

REVUE

2019/3

DE DROIT COMPARÉ  
DU TRAVAIL  
ET DE LA SÉCURITÉ SOCIALE

REVUE SOUTENUE PAR L'INSTITUT DES SCIENCES HUMAINES ET SOCIALES DU CNRS

# International Association of Labor Law Journals

---

## IALLJ

La **Revue de droit comparé du travail et de la sécurité sociale** est membre de l'« *International Association of Labor Law Journals* », réseau d'échange de publications, d'idées, de développements juridiques et économiques.

### Les autres membres de l'association sont :

Análisis Laboral (Pérou)  
Arbeit und Recht (Allemagne)  
Australian Journal of Labor Law (Australie)  
Bulletin on Comparative Labour Relations (Belgique)  
Canadian Labour and Employment Law Journal (Canada)  
Comparative Labor Law & Policy Journal (États-Unis)  
Derecho de las Relaciones Laborales (Espagne)  
Diritto delle Relazioni Industriali (Italie)  
Diritti lavori mercati (Italie)  
E-journal of International and Comparative Labour Studies (Italie)  
Employees & Employers - Labour Law and Social Security Review : Delavci in delodajalci (Slovénie)  
Europäische Zeitschrift für Arbeitsrecht : EuZA (Allemagne)  
European Labour Law Journal (Belgique)  
Giornale di Diritto del lavoro e relazioni industriali (Italie)  
Industrial Law Journal (Royaume-Uni)  
Industrial Law Journal (Afrique du Sud)  
International Journal of Comparative Labour Law and Industrial Relations (Pays-Bas)  
International Labour Review (OIT)  
Japan Labor Review (Japon)  
Labour and Social Law (Biélorussie)  
Labour Society and Law (Israël)  
La Rivista Giuridica del Lavoro e della Previdenza Sociale - RGL (Italie)  
Lavoro e Diritto (Italie)  
Pécs Labor Law Review (Hongrie)  
Revista de Derecho Social (Espagne)  
Revue de Droit comparé du travail et de la sécurité sociale (France)  
Revue de Droit du Travail (France)  
Rivista giuridica del lavoro e della sicurezza sociale (Italie)  
Russian Yearbook of Labour Law (Russie)  
Temas Laborales (Espagne)  
Zeitschrift für ausländisches und internationales Arbeits- und Sozialrecht (Allemagne)

## DOSSIER THÉMATIQUE

### LES MIGRATIONS INTERNATIONALES DE TRAVAIL

COORDINATION PAR ISABELLE DAUGAREILH ET JEAN-MARIE SERVAIS

- p. 6** MIGRATIONS INTERNATIONALES ET DROIT SOCIAL  
JEAN-MICHEL SERVAIS
- p. 12** PROTÉGER LES DROITS DES TRAVAILLEURS MIGRANTS : UN DÉFI POUR LE DROIT DU TRAVAIL ?  
KÜBRA DOGAN YENISEY
- p. 26** LE TRAITEMENT DE L'IMMIGRATION ÉCONOMIQUE PAR L'UNION EUROPÉENNE  
FERRAN CAMAS RODA
- p. 40** LE DROIT MAROCAIN DANS LA TOURMENTE DU NOUVEL ORDRE MIGRATOIRE INTERNATIONAL  
RACHID FILALI MEKNASSI
- p. 72** LES CYBERMIGRANTS, UN CONCEPT JURIDIQUE 4.0  
AMALIA DE LA RIVA
- p. 80** LA POLITIQUE D'IMMIGRATION DU TRAVAIL AUX ÉTATS-UNIS  
RISA L. LIEBERWITZ
- p. 94** MIGRATIONS INTERNATIONALES ET TRAVAIL EN CÔTE D'IVOIRE  
NANGA SILUÉ
- p. 108** L'IMMIGRATION CLANDESTINE ET L'EMPLOI DES MIGRANTS EN ALGÉRIE  
ZINA YACOUB
- p. 124** LES TRAVAILLEURS MIGRANTS TEMPORAIRES EN AUSTRALIE  
JOANNA HOWE
- p. 136** DROIT ET POLITIQUE D'IMMIGRATION AU JAPON : DE LA PETITE À LA GRANDE PORTE ?  
CHIZUKO HAYKAWA

## ACTUALITÉS JURIDIQUES INTERNATIONALES

### AFRIQUES

p. 150 **TUNISIE** - NOURI MZID, Université de Béjaïa

### AMÉRIQUES

- p. 156 **BRÉSIL** - ANA VIRGINIA MOREIRA GOMES et GABRIELLA DE ASSIS WANDERLEY, Université de Fortaleza
- p. 160 **CHILI** - SERGIO GAMONAL C., Université Adolfo Ibáñez, Faculté de droit
- p. 164 **ÉTATS-UNIS** - RISA L. LIEBERWITZ, Cornell University - School of Industrial and Labor Relations
- p. 168 **MEXIQUE** - GABRIELA MENDIZÁBAL BERMÚDEZ, Université Autonome d'État de Morelos
- p. 172 **PÉROU** - MARIA KATIA GARCIA, Université pontificale catholique du Pérou
- p. 176 **URUGUAY** - HUGO BARRETTO GHIONE, Université de la République

### ASIE - OCÉANIE

- p. 180 **AUSTRALIE** - DOMINIQUE ALLEN, Université de Monash
- p. 184 **JAPON** - MASAHIKO IWAMURA, Président de la Commission Centrale des Relations de Travail

### EUROPE

- p. 188 **ALLEMAGNE** - ACHIM SEIGERT, Université Friedrich Schiller De léna
- p. 192 **AUTRICHE** - GÜNTHER LÖSCHNIGG et ANTONIA CSUK, Université Karl-Franzens de Graz
- p. 196 **FÉDÉRATION DE RUSSIE** - ANNA ALEKSANDROVA, Université d'État de Penza
- p. 200 **FRANCE** - CLÉMENT CAILLETEAU, Université de Bordeaux
- p. 206 **ITALIE** - SYLVAIN NADALET, Université de Vérone
- p. 210 **PAYS-BAS** - SUSANNE BURRI, Université d'Utrecht
- p. 214 **PORTUGAL** - TERESA COELHO MOREIRA, Université de Minho
- p. 216 **RÉPUBLIQUE TCHÈQUE** - VERA STANGOVA, Université Charles à Prague
- p. 220 **RÉPUBLIQUE TCHÈQUE** - MARTIN ŠTEFKO, Université Charles à Prague
- p. 224 **RÉPUBLIQUE DE SERBIE** - FILIP BOJIC, Université de Belgrade
- p. 228 **ROYAUME-UNI** - PASCALE LORBER, Université de Leicester

# DOSSIER THÉMATIQUE

## LES MIGRATIONS INTERNATIONALES DE TRAVAIL



# LE TRAITEMENT DE L'IMMIGRATION ÉCONOMIQUE PAR L'UNION EUROPÉENNE



## ABSTRACT

The aim of this paper is to address the approach underpinning European Union policies that deal with the entry of non-EU migrant workers. It will define to what extent labour migration policies adopted by this international organisation and its member states are restrictive, or if preferences are shown when it comes to granting certain migrant workers authorisation to work. In short, its aim is to identify whether a model exists for channelling the interests of migrant workers in Europe. Within this framework, several measures for preventing irregular migration to Europe, already on the table, will be analysed. Finally, proposals will be made so that the European Union can achieve compliance with the UN Global Compact for safe, orderly and regular migration des Nations Unies.

