l'État membre d'accueil et ne sont plus tenus de prouver qu'ils respectent une quelconque condition.

Si ce n'est pas le cas, la situation dépendra de leur nationalité.

S'ils sont citoyens de l'Union européenne, ils ont le droit de séjourner dans l'État membre d'accueil de plein droit. Toutefois, ils doivent prouver qu'ils

respectent les conditions de séjour et qu'ils relèvent d'un des statuts prévus dans le droit communautaire: travailleurs eux-mêmes, indépendants, étudiants, retraités, personnes économiquement inactives ou membres de la famille d'un citoyen de l'UE qui répond à ces conditions ⁽¹⁹⁾.

La situation est différente pour les membres de votre famille qui ne sont pas ressortissants d'un État membre. Dans ce cas, leur sort dépend des circonstances:

- en cas de décès du travailleur migrant, ils ont le droit de rester dans l'État membre d'accueil s'ils y résidaient en tant que membres de sa famille depuis au moins un an avant la date du décès et s'ils sont «économiquement indépendants» ⁽²⁰⁾ (soit ce sont des travailleurs ou des indépendants, soit ils disposent de ressources suffisantes et d'une assurance maladie, soit ils sont membres de la famille déjà constituée dans l'État membre d'une personne répondant à ces conditions: par exemple les enfants de parents qui remplissent la condition de séjour, alors qu'eux-mêmes ne la remplissent pas);
- en cas de résiliation du mariage (par annulation ou divorce) ou d'un partenariat enregistré, un membre de famille d'un pays tiers a le droit de rester si:
 - le mariage (ou le partenariat enregistré) a duré au moins trois ans, dont un an dans l'État membre d'accueil,
 - le (la) conjoint(e) ou le (la) partenaire enregistré(e) ressortissant(e) d'un pays tiers a la garde des enfants du (de la) citoyen(ne) de l'UE,
 - des circonstances particulièrement difficiles le justifient, notamment si la personne en question était victime de violence conjugale,

⁽¹⁹⁾ Aucune condition ne doit être respectée en cas de décès du travailleur migrant si, au moment de son décès, le travailleur séjournait de façon continue dans l'État membre d'accueil depuis deux ans, si le décès résulte d'un accident de travail ou d'une maladie professionnelle ou si le (la) conjoint(e) survivant(e) a perdu la nationalité de ce pays à la suite de son mariage avec le travailleur. Dans ces circonstances, les membres de la famille obtiendront le droit de séjour permanent dans l'État membre d'accueil.

⁽²⁰⁾ Aucune condition ne doit être respectée le travailleur migrant, au moment de son décès, séjournait de façon continue dans l'État membre d'accueil depuis deux ans, si le décès résulte d'un accident de travail ou d'une maladie professionnelle ou si le (la) conjoint(e) survivant(e) a perdu la nationalité de ce pays à la suite de son mariage avec le travailleur. Dans ces circonstances, les membres de la famille obtiendront le droit de séjour permanent dans l'État membre d'accueil.

- d'un commun accord entre les conjoints ou entre les partenaires enregistrés, le (la) conjoint(e) ou le (la) partenaire ressortissant(e) d'un pays tiers a un droit de visite vis-à-vis d'un enfant mineur, à condition que le tribunal impose que ce droit soit exercé dans l'État membre d'accueil, quelle que soit sa durée.

Si l'une de ces conditions est respectée, les membres de la famille doivent également prouver qu'ils seront «économiquement indépendants» (voir ci-dessus) ou qu'ils sont membres de la famille déjà constituée dans l'État membre d'accueil d'une personne qui répond à une de ces conditions.

En aucun cas, le départ du travailleur migrant de l'État membre d'accueil ou son décès n'entraîne la perte du droit de séjour de ses enfants ou du (de la) conjoint(e) qui a la charge des enfants, quelle que soit sa nationalité, si les enfants résident dans l'État membre d'accueil ou sont inscrits dans un établissement scolaire à des fins d'études, et ce jusqu'à la fin de celles-ci.

22. De quels autres droits les membres de ma famille bénéficient-ils? Peuvent-ils également travailler dans le pays d'accueil?

Quelle que soit leur nationalité, les membres de votre famille ont le droit d'exercer un emploi ou une activité non salariée dans l'État membre d'accueil. Ils n'ont pas besoin d'un permis de travail même s'ils sont ressortissants d'un pays tiers. Ils bénéficient de l'égalité de traitement, y compris des avantages sociaux.