**KEY WORDS:** *Labour Migration, Highly-Qualified Migrants, European Agenda on Migration, UN Global Compact.*

## RÉSUMÉ

L'objectif de ce document est de traiter de l'approche qui sous-tend les politiques de l'Union européenne relatives à l'entrée de travailleurs migrants. Cet article étudie les politiques sur les migrations de travail adoptées par l'UE et ses États membres, la manière dont elles peuvent être restrictives ou favoriser certains travailleurs migrants. L'objectif est de déterminer s'il existe un modèle permettant de canaliser les intérêts des travailleurs migrants en Europe. Dans ce cadre, plusieurs mesures de prévention des migrations irrégulières vers l'Europe seront analysées. Enfin, des propositions seront formulées afin que l'Union européenne puisse se conformer au Pacte mondial pour des migrations sûres, ordonnées et régulières.

**MOTS CLÉS:** *Migrations de travail, travailleurs hautement qualifiés, Agenda Européen en matière d'immigration, Pacte mondial des Nations Unies.*

**D'**après les dernières estimations fournies par plusieurs institutions internationales, on observe un accroissement important du nombre de personnes émigrant à travers le monde.

En 2017, le niveau a atteint 266 millions de personnes<sup>1</sup>, comprenant réfugiés et migrants aux motivations et statuts juridiques divers et variés. Les causes de la migration sont multiples, liées notamment à des facteurs d'ordre économique tels que la mobilité visant l'investissement (qu'il soit altruiste ou lucratif), la création d'entreprise, ou la recherche d'un emploi (pour le compte d'autrui ou pour son propre compte), motif que nous étudierons ci-après.

Les principales institutions internationales reconnaissent que le facteur prépondérant du phénomène migratoire est en lien, d'une part avec l'emploi dans la mesure où les immigrants sont amenés à quitter leur pays justement pour rechercher un travail, et d'autre part avec ce qui en découle, c'est à dire de meilleures conditions de vie<sup>2</sup>. En 2015, l'Organisation Internationale du Travail (OIT) évaluait ainsi que, cette année-là, sur un total de 207 millions de migrants internationaux âgés de 15 ans ou plus, 150 millions étaient des travailleurs, et parmi eux 11,5 millions de travailleurs domestiques (plus exactement des femmes travailleuses). Avec ces chiffres, l'OIT a mis en lumière le caractère prédominant de la recherche d'emploi dans les migrations observées dans le monde, et a exprimé l'espoir de voir mieux comprises les interrelations entre migration, politiques du marché du travail et avenir du travail.

Les causes de ces mouvements internationaux de personnes à la recherche d'un travail sont en rapport non seulement avec les réalités des pays de destination (*pull factors*), mais aussi avec les situations sensibles dans les pays d'origine (*push factors*). Ces deux aspects constituent souvent les deux faces d'un même problème de fond. Ainsi, pour expliquer les flux migratoires consécutifs à la recherche de meilleures conditions de vie et de travail, plusieurs éléments peuvent être pris en considération.

En premier lieu, les différences de revenus entre les pays à faibles revenus - particulièrement quand ils souffrent aussi de sérieux déficits sociaux - et ceux à revenus élevés sont disproportionnées, ce facteur s'aggravant davantage lorsque les deux types de pays sont limitrophes. En second lieu, il faut également prendre en considération les difficultés des pays d'émigration pour absorber rapidement l'augmentation démographique qu'ils subissent, ce qui se répercute dans les pays destinataires par des déséquilibres démographiques face au vieillissement progressif de la population, notamment dans les sociétés européennes.

---

1 D. Ratha, S. Plaza, S. De, K. Schuettler, G. Seshan, N. D. Yameogo, E. Ju Kim, *Migration and Development Brief 29*, World Bank Group & Knomad, <http://www.knomad.org/publication/migration-and-development-brief-29>

2 OIT, Organisation for Economic Cooperation and Development, World Bank Group, *The contribution of Labour Mobility to Economic Growth*, 2015 : <http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/>

Dès lors, pour comprendre les mouvements migratoires, il faut tout particulièrement garder à l'esprit qu'un *push factor* deviendra déterminant au cours des prochaines décennies, comme annoncé dans un rapport financé par la Banque Mondiale : dans les pays à revenus faibles ou moyens, la population en âge de travailler va augmenter de plus de 2 milliards de personnes d'ici 2050, alors que le nombre d'emplois créés n'atteindra, au maximum qu'un peu plus de 800 millions. Il ne fait pas de doute que ce déséquilibre va engendrer un accroissement des mouvements migratoires à caractère économique.

L'Union Européenne (UE) et ses États Membres doivent assumer l'importance des flux migratoires générés par la recherche d'amélioration économique et de travail. La première partie de cette étude concerne donc les mécanismes existants dans la réglementation et les politiques de l'UE pour canaliser les migrations économiques (I) et la seconde analyse les initiatives prises par les Nations Unies pour favoriser l'émergence de filières légales de migrations (II).

## I - LE TRAITEMENT PAR L'UNION EUROPÉENNE DES MIGRATIONS À CARACTÈRE ÉCONOMIQUE

Dans les Traités constitutifs de l'UE, on ne trouve aucune compétence exprimée de façon claire et littérale visant à faire face aux mouvements migratoires pour des raisons économiques, et en particulier pour des raisons de travail. À l'inverse, lorsque l'UE aborde le sujet de l'immigration pour des raisons d'emploi, elle ne le fait que pour attribuer aux États membres une compétence concernant le nombre de migrants qu'ils peuvent accepter.

Pour évaluer cette situation dans son contexte, il convient de rappeler que l'UE dispose des compétences lui permettant de développer une politique commune d'immigration. La conception et l'exécution de cette politique doivent s'appuyer sur deux principes fondamentaux : celui de la solidarité, et celui de la distribution équitable de cette responsabilité entre les différents États Membres notamment en ce qui concerne l'aspect financier. Ces deux postulats sont fortement remis en cause par la crise migratoire européenne de ces dernières années qui semble mettre en évidence les difficultés de l'UE à concrétiser une politique commune d'immigration<sup>3</sup>.

Parmi les fondements de la politique commune en matière d'immigration, aucune référence n'est faite à la dignité humaine. Il s'agit là d'une insuffisance qui devrait être corrigée si l'on tient compte de la valeur accordée à la dignité, comme valeur de l'Union Européenne. Il faut en effet souligner, d'une part que la Charte des Droits Fondamentaux de l'UE place la personne - quelle que soit sa nationalité (voire son statut juridique d'étranger car il peut s'agir d'un immigrant en situation irrégulière) - au cœur de son action. De plus, l'article 21 du Traité de l'UE considère le respect de la dignité humaine comme une condition *sine qua non* de l'action de l'UE au niveau international. Ce principe devrait être pris en compte dès lors que l'action extérieure de l'UE concerne la mise en œuvre des politiques en matière de migrations, particulièrement pour l'adoption d'accords ou de partenariats avec des pays tiers concernant la délivrance des visas, la lutte contre l'immigration irrégulière ou de pactes portant sur la réadmission des rapatriés.

3 H. Labayle, « La crise des politiques européennes d'asile et d'immigration, regard critique », *RFDA*, n° spécial *L'Immigration et l'Union Européenne*, 2017, p. 897.



Ainsi, l'article 79 du Traité sur le Fonctionnement de l'Union Européenne (TFUE) prévoit que l'Union doit mettre en place une politique commune d'immigration visant à assurer « à tous les stades, une gestion efficace des flux migratoires, un traitement équitable des ressortissants de pays tiers en séjour régulier dans les États Membres, ainsi qu'une prévention de l'immigration illégale et de la traite des êtres humains ainsi qu'une lutte renforcée contre celles-ci ». Ce précepte ne mentionne pas directement le contrôle des migrations pour des motifs de travail comme l'un de ses objectifs, mais on peut considérer que l'UE l'assume de manière implicite lorsqu'elle déclare que ce type de migrations est inclus dans l'objectif de garantir « une gestion efficace des flux migratoires ».

Le Traité ne considère pas davantage que l'immigration à la recherche d'un emploi nécessite une harmonisation de la législation entre les États Membres, quel que soit le sujet : conditions d'entrée et de séjour, de délivrance de visas et de titres de séjour de longue durée, droits des ressortissants des pays tiers en séjour régulier, immigration clandestine et séjour irrégulier, ou encore lutte contre la traite des êtres humains, en particulier des femmes et des enfants.

Néanmoins, dans tous ces domaines, il est indispensable de réglementer les questions relatives à l'emploi dans la mesure où, comme déjà évoqué, l'article 79 du TFUE prévoit que l'Union devra développer une politique commune d'immigration destinée à garantir « un traitement équitable des ressortissants de pays tiers en séjour régulier dans les États Membres », ce qui suppose obligatoirement d'aborder les questions concernant l'emploi des migrants (s'ils résident de façon régulière).

De fait, la référence littérale mentionnée dans le TFUE concernant les migrations de travail ou la recherche d'un emploi en situe le traitement principalement au niveau des États membres, l'UE se limitant à établir les « volumes d'admission » de ressortissants en provenance de pays tiers à la recherche d'un emploi salarié ou non salarié.

Ainsi, la prise en charge historique des migrations relevant indissociablement de l'autorité souveraine des États a été sauvegardée. Cependant, ce point de vue historique et jalousement défendu par les États Membres doit être considéré comme une politique obsolète. Aucun des États membres pris séparément ne peut réellement faire face à ces mouvements massifs de personnes. L'accepter permettrait de reformuler le Traité constitutionnel de l'UE, en atténuant cette capacité exclusive des États Membres à déterminer la quantité de migrants qu'ils peuvent assumer pour des raisons économiques.

Bien que le TFUE accorde aux États Membres les compétences pour déterminer les volumes de migrants à la recherche d'un emploi pouvant accéder à leur territoire, il ne dépouille l'UE d'aucun instrument législatif susceptible de servir cet intérêt. La limite d'intervention de l'Union porte sur la capacité des États à évaluer la quantité de migrants qu'ils peuvent accueillir, mais ne concerne pas la réglementation des conditions appliquées aux travailleurs migrants pour les autoriser à entrer sur le territoire de l'Union. Toutefois, le droit des États Membres à établir les volumes d'admission des travailleurs migrants ne présuppose pas, en soi - comme le signale le Comité Économique et Social Européen - que l'Union ne puisse pas atteindre « un degré élevé d'harmonisation législative progressive pour l'admission de migrants économiques [...], offrant aux États des délais d'adaptation au niveau de l'UE »<sup>4</sup>.

4 Décision du Comité Économique et Social Européen, « El planteamiento de la UE sobre la gestión de la inmigración económica », *Libro Verde*, COM (2004) 811 Final, 9/06/2005, [http://eurored.ccoo.es/comunes/recursos/99999/doc1754\\_Dictamen\\_del\\_CESE\\_694-2005.pdf](http://eurored.ccoo.es/comunes/recursos/99999/doc1754_Dictamen_del_CESE_694-2005.pdf)

Dès lors, force est de constater qu'en matière de migrations économiques, la structure des compétences actuellement établie au niveau européen oblige nécessairement à instaurer un dialogue politique entre l'Union et les États Membres, sans qu'il n'y ait de lien direct avec les cycles économiques.

Le fait que les États Membres disposent du dernier mot s'agissant de l'admission des travailleurs migrants conduit à ce qu'en périodes de crise économique les États renforcent leurs politiques protectionnistes au profit d'une préférence accordée à leurs travailleurs autochtones pour occuper les postes de travail disponibles, ceci afin d'éviter l'accès de migrants à la recherche d'un emploi. Ainsi, ces dernières années, on a pu constater que les États membres se montraient réfractaires à l'adoption de normes plus contraignantes de l'UE en matière de migration à la recherche d'un emploi<sup>5</sup>.

Deux types de problèmes sont engendrés par ces politiques protectionnistes. D'une part, étant donné que les migrations à caractère économique sont majoritaires au niveau mondial (excepté la situation exceptionnelle de la crise des réfugiés subie il y a quelques années qui comprenait néanmoins des mouvements de nombreux migrants strictement économiques), le fait de limiter l'accès consiste, au final, à dresser un mur infranchissable pour les migrants à la recherche d'un emploi. Ceci a des conséquences directes sur l'accroissement de l'immigration irrégulière. D'autre part, l'impossibilité pour les migrants économiques d'avoir accès au territoire d'un État membre de l'UE n'est pas la même pour tous les migrants : certains sont plus défavorisés que d'autres pour ce qui est de la possibilité de pouvoir entrer en Europe. Alors que les migrants hautement qualifiés, ou possédant des ressources économiques ou entrepreneuriales **(A)**, parviennent aisément à surmonter les obstacles mis en place par l'État, il n'en est pas de même pour la majorité des migrants peu ou moyennement qualifiés, ou ne disposant pas d'expérience entrepreneuriale ou économique **(B)**.

### A - LES AVANTAGES ACCORDÉS PAR L'UE AUX MIGRATIONS DE TRAVAILLEURS HAUTEMENT QUALIFIÉS

Depuis l'approbation du Plan relatif à l'immigration légale de 2005, l'UE ne s'est pas engagée dans un modèle de législation horizontale, applicable de façon générale et équitable à tous les travailleurs migrants, mais au contraire, a adopté des directives sectorielles applicables à certaines catégories de migrants protégés par des raisons de travail<sup>6</sup>.