Indépendamment de leur nationalité, vos enfants ont le droit à l'enseignement dans l'État membre d'accueil au même titre que ses ressortissants. Ils bénéficient, par exemple, de l'égalité de traitement concernant l'octroi de bourses d'études.



Élargissement: mesures transitoires

23. Que sont les mesures transitoires?

Les mesures transitoires permettent aux États membres, pendant une période transitoire, de limiter l'accès à leur marché du travail pour les travailleurs de huit des dix États membres qui ont adhéré à l'Union européenne le 1^{er} mai 2004 et les travailleurs de Bulgarie et de Roumanie après l'adhésion de ces pays le 1^{er} janvier 2007.

La Commission européenne a publié deux guides qui décrivent les dispositions transitoires applicables à la libre circulation des travailleurs de ces États membres ⁽²¹⁾. Ces dispositions sont synthétisées brièvement ci-dessous. Pour de plus amples informations, veuillez consulter les guides précités.

Le 1^{er} mai 2004, l'Union européenne des 15 s'est élargie pour accueillir dix nouveaux États membres. Le traité d'adhésion de 2003, qui constitue la base juridique de cet élargissement, permet aux 15 États membres qui faisaient partie de l'UE avant l'adhésion (UE-15) de retarder l'application de la législation communautaire en matière d'accès à l'emploi et d'appliquer leurs dispositions nationales aux ressortissants de l'Estonie, la Hongrie, la Lettonie, la Lituanie, la Pologne, la République tchèque, la Slovaquie et la Slovénie (UE-8). Aucune disposition transitoire ne s'applique aux travailleurs de Chypre et de Malte, mais Malte peut invoquer une clause de sauvegarde si son marché du travail connaît de graves perturbations.

Le traité d'adhésion de la Bulgarie et de la Roumanie de 2005 contient des dispositions transitoires presque identiques, permettant aux 25 États membres qui faisaient partie de l'UE avant cette adhésion (UE-25) de restreindre la libre circulation des travailleurs bulgares et roumains.

Dans la pratique, cela signifie que si vous êtes ressortissant d'un des États membres de l'UE-8 ou de l'UE-2, vous pouvez être tenu d'obtenir un permis de travail avant de pouvoir exercer un emploi dans un des États membres de l'UE-15 ou de l'UE-25.

⁽²¹⁾ Guide «Libre circulation des travailleurs à partir et à destination des nouveaux États membres – Comment sera-t-elle appliquée en pratique?» et guide «Libre circulation des travailleurs à partir de et à destination de la Bulgarie et la Roumanie. Comment sera-t-elle appliquée en principe?» consultables à l'adresse suivante:
http://ec.europa.eu/employment_social/free_movement/docs_fr.htm.

Les pays de l'UE-8 et de l'UE-2 peuvent appliquer des restrictions réciproques aux ressortissants des États membres de l'UE-15 ou de l'UE-25 qui appliquent des restrictions à leurs citoyens.

Les travailleurs qui font l'objet de mesures transitoires doivent avoir la priorité sur les travailleurs de pays tiers. Dès qu'ils ont obtenu l'accès au marché du travail, ils bénéficient de l'égalité de traitement.

En outre, les ressortissants des États membres de l'UE-8 et de l'UE-2 qui travaillent légalement dans un des États membres de l'UE-15 à la date d'adhésion ou après et qui ont été acceptés sur le marché du travail de ce pays pour une période ininterrompue d'au moins douze mois ont directement accès (sans permis de travail) au marché de l'emploi de cet État membre, mais pas automatiquement à celui des autres États membres de l'UE-15 ou de l'UE-25.

Les dispositions transitoires s'appliquent pour une période maximale de 7 ans après la date d'adhésion. Cette période est divisée en trois phases distinctes (2+3+2 ans), chacune étant assortie de conditions différentes.

Première phase

Pendant les deux premières années après l'adhésion, le droit national détermine l'accès au marché du travail. Les États membres qui faisaient partie de l'UE avant l'adhésion peuvent restreindre l'accès des ressortissants des pays adhérents à leur marché du travail, mais ils peuvent aussi décider de libéraliser cet accès et abolir l'obligation d'obtenir un permis de travail.