C'est le cas des travailleurs étrangers aux fins d'un emploi hautement qualifié (Directive 2009/50/CE ou « Directive Carte bleue »), des travailleurs à caractère saisonnier (Directive 2014/36/UE), des travailleurs déplacés sur un territoire de l'Union dans le cadre d'un transfert intragroupe (Directive 2014/66/UE), ou encore de la Directive 2016/801 relative aux conditions d'entrée et de séjour des ressortissants de pays tiers à des fins de recherche, d'études, de formation, de volontariat et de programmes d'échange d'élèves ou de projets éducatifs et de travail au pair.

5 « Migration, human rights and governance », Handbook for Parliamentarians n° 24, *Inter-Parliamentary Union*, 2015.

6 Voir E. Rojo Torrecilla, F. Camas Roda, I. Camós Victoria, F. Esteve García, M. Illamola Dausà, S. Rodera Sans, « Inmigración y mercado de trabajo en la era de la globalización », in E. Rojo Torrecilla (coord.), *Lex Nova*, 2006 ; M.L. Rodríguez Copé, « La política comunitaria de inmigración. Los extranjeros en el marco de la legislación laboral europea », in F. Navarro, M.C. Rodríguez-Pinero, J.-M. Gomez (coord.), *Manual de Derecho Social de la Union Europea*, Tecnos, 2011.

L'UE n'aborde pas de façon adéquate ces deux situations. Pour commencer, en ce qui concerne les domaines pour lesquels une politique commune sur l'immigration a été développée, les immigrations légales à la recherche d'un emploi ont été abordées de façon sectorielle et dispersée. Face à cet éparpillement, il faut cependant souligner l'exception que constitue la Directive 2011/98/UE du Parlement européen et du Conseil du 13 décembre 2011 qui établit une procédure de demande unique en vue de la délivrance d'un permis unique, autorisant les ressortissants de pays tiers à résider et à travailler sur le territoire d'un État membre, et garantissant un socle commun de droits pour les travailleurs issus de pays tiers qui résident légalement dans un État membre. Cette directive est importante dans la mesure où elle met en œuvre une « procédure commune simplifiée » pour les citoyens qui demandent à résider et à travailler sur le territoire d'un État membre, et parce qu'elle garantit un droit à une égalité de traitement social (sécurité sociale, conditions de travail, etc.) à tous les ressortissants de pays tiers travaillant dans un pays de l'UE.

De fait, pour délimiter le champ d'application personnel du principe de l'égalité de traitement aux travailleurs étrangers extracommunautaires, la Directive 2011/98/CE définit le « travailleur issu d'un pays tiers » comme le « ressortissant d'un pays tiers qui a été admis sur le territoire d'un État membre, y réside légalement et est autorisé, dans le cadre d'une relation rémunérée, à travailler dans cet État membre conformément au droit national ou à la pratique nationale ». En dépit du fait que cette définition se limite aux seuls effets de ladite Directive elle n'en demeure pas moins importante pour les autres travailleurs dans la mesure où, si leur demande suit la voie procédurale de la Directive 2011/98/CE, ils jouissent alors du droit commun à l'égalité de traitement des travailleurs étrangers.

Cependant, cette Directive ne couvre pas spécifiquement les conditions d'entrée et de séjour des ressortissants moyennement ou peu qualifiés. Naturellement, ces derniers peuvent bénéficier, comme les autres immigrants, d'un certain nombre de droits relevant de l'égalité de traitement et de garanties de procédure en vertu de cette Directive. Mais ces droits ne sont pas établis dans le cadre d'un schéma spécifique d'admission au sein de l'UE puisqu'il n'existe aucun instrument harmonisé de l'Union pour l'admission des travailleurs moyennement ou peu qualifiés<sup>7</sup>, à l'inverse par exemple du régime des migrants hautement qualifiés. Face à cette situation, les instances européennes ont considéré que les conséquences de l'absence de normes harmonisées d'admission et de résidence dans l'UE pour attirer les ressortissants moyennement ou peu qualifiés étaient difficiles à évaluer et variaient en fonction des besoins exprimés par les États membres<sup>8</sup>.

Étant donné que l'ensemble des directives sectorielles susmentionnées ont un champ d'application personnel variable car elles s'adressent à des collectifs spécifiques de migrants, et eu égard au fait qu'elles définissent différemment les conditions d'admission, d'emploi, de résidence, en omettant la catégorie de travailleurs moyennement ou peu qualifiés, il semble nécessaire d'envisager un retour à la proposition de Directive horizontale concernant les conditions d'entrée et de résidence des étrangers souhaitant accéder au territoire de l'Union à la recherche d'un emploi. Face aux défis auxquels la politique migratoire et de travail de l'UE doit faire face, cette initiative qui avait déjà été engagée en 2001 n'est jamais parvenue à se concrétiser en raison du rejet des États Membres.

7 « Legal Migration Fitness Check Final Evaluation Report. Supporting study. Written by ICF Consulting Services Limited », European Commission, Juin 2018, p. 84.

8 *Idem*.

En ce sens, le Comité Économique et Social a également préconisé un cadre législatif global (horizontal) qui régleme les conditions d'entrée et de résidence des immigrants exerçant un travail pour le compte d'autrui, pour leur propre compte, ou toute autre activité économique pendant plus de trois mois sur le territoire d'un État membre<sup>9</sup>.

Il serait intéressant d'étudier l'impact d'une réglementation unique et homogène, apportant de la rationalité, concédant des droits uniformes protecteurs durant les périodes de séjour ou de résidence des travailleurs en situation régulière, et maintenant un certain équilibre du niveau d'admission des immigrants, quelle que soit la catégorie d'emploi. Or c'est justement cet équilibre-là qui semble aujourd'hui perdu : pour les travailleurs hautement qualifiés, ou les cadres de direction mutés vers un territoire de l'Union dans le cadre d'un accord intra-entreprises, les facilités d'accès accordées par les États Membres sont incomparablement plus ouvertes que pour d'autres catégories de migrants, tels les travailleurs peu qualifiés.

Concernant ces catégories privilégiées, les États Membres peuvent mettre en place des systèmes nationaux parallèlement à ceux prévus par la Directive, facilitant ainsi l'accès de ces migrants au travail et contournant le principe de préférence vis-à-vis des travailleurs autochtones ; autrement dit, l'admission de ces travailleurs étrangers qualifiés par les États Membres n'est pas soumise au filtre limitatif de la situation nationale d'emploi.

L'Agenda Européen en matière de migration de 2015<sup>10</sup> a renforcé ce schéma. En observant sa structure, on constate qu'elle repose sur quatre grands piliers visant, dans l'ordre, à réduire les incitations à la migration irrégulière, à gérer les frontières, à adopter une politique commune solide en matière d'asile et enfin à élaborer une nouvelle politique de « migration légale ». Ce dernier et quatrième élément donne un aperçu de son rôle secondaire dans la politique commune d'immigration.