Deuxième phase

Les États membres peuvent continuer à appliquer leurs dispositions nationales pendant trois années supplémentaires à condition d'en informer la Commission avant la fin de la première phase. Ils peuvent toutefois cesser d'appliquer les dispositions nationales à tout moment au cours de cette phase pour appliquer le droit communautaire.

Troisième phase

En principe, le droit communautaire doit être appliqué pleinement cinq ans après la date de l'adhésion. Toutefois, en cas de graves perturbations des marchés du travail (ou s'il existe un risque de perturbations), les États membres peuvent prolonger les mesures nationales de deux ans après en avoir informé la Commission.

24. Quelle est la situation pour les ressortissants de l'UE-8?

La période transitoire pour les travailleurs des États membres de l'UE-8 a commencé avec l'adhésion, le 1er mai 2004, et se terminera irrévocablement le 30 avril 2011 ⁽²²⁾.

Au cours de la première phase, trois États membres ont ouvert leur marché du travail selon les dispositions de leur droit national ⁽²³⁾.

Au commencement de la deuxième phase, le 1er mai 2006, quatre autres États membres ont décidé d'appliquer pleinement le droit communautaire relatif à la libre circulation ⁽²⁴⁾. Ils ont été rejoints depuis lors par trois autres États membres ⁽²⁵⁾, de telle sorte qu'en cette troisième année suivant l'adhésion, les ressortissants de l'UE-8 peuvent travailler librement dans dix États membres de l'UE-15 ⁽²⁶⁾.

⁽²²⁾ Première phase: 1^{er} mai 2004 – 30 avril 2006.

Deuxième phase: 1^{er} mai 2006 – 20 avril 2009.

Troisième phase: 1^{er} mai 2009 – 30 avril 2011.

⁽²³⁾ La Suède et l'Irlande ont décidé de ne pas appliquer de restrictions d'accès à leur marché du travail. Le Royaume-Uni a aussi choisi de ne pas appliquer de restrictions, mais a instauré un système d'enregistrement des travailleurs. Tous les autres pays de l'UE-15 ont maintenu un système de permis de travail, parfois combiné avec des quotas. Malte a délivré des permis de travail à des fins de contrôle. La Pologne, la Slovaquie et la Hongrie ont décidé d'appliquer des restrictions réciproques aux ressortissants des États membres de l'UE-15 qui en appliquent aussi. Les États membres de l'UE-10 ont tous ouvert leur marché du travail aux travailleurs des autres États membres de l'UE-10.

⁽²⁴⁾ Finlande, Grèce, Portugal et Espagne.

⁽²⁵⁾ Italie le 27 juillet 2006, Pays-Bas le 1^{er} mai 2007, Luxembourg le 1er novembre 2007.

⁽²⁶⁾ Les autres pays ont réduit les restrictions dans certains secteurs ou professions ou ont simplifié les procédures (Allemagne, Autriche, Belgique, Danemark et France). Seule la Hongrie maintient des mesures réciproques.

Vous voulez travailler dans un autre État membre de l'Union européenne?
Prenez connaissance de vos droits!

25. Quelle est la situation pour les travailleurs de Bulgarie et de Roumanie?

La période transitoire pour les travailleurs de Bulgarie et de Roumanie a commencé le 1er janvier 2007 et se terminera irrévocablement le 31 décembre 2013 ⁽²⁷⁾.

Au cours de la première phase, dix États membres ont décidé de ne pas appliquer de restrictions d'accès à leur marché du travail pour les travailleurs bulgares et roumains ⁽²⁸⁾.

Pour la suite des décisions des États membres concernant le droit au travail des ressortissants des États membres de l'UE-8 et de la Bulgarie et la Roumanie, veuillez consulter le site web de la direction générale Emploi, affaires sociales et égalité des chances de la Commission ⁽²⁹⁾.

Le site web EURES ⁽³⁰⁾ fournit de plus amples informations sur les règles applicables dans les différents États membres au cours de chaque phase de la période transitoire.

⁽²⁷⁾ Première phase: 1^{er} janvier 2007 – 31 décembre 2008.

Deuxième phase: 1^{er} janvier 2009 – 31 décembre 2011.

Troisième phase: 1^{er} janvier 2012 – 31 décembre 2013.

⁽²⁸⁾ Chypre, Estonie, Finlande, Lettonie, Lituanie, Pologne, République tchèque, Slovaquie, Slovénie et Suède. Chypre, la Finlande et la Slovénie appliquent un système d'enregistrement à des fins de contrôle. Les autres États membres ont maintenu un système de permis de travail, bien que, dans certains cas, avec une procédure simplifiée. La Bulgarie et la Roumanie n'ont pas limité l'accès à leur marché du travail.

⁽²⁹⁾ http://ec.europa.eu/employment_social/free_movement/enlargement_fr.htm

⁽³⁰⁾ <http://europa.eu/eures/>.

Les ressortissants de pays tiers

26. Qu'en est-il des ressortissants de pays tiers? Bénéficient-ils également du droit de libre circulation et de l'égalité de traitement?

Les membres de la famille d'un travailleur migrant de la Communauté sont favorisés par rapport aux autres ressortissants de pays tiers. Ils ont le droit d'accompagner le travailleur dans l'État membre d'accueil et d'y travailler sans devoir se procurer de permis de travail.

En dehors de ces situations, les ressortissants de pays tiers qui désirent travailler dans un État membre de l'UE sont soumis au droit national de l'État membre en question. Dans la plupart des cas, ils devront obtenir un permis de travail.

L'Union européenne a conclu des accords avec plusieurs pays tiers qui prévoient une clause d'égalité de traitement concernant les conditions de travail. Elle implique que, une fois que les ressortissants de ces pays ont accès au marché du travail d'un État membre au titre de ses dispositions nationales, ils doivent être traités de la même manière que les ressortissants de cet État membre.

Les ressortissants de pays tiers admis sur le territoire d'un État membre n'ont pas le droit de se rendre librement dans un autre État membre. Toutefois, ceux qui séjournent légalement dans un État membre depuis cinq ans et qui, une fois qu'ils respectent les conditions fixées par la directive 2003/109/CE, acquièrent le «statut de résident de longue durée» prévu dans la directive peuvent circuler d'un État membre à l'autre à certaines conditions, y compris, si l'État membre l'exige, l'obligation de suivre certaines procédures nationales. Dès qu'ils résident dans un autre État membre, ils bénéficient de droits et d'avantages très semblables à ceux garantis dans le premier État membre.

La directive 2003/109/CE ne s'applique pas au Danemark, à l'Irlande ni au Royaume-Uni. C'est pourquoi les ressortissants de pays tiers qui séjournent dans ces États membres n'ont pas le droit d'acquérir un «statut de résident de longue durée» et ne sont en conséquence pas habilités à se rendre dans un autre État membre. En outre, les ressortissants de pays tiers qui ont acquis ce statut dans les États membres concernés par la directive ne sont pas non plus habilités à se rendre dans un de ces trois pays ⁽³¹⁾.

⁽³¹⁾ Pour de plus amples informations sur ces questions, veuillez consulter l'adresse suivante: http://ec.europa.eu/justice_home/fsj/immigration/fsj_immigration_intro_fr.htm



Vos droits en matière de sécurité sociale

27. Qu'advient-il de mes droits en matière de sécurité sociale lorsque que je me rends dans un autre pays pour y travailler?

Il existe des dispositions communautaires qui vous évitent de perdre une partie ou la totalité de vos droits en matière de sécurité sociale lorsque vous vous déplacez dans un autre État membre. Vous trouverez de plus amples informations à ce sujet dans le guide intitulé *Les dispositions communautaires en matière de sécurité sociale — Vos droits lorsque vous vous déplacez à l'intérieur de l'Union européenne*, publié par la Commission européenne ⁽³²⁾.

Les régimes de pension complémentaire sont également importants. Pour atténuer les problèmes résultant du manque de «portabilité» de ces régimes, la Commission européenne a adopté une proposition de directive sur cet aspect spécifique ⁽³³⁾.

⁽³²⁾ Disponible à l'adresse suivante:

http://ec.europa.eu/employment_social/social_security_schemes/index_fr.htm

⁽³³⁾ Proposition de directive du Parlement européen et du Conseil, relative à l'amélioration de la portabilité des droits à pension complémentaire, COM(2005) 507 final du 20 octobre 2005: http://ec.europa.eu/employment_social/news/2005/oct/dir_191005_fr.pdf



Comment faire appliquer vos droits?

28. Que puis-je faire si les autorités nationales ou mon employeur ne respectent pas mes droits en tant que travailleur migrant?