Dans le cadre de cette politique, l'Agenda Européen en matière de migration de 2015 maintient sa stratégie, conçue au cours des années antérieures, de miser sur l'immigration « qualifiée ». La Commission européenne part de la conviction que l'Europe va continuer à connaître un déclin démographique ainsi qu'une pénurie croissante de main-d'œuvre qualifiée sur le marché du travail, en particulier pour les secteurs des sciences, des technologies, de l'ingénierie et de la santé. C'est en ce sens que l'Agenda promeut plusieurs initiatives visant à favoriser la mobilité des travailleurs et à modifier la Directive concernant les travailleurs hautement qualifiés (Directive dite carte bleue) afin d'attirer un plus grand nombre de ressortissants de pays tiers de cette catégorie.

Malgré ce choix, des efforts devraient être engagés pour canaliser l'introduction de travailleurs peu qualifiés en Europe. Plusieurs études statistiques, dont l'UE elle-même s'est fait l'écho, attestent d'un grand besoin de travailleurs moyennement ou peu qualifiés, pour faire face à des situations très diverses en fonction des États Membres, certains ayant besoin de personnel pour des emplois moyennement ou peu qualifiés (notamment dans

---

9 Voir les propositions du CESE, dans sa décision déjà citée sur « Les politiques européennes d'immigration », 3/09/2014.

10 Communication de la Commission pour le Parlement européen, le Conseil, le CES et le Comité des Régions, « A European Agenda on Migration », COM (2015) 240 final, Bruxelles, 13/05/2015 : [https://ec.europa.eu/home-affairs/sites/homeaffairs/files/what-wedo/policies/europeanagendamigration/backgroundinformation/docs\\_communication\\_on\\_the\\_european\\_agenda\\_on\\_migration\\_en.pdf](https://ec.europa.eu/home-affairs/sites/homeaffairs/files/what-wedo/policies/europeanagendamigration/backgroundinformation/docs_communication_on_the_european_agenda_on_migration_en.pdf)

l'agriculture, la pêche et les services de soins), d'autres souffrant d'une pénurie de main-d'œuvre en emplois hautement qualifiés<sup>11</sup>.

Ces études reconnaissent le rôle fondamental que les ressortissants de pays tiers de l'UE peuvent jouer pour couvrir les secteurs présentant des déficits de personnel, s'agissant surtout des services à domicile, de l'agriculture, des transports, du bâtiment et des services liés au tourisme tels les hôtels et restaurants. C'est en particulier dans le commerce de détail et le secteur de la distribution que l'on prévoit la plus forte augmentation de la demande de travailleurs moyennement et peu qualifiés.

En outre, si l'on pressent une baisse de l'emploi pour certaines catégories, notamment les travailleurs manuels et les salariés en général, les pertes nettes d'emplois prévues devraient être compensées par la nécessité de remplacer les travailleurs ayant atteint l'âge de la retraite<sup>12</sup>.

À partir de toutes ces données, le défi principal consiste à établir des filières légales de migration qui rééquilibreront la possibilité d'accès de catégories d'immigrants autres que ceux hautement qualifiés aux États Membres de l'UE pour y travailler.

Toutefois, un premier problème se pose dans la mesure où les directives étudiées ne définissent pas ce que sont les travailleurs moyennement ou peu qualifiés. La Directive sur la Carte Bleue définit « l'emploi hautement qualifié » comme un emploi exercé par une personne « qui possède les compétences requises appropriées et spécifiques attestées par des qualifications professionnelles élevées », ceci supposant que l'on rattache l'emploi réalisé à la détention de titres et donc que l'on évalue la possession de compétences professionnelles des travailleurs. Les travailleurs étrangers qui émigrent à la recherche d'emplois moyennement ou peu qualifiés ne font pas l'objet d'une définition, à moins de considérer que ces travailleurs sont ceux dont les qualifications ou capacités ou compétences ne répondent pas aux conditions prévues par la Directive sur la Carte Bleue<sup>13</sup>.

Vu ce qui précède, il convient de chercher les points de convergence ou de complémentarité entre l'acquis communautaire relatif aux migrations légales pour des raisons d'emploi nécessitant certaines qualifications, et d'autres politiques de l'UE, particulièrement celles en rapport avec les problèmes d'obtention de titres ou de reconnaissance des qualifications professionnelles<sup>14</sup>. De façon prioritaire, il serait nécessaire que la réglementation communautaire sur les ressortissants de pays tiers de l'UE à la recherche d'un emploi dans un État membre adopte une formule permettant de caractériser les travailleurs en fonction de leur qualification - élevée, moyenne ou faible - afin de prévoir les besoins futurs en travailleurs qualifiés de niveau moyen ou peu élevé et ainsi satisfaire la demande de postes de travail présentant ce profil.

À ce jour, certaines voix commencent à se faire entendre et signalent que, dans le contexte actuel des besoins d'emplois de l'UE, l'acquis en matière de migration légale de l'UE

11 Commission européenne, « Legal Migration Fitness Check Final Evaluation Report - Supporting study », Juin 2018, p. 164.

12 *Idem*.

13 « Commission staff working document. Fitness check on EU Legislation on legal migration », {SWD(2019) 1056 final}, Bruxelles, 29/03/2019 SWD (2019) 1055 final, part 2/2, p. 166.

14 Commission européenne, « Legal Migration Fitness Check Executive Summary of the supporting study », Juin 2018, p. 116.

pourrait ne pas être suffisamment significatif pour aborder ces besoins futurs en termes de capacités<sup>15</sup>. Face à cette prévision, certains se demandent si l'harmonisation des politiques au niveau de l'UE serait efficace pour résoudre ce problème. Les uns soutiennent que l'entrée et la résidence de travailleurs sont mieux réglementées au niveau national puisque la législation nationale peut réagir plus rapidement aux changements du marché du travail. D'autres soutiennent que l'UE dispose de moyens pour incorporer cette flexibilité, ce qui permettrait à l'Union de s'impliquer dans ces politiques d'entrée de travailleurs peu qualifiés<sup>16</sup>.

Face aux défis sociaux et à ceux du monde du travail qui affectent l'UE dans son ensemble (vieillesse démographique, influences de la révolution technologique sur le marché du travail, conséquences du changement climatique<sup>17</sup>), il semble que l'action visant à canaliser les flux migratoires pour des raisons de travail devrait, elle aussi, être réglementée dans une perspective plus large, en établissant des minimums communs harmonisés par l'UE, et en incorporant les travailleurs moyennement ou peu qualifiés (ou autrement dit les migrants « pauvres »). C'est uniquement à partir d'une position commune harmonisée, et non à partir de l'intérêt particulier de chaque État, que l'on pourra faire face à des défis de cette ampleur sur le marché du travail. Certes, il existe des politiques sociales ou de travail, mais la politique migratoire constitue l'un des instruments les plus à même de résoudre ces problèmes déjà prégnants sur le marché européen.