Si vous estimez que les autorités nationales de l'État membre où vous travaillez ou votre employeur ne respectent pas vos droits en tant que travailleur migrant, il est très important, avant tout, que vous demandiez réparation auprès des autorités nationales pour chaque règle ou décision particulière que vous jugez susceptible d'enfreindre le droit communautaire sur la libre circulation des travailleurs.

Vous pouvez également:

- demander de l'aide grâce au système Solvit ⁽³⁴⁾;
- demander de l'aide au service d'orientation pour les citoyens ⁽³⁵⁾;
- introduire une plainte auprès de la Commission européenne ⁽³⁶⁾. Toutefois, celle-ci ne pourra intervenir si votre problème est lié à des décisions prises par un employeur privé. En outre, le dépôt d'une plainte n'aura pas d'effet direct sur votre cas. C'est pourquoi il est capital que vous demandiez réparation auprès des autorités nationales;
- adresser une pétition au Parlement européen ⁽³⁷⁾.

⁽³⁴⁾ http://ec.europa.eu/solvit/site/index_fr.htm

⁽³⁵⁾ http://europa.eu.int/citizensrights/signpost/front_end/index_fr.htm

⁽³⁶⁾ http://ec.europa.eu/community_law/your_rights/your_rights_forms_fr.htm

⁽³⁷⁾ <http://www.europarl.europa.eu/parliament/public/staticDisplay.do?id=49&language=FR>

29. Quel est le rôle de la Cour de justice des Communautés européennes?

La Cour de justice a émis de nombreux arrêts interprétant le droit communautaire sur la libre circulation des travailleurs, la plupart étant favorables aux travailleurs migrants et aux membres de leur famille. Elle a contribué à renforcer la protection des citoyens européens. Le rôle de la Cour est dès lors essentiel lorsque des doutes surgissent quant à la portée des dispositions communautaires, à leur application à des situations individuelles et à leur interprétation par rapport au droit national.

Par conséquent, on peut affirmer sans exagération que, en l'absence de la jurisprudence de la Cour de justice des Communautés européennes, la protection offerte par les dispositions communautaires sur la libre circulation des travailleurs serait moins efficace, incomplète et moins satisfaisante. La Cour est la gardienne juridique des citoyens européens qui exercent leur droit de circuler et de s'établir en Europe.

30. Puis-je introduire un recours devant la Cour de justice des Communautés européennes?

Étant donné ce rôle important qu'a la Cour, vous devez savoir comment faire pour impliquer celle-ci dans la décision qui vous concerne.

- La Cour de justice **ne statue pas directement sur des cas individuels**. Ses arrêts se bornent à interpréter les dispositions communautaires pertinentes à la lumière de l'affaire en question. Toutefois, cette interprétation est contraignante pour toutes les parties concernées (les tribunaux nationaux, les organismes nationaux et les particuliers) et est par conséquent capitale pour la décision définitive concernant votre cas.
- Il s'ensuit que vous n'avez pas la possibilité d'introduire un recours directement devant la Cour de justice des Communautés européennes. Vous devez **recourir à toutes les procédures juridiques et à tous les appels prévus au niveau national**.
- En cas de doute, le tribunal national statuant sur votre affaire peut demander à la Cour de justice comment interpréter une règle communautaire donnée sur la libre circulation si la décision qui vous concerne en dépend. C'est ce qu'on appelle une «demande de décision préjudicielle».

Tous les tribunaux nationaux concernés, même de première instance, peuvent introduire une telle demande. Si aucun recours n'est possible contre la décision du tribunal national, ce dernier doit introduire une demande de décision préjudicielle. Par conséquent, vous pouvez toujours proposer au juge qui statue sur votre affaire de consulter la Cour de justice des Communautés européennes, excepté, bien entendu, si l'interprétation de la règle communautaire est évidente, auquel cas cette décision préjudicielle n'est pas nécessaire.

- Enfin, une autre possibilité est que la Commission européenne saisisse la Cour de justice si elle estime que le droit national est incompatible avec le droit communautaire (la «procédure d'infraction»). Toutefois, cette procédure prend du temps et n'aura pas d'effet direct sur votre situation personnelle.