## B - LA STRATÉGIE POLITIQUE D'OUVERTURE DE FILIÈRES LÉGALES POUR LES MIGRATIONS ÉCONOMIQUES

L'évolution de la doctrine contenue dans les Communications de la Commission Européenne sur l'Agenda migratoire témoigne de la nécessité d'envisager, à long terme, l'ouverture de filières légales pour les migrations. Ainsi, dans les Communications de septembre 2017<sup>18</sup> et de mars 2018<sup>19</sup> sur l'application de l'Agenda européen en matière de migration, la Commission se dit prête à coordonner des projets pilotes dans des pays tiers et à apporter son appui financier pour encourager les États Membres à s'engager à recevoir un certain nombre de migrants arrivant par des filières légales, « *in particular including for economic purposes* ». Cela traduit un pas vers la reconnaissance de l'importance de ces migrations, en dépit du fait que si l'on parle effectivement de mouvements pour l'emploi, rien n'est en revanche dit sur les catégories de travailleurs susceptibles d'en bénéficier.

Le problème sous-jacent à tous ces projets, c'est le lien qui existe entre les filières légales de migrations pour des raisons économiques, la lutte contre les flux irréguliers et la réadmission des expulsés ou des rapatriés. Ainsi, concernant l'ouverture de filières légales de migrations pour raisons économiques, la ligne politique poursuivie par l'UE consiste à

15 *Ibid.*, p. 116.

16 *Ibid.*, p. 90.

17 Dans le document de travail des services de la Commission Européenne sur la dégradation environnementale et migratoire qui accompagne la « Communication sur le changement climatique, la dégradation environnementale et la migration de 2013 », on considère que le sujet des migrations pour des raisons de travail est un bon instrument pour remédier aux déplacements massifs de personnes (Document de travail SWD-2013 Final).

18 Communication de la Commission pour le Parlement européen, le Conseil, le CES et le Comité des Régions, Bruxelles, 27/09/2017 COM (2017), 558 Final.

19 Communication de la Commission pour le Parlement européen, le Conseil européen et le Conseil, Bruxelles, 14/03/2018 COM (2018), 250 Final.

établir des accords avec des pays préalablement sélectionnés portant sur certains aspects des migrations économiques, et notamment sur le contrôle que ces pays sont susceptibles d'exercer sur l'immigration irrégulière.

La Communication de 2018 indique que ces projets pilotes de migration légale pourraient être expérimentés avec certains États Membres ayant exprimé leur intérêt pour des migrations temporaires et de longue durée en raison de leurs besoins d'emploi ainsi qu'avec certains pays tiers. Les États Membres sont encouragés à faire des offres concrètes allant dans ce sens en vue d'ouvrir des négociations avec les pays tiers, en particulier en Afrique.

Au final, l'UE rejette les accords spécifiques de mobilité pour l'emploi qui ne tiennent compte que des problèmes strictement liés au travail ou au marché de l'emploi. La stratégie politique aujourd'hui privilégiée par l'Union consiste à accepter l'immigration à caractère économique tout en prenant en considération d'autres contraintes politiques inhérentes à la police des migrations, dans le but principal d'éviter l'immigration irrégulière.

Préalablement à la mise en œuvre de ces filières légales d'accès, il sera toutefois nécessaire d'identifier les besoins réels des marchés de l'emploi dans l'UE, de manière à évaluer précisément les insuffisances détectées et à déterminer de quelle manière les migrations peuvent les résoudre, ceci afin de garantir une intégration plus effective sur le marché de travail.

Pour procéder à cette évaluation, il sera pertinent d'étudier comment le système répond effectivement aux demandes en main-d'œuvre sollicitées par les États Membres pour pallier les carences de savoir-faire et les défis démographiques (telle l'augmentation des taux de dépendance vieillesse).

## II - LES CONTRIBUTIONS DES NATIONS UNIES POUR DES MIGRATIONS SÛRES, ORDONNÉES ET RÉGULIÈRES

En mai 2016, le Secrétaire Général des Nations Unies a présenté son rapport « *In Safety and Dignity: Addressing Large Movements of Refugees and Migrants* »<sup>20</sup> qui, au regard d'un monde de plus en plus globalisé et interdépendant, prévoit à l'avenir une tendance nette à l'augmentation des migrations internationales **(A)**.

Face aux migrations internationales à grande échelle, ce rapport préconise de prendre des mesures sur la base de trois fondements: le respect de la sécurité et de la dignité des réfugiés et des migrants; l'adoption d'un pacte global pour le partage des responsabilités envers les réfugiés, et l'assurance d'une « migration sûre, régulière et ordonnée ». En vertu de ce dernier objectif, le Secrétaire Général des Nations Unies fait ainsi appel aux États Membres pour mettre en place un Pacte mondial (*Global compact*) visant à ce que tout migrant, quel que soit son statut juridique, ait droit à la préservation et à l'exercice de ses droits fondamentaux, et soit placé sous la protection des traités de Droits de l'homme **(B)**.

---

20 Nations-Unies, *In Safety and Dignity: Addressing Large Movements of Refugees and Migrants*, Rapport du Secrétaire Général des Nations Unies, Assemblée Générale, 9/05/2016.

## A - LA DÉCLARATION DE NEW YORK SUR LES RÉFUGIÉS ET LES MIGRANTS DE 2016

S'appuyant sur ce rapport, l'Assemblée Générale des Nations Unies a approuvé, le 19 septembre 2016, la Déclaration de New York sur les réfugiés et les migrants<sup>21</sup>. Dans la partie de ce texte relative aux engagements envers les migrants, les Etats signataires s'engagent à coopérer étroitement « pour faciliter et garantir des migrations sûres, ordonnées et régulières, y compris lorsqu'il s'agit de retours et de réadmissions, en tenant compte de la législation nationale ». Cette affirmation permet de comprendre que la seule migration bénéfique pour tous est celle qui se réalise d'une façon régulière dans le cadre de filières légales.

La Déclaration indique également que « la migration devrait être un choix, non une nécessité ». À cet effet, les Etats signataires s'engagent à prendre des mesures destinées, entre autres, à instaurer l'Agenda 2030 pour le Développement durable dont les objectifs sont les suivants : élimination de la pauvreté extrême et des inégalités ; promotion de l'avènement de sociétés pacifiques et inclusives reposant sur le droit international des droits de l'homme et sur l'Etat de droit ; création de conditions propices à la croissance économique et à l'emploi sur une base équilibrée, durable et inclusive ; lutte contre la dégradation de l'environnement et mise en œuvre de mesures efficaces face aux catastrophes naturelles et aux effets néfastes des changements climatiques.

Sur la base de ces considérations, les Etats composant l'Assemblée des Nations Unies ont pris l'un des engagements les plus importants de la Déclaration, à savoir engager un processus de négociations intergouvernementales en vue d'aboutir à un Pacte mondial pour des migrations sûres, ordonnées et régulières, qui fut adopté lors de la Conférence intergouvernementale des 10 et 11 décembre 2018 au Maroc.