Sources d'information

Documents

- Communication de la Commission intitulée «Libre circulation des travailleurs — En tirer pleinement les avantages et les potentialités», COM(2002) 694 final du 11 décembre 2002:
http://ec.europa.eu/employment_social/free_movement/docs_fr.htm
- Guide «Libre circulation des travailleurs à partir et à destination des nouveaux États membres — Comment sera-t-elle appliquée en pratique?»:
http://ec.europa.eu/employment_social/free_movement/docs_fr.htm
- Guide «Libre circulation des travailleurs à partir de et à destination de la Bulgarie et la Roumanie – Comment sera-t-elle appliquée en pratique?»,
http://ec.europa.eu/employment_social/free_movement/docs_fr.htm
- Guide «Les dispositions communautaires en matière de sécurité sociale — Vos droits lorsque vous vous déplacez à l'intérieur de l'Union européenne»:
http://ec.europa.eu/employment_social/social_security_schemes/index_fr.htm

Liens internet utiles

- Libre circulation des travailleurs au sein de l'Union européenne:
http://ec.europa.eu/employment_social/free_movement/index_fr.htm
- Libre circulation des personnes au sein de l'Union européenne:
http://ec.europa.eu/justice_home/fsj/citizenship/movement/fsj_citizenship_movement_fr.htm et
http://ec.europa.eu/justice_home/fsj_centre/citizenship/fsj_citizenship_intro_fr.htm
- Libre prestation de service et liberté d'établissement:
http://ec.europa.eu/internal_market/top_layer/index_19_fr.htm
- Reconnaissance des diplômes et des qualifications:
http://ec.europa.eu/internal_market/qualifications/index_fr.htm
- Droits en matière de sécurité sociale:
http://ec.europa.eu/employment_social/social_security_schemes/index_fr.htm
- Régimes de pension complémentaire:
http://ec.europa.eu/employment_social/social_protection/pensions_fr.htm#forum

- EURES (portail européen sur la mobilité de l'emploi):
<http://ec.europa.eu/eures/>
- Europass:
<http://europass.cedefop.europa.eu/>
- Détachement des travailleurs:
http://ec.europa.eu/employment_social/labour_law/postingofworkers_fr.htm
- Immigration:
http://ec.europa.eu/justice_home/fsj/immigration/fsj_immigration_intro_fr.htm
- Étudiants:
http://ec.europa.eu/dgs/education_culture/index_fr.html
- Année européenne de la mobilité des travailleurs:
http://ec.europa.eu/employment_social/workersmobility_2006/index.cfm?language=FR
- Solvit:
http://ec.europa.eu/citizensrights/signpost/front_end/index_fr.htm
- Service d'orientation pour les citoyens:
http://ec.europa.eu/citizensrights/front_end/index_fr.htm
- Droit communautaire:
<http://eur-lex.europa.eu/>
- Cour de justice européenne:
<http://curia.europa.eu/fr/index.htm>
- Informations générales sur l'Union européenne:
http://europa.eu/index_fr.htm
- «L'Europe est à vous»:
<http://ec.europa.eu/youreurope/>
- Europe direct:
http://ec.europa.eu/europedirect/index_fr.htm

Commission européenne

**Vous voulez travailler dans un autre État membre de l'Union européenne?
Prenez connaissance de vos droits! Mise à jour 2007**

Luxembourg: Office des publications officielles des Communautés européennes

2009 — 40 p. — 14,8 x 21 cm

ISBN 978-92-79-08866-7

DOI 10.2767/65782

Comment vous procurer les publications de l'Union européenne?

Vous trouverez les publications de l'Office des publications disponibles à la vente sur le site de l'EU Bookshop (<http://bookshop.europa.eu/>), où vous pourrez passer commande auprès du bureau de vente de votre choix.

Vous pouvez également demander la liste des points de vente de notre réseau mondial par télécopie au (352) 29 29-42758.

Les **publications** de la direction générale de l'emploi,
des affaires sociales et de l'égalité des chances vous intéressent?

Vous pouvez les télécharger:

http://ec.europa.eu/employment_social/emplweb/publications/index_fr.cfm

ou vous abonner gratuitement en ligne:

http://ec.europa.eu/employment_social/sagapLink/dspSubscribe.do?lang=fr

ESmail est la lettre d'information électronique
de la direction générale de l'emploi, des affaires sociales et de l'égalité des chances

Vous pouvez vous abonner en ligne:

http://ec.europa.eu/employment_social/emplweb/news/esmail_fr.cfm

<http://ec.europa.eu/social>