À cet effet, l'annexe II de la Déclaration formule différents éléments qui pourraient être inclus dans ce Pacte, à commencer par les grandes opportunités qu'offrent l'émigration et les droits de l'homme, ou encore la volonté de faciliter les migrations grâce à des politiques migratoires planifiées, bien gérées, grâce à la création et au développement de voies de migration sûres et régulières.

Sur ce point, il convient de citer le rapport du Rapporteur Spécial sur les droits de l'homme des migrants de juin 2017<sup>22</sup> qui, parallèlement à l'Agenda pour le Développement Durable de 2030, propose de mettre en place un « Agenda 2035 » des Nations Unies ayant pour objectif de faciliter la mobilité humaine. Concernant ce problème, le Rapporteur suggère que l'on reconnaisse réellement les nécessités en matière d'emploi et que l'on élargisse davantage les possibilités d'obtenir un visa pour les travailleurs migrants, quelle que soit leur qualification : « *with appropriate selection and organization, the numbers would be entirely manageable* ».

En ce sens, le Rapporteur propose en particulier la création de filières permettant d'élargir la mobilité des travailleurs peu qualifiés, et insiste sur la responsabilité des États à gérer les demandes de main-d'œuvre peu qualifiée pour les secteurs économiques qui souffrent d'une

21 Nations-Unies, *New York Declaration for Refugees and Migrants*, Résolution adoptée par l'Assemblée Générale, 19/09/2016, (A/71/L.1), [http://www.un.org/en/ga/search/view\\_doc.asp?symbol=A/RES/71/1](http://www.un.org/en/ga/search/view_doc.asp?symbol=A/RES/71/1)

22 Nations-Unies, *Report of the Special Rapporteur on the human rights of migrants on a 2035 Agenda for facilitating human mobility*, Assemblée Générale, Nations Unies, Avril 2017, <https://documents-dds-ny.un.org/doc/UNDOC/GEN/G17/102/34/PDF/G1710234.pdf?OpenElement>



pénurie de travailleurs locaux. Enfin, le Rapporteur demande aux États de développer des voies de migration sûres, régulières, accessibles et abordables, pour satisfaire la demande en postes de travail de faible qualification.

Par ailleurs, pour faire progresser ce Pacte, le Secrétaire Général des Nations Unies a, en décembre 2017, présenté un intéressant Rapport intitulé «Rendre les migrations bénéfiques pour tous»<sup>23</sup>, qui corrobore les liens entre les migrations et l'Agenda 2030 pour le Développement durable, et insiste sur l'importance des mouvements migratoires pour réduire les inégalités dans et entre les États, mais aussi les inégalités de genre, et ce, d'autant plus que les femmes représentent une grande part de la population migrante.

### **B - LE PACTE MONDIAL POUR DES MIGRATIONS SÛRES, ORDONNÉES ET RÉGULIÈRES DE 2018**

Ce Rapport établit également les quatre fondements sur lesquels doit reposer le Pacte mondial pour des migrations sûres, ordonnées et régulières : optimiser les avantages que l'on peut tirer des migrations ; renforcer l'Etat de droit à tous les niveaux pour favoriser les migrations régulières ; développer une nouvelle approche de la notion de sécurité ; et enfin relever le défi que représentent les déplacements massifs de personnes.

S'agissant de la partie qui cherche à favoriser l'immigration régulière, on relève que le Secrétaire Général base le futur Pacte sur le renforcement nécessaire de l'Etat de droit, dans la mesure où les migrants doivent respecter les voies légales et se déplacer d'un pays à l'autre. Pour que cela soit possible, il faut toutefois que les gouvernements ouvrent des voies de migration régulière, adaptées aux réalités de l'offre et de la demande d'emploi. D'après le Secrétaire Général, si les États Membres ouvrent des voies diverses et accessibles pour les migrations régulières pour tous les niveaux de qualification, adaptées à la demande des marchés du travail, convenablement gérées et accompagnées d'une coopération entre les États pour mettre en rapport l'offre et la demande, alors le nombre de passages irréguliers des frontières diminuera, tout comme celui des migrants travaillant en marge de la loi ainsi que le nombre des mauvais traitements subis par les immigrants irréguliers.

Au final, il est proposé qu'au niveau mondial, le Pacte fournisse aux États Membres un cadre dans lequel ils pourraient s'engager à mener une politique générale tendant à rendre plus équitable et plus raisonnable l'accès légal des migrants au marché du travail, quels que soient les niveaux de compétence nécessaires. Ceci permettrait de répondre aux besoins de main-d'œuvre, tout en reconnaissant la légitimité d'autres motifs de migration tels que le regroupement familial et l'éducation. Le Secrétaire Général signale également la nécessité de promouvoir des mesures concrètes, garantissant un travail décent aux travailleurs migrants et encourageant les initiatives de régularisation des migrants en situation irrégulière.

Adopté en décembre 2018, ce Pacte mondial pour des migrations sûres, ordonnées et régulières est devenu réalité. Concernant les migrants économiques, le texte confirme l'importance de distinguer le régime des réfugiés de celui des migrants. Même si ces deux catégories bénéficient des mêmes droits de l'homme universels et jouissent de libertés fondamentales identiques, les migrants et les réfugiés demeurent deux groupes différents devant relever de cadres juridiques distincts. Seuls les réfugiés bénéficient de la protection

23 Nations-Unies, *Making migration work for all*, Rapport du Secrétaire Général des Nations Unies, 12/12/2017, [https://refugeemigrants.un.org/sites/default/files/sg\\_report\\_en.pdf](https://refugeemigrants.un.org/sites/default/files/sg_report_en.pdf)

internationale définie par le droit international des réfugiés. Contrairement à une affirmation antérieure, le Pacte ici commenté (qui ne concerne que les migrants) respecte la souveraineté de chaque Etat s'agissant de l'admission des immigrants, en ce qu'il réaffirme que « les États ont le droit souverain de définir leurs politiques migratoires nationales et que la prérogative de gérer les migrations relève de leur compétence, dans le respect du droit international ».

Cependant, même en reconnaissant la souveraineté d'un État en matière de migrations, il ne faut pas omettre deux choses. En premier lieu, le droit international auquel les Etats sont soumis s'applique également à d'autres aspects inhérents au processus migratoire, tels que le respect de certains droits des travailleurs migrants dans le pays de destination (voir par exemple les conventions n°97 ou 143 de l'OIT), ou la capacité des États à déterminer quand un migrant est en situation de régularité ou non (cette catégorisation étant liée à la reconnaissance de droits par la Convention des Nations Unies sur la protection de tous les travailleurs migrants et de leurs parents de 1990). En second lieu, le Pacte complète cette reconnaissance de la souveraineté nationale par la notion d'un « cadre coopératif » qui aborde les migrations dans toutes leurs dimensions. Ceci a pour conséquence qu'en dépit du fait que le Pacte confirme la souveraineté nationale pour la réglementation des flux migratoires, il ne la renforce pas. Ainsi, le Pacte considère que, s'agissant de mesures en matière de migrations, il est préférable que celles-ci soient adoptées de façon multilatérale et non unilatérale. Cette multilatéralité dans le traitement des problèmes de migrations régulières a des répercussions économiques.

Au titre du Pacte, les seuls mouvements migratoires visés sont ceux à caractère régulier, et non ceux situés en marge de la légalité de chaque État. Cependant, le Pacte cherche avant tout à favoriser la migration régulière pour des raisons économiques, ce qui n'est en réalité pas le cas aujourd'hui. Ainsi, l'engagement n° 5 du Pacte adopté « pour améliorer la disponibilité et la flexibilité des voies pour une migration régulière », précise les engagements pris en ce sens par les signataires : « Nous nous engageons à ménager des options et des filières de migration régulière pour faciliter la mobilité de la main-d'œuvre et le travail décent compte tenu des réalités de la démographie et du marché du travail, optimiser l'accès à l'éducation, défendre le droit à la vie de famille et répondre aux besoins des migrants qui se trouvent en situation de vulnérabilité, l'objectif étant de développer et de diversifier les filières de migrations sûres, ordonnées et régulières ».

Dès lors, force est de constater que le Pacte incite à ouvrir de nouvelles filières régulières pour les migrations à la recherche d'un emploi ou, autrement dit, pour les migrations pour des raisons de travail. Il s'agit d'ailleurs de la meilleure manière d'éviter l'augmentation de flux de migrants irréguliers.

Par-delà des éléments sus-évoqués, le Pacte accorde une attention particulière aux immigrants en situation de vulnérabilité. Pour éviter cette vulnérabilité, l'engagement n° 6 vise à « faciliter un recrutement juste et éthique et à assurer les conditions qui garantissent un travail décent ». Avec ce point, les Parties assument la nécessité de revoir les mécanismes de recrutement existants pour garantir qu'ils soient justes, éthiques et « [protègent] tous les travailleurs migrants de toute forme d'exploitation et de maltraitance, afin de garantir un travail décent et de maximiser les contributions socio-économiques des migrants, tant dans leur pays d'origine que dans leur pays de destination ». À la lecture de cet engagement, la protection de « tous les travailleurs migrants contre toute forme d'exploitation » devrait également inclure les travailleurs en situation irrégulière qui, eux aussi, doivent bénéficier d'un travail décent, c'est-à-dire des droits essentiels dérivés de la dignité de la personne humaine.

## Conclusion

L'Union Européenne doit assumer l'importance que représente le fait de disposer d'une politique commune en matière de dotation de filières légales pour les migrations à caractère économique. Les politiques mises en œuvre dans ce domaine n'ont pourtant pas occupé une place prioritaire, mais à l'inverse plutôt secondaire, dans l'Agenda Européen des Migrations. De plus, la réglementation des filières légales pour les mouvements migratoires générés par l'emploi s'est faite de façon sectorielle et dispersée. Cette situation a engendré de nombreuses conséquences, en particulier le fait que l'entrée et le séjour de travailleurs ou de cadres hautement qualifiés est aujourd'hui favorisée alors que celle des migrants peu qualifiés est rendue impossible. Cette insuffisance empêche l'accueil de travailleurs migrants peu qualifiés pour des raisons économiques et pourrait être à l'origine d'un accroissement de l'immigration irrégulière.

L'étude de l'Agenda Européen des Migrations permet de mesurer l'importance des migrations pour raisons économiques, et de relever le fort développement des filières légales, notamment grâce aux accords passés avec des pays tiers d'Afrique. C'est une première avancée, même s'il reste encore de nombreux aspects à préciser comme les catégories de travailleurs susceptibles d'être acceptés en Europe. Les défis auxquels l'Union Européenne se trouve confrontée en ce qui concerne son marché du travail doivent conduire à une révision de son acquis législatif afin de permettre également aux travailleurs moyennement et peu qualifiés d'entrer. Une harmonisation législative initiée par l'UE pourrait être un instrument utile pour faire face aux problèmes communs que rencontrent tous les États Membres. Depuis les Nations Unies, des voix s'élèvent pour alerter sur la nécessité de promouvoir des voies régulières d'admission des immigrants à la recherche d'un emploi. La dernière de ces voix - le Pacte de 2018 - constitue un acte particulièrement important par lequel les signataires s'engagent formellement à adopter les voies pour une migration régulière, encourageant ainsi la mobilité du travail.

## FERRAN CAMAS RODA

Professeur de Droit du travail et de la sécurité sociale, Directeur de la Chaire sur l'Immigration, les Droits et la Citoyenneté - Université de Girona

**Thématiques de recherche :** Immigration, travail, travail décent, avenir du travail.

### Publications :

~ F. Camas Roda, « Análisis del régimen especial de traslados intraempresariales a España de trabajadores extranjeros extracomunitarios », *Revista CEF, Trabajo y Seguridad Social*, n° 431, février 2019.

~ F. Camas Roda, « Sucesos de Manolada: la trascendencia de la sentencia del Tribunal Europeo de Derechos Humanos de 30 de marzo de 2017, Chowdury et al v. Grecia, respecto de la trata de seres humanos con fines de trabajo forzoso », *Revista Trabajo y Derecho*, n° 54, juin 2019.



Les manuscrits soumis pour publication dans la *Revue de droit comparé du travail et de la sécurité sociale* doivent être adressés par courrier électronique ou par voie postale avant le **1<sup>er</sup> février** de chaque année (pour les **Études**, la **Jurisprudence Sociale Comparée**, et la **Jurisprudence Sociale Internationale**) et avant le **1<sup>er</sup> juin** de chaque année pour le **Dossier Thématique**. Concernant les contributions à la rubrique **Actualités Juridiques Internationales**, elles doivent être adressées avant le **1<sup>er</sup> février** (pour le premier numéro) et avant le **1<sup>er</sup> septembre** (pour le troisième numéro).

Les opinions émises dans les articles n'engagent que leurs auteurs. Lorsqu'une traduction est effectuée en langue française, elle l'est sous la responsabilité du Rédacteur en chef et des membres du Comité éditorial.

Tout manuscrit est soumis, sans indication du nom de l'auteur, à deux lecteurs pour évaluation et avis de publication.

Une publication ultérieure dans une autre revue supposerait l'autorisation expresse de la Direction de la revue.



## CONTACT

**COMPTRASEC - UMR 5114 - CNRS**

Université de Bordeaux

16, avenue Léon Duguit - CS 50057 - F 33608 PESSAC cedex

Tél : 33(0)5 56 84 54 74 - Fax : 33(0)5 56 84 85 12

E-mail : [revue.comptrasec@u-bordeaux.fr](mailto:revue.comptrasec@u-bordeaux.fr)

<http://comptrasec.u-bordeaux.fr/revue-de-droit-compare-du-travail-et-de-la-securite-sociale>

# RECOMMANDATIONS AUX AUTEURS

## MANUSCRITS

L'article doit être soumis de préférence en Français. L'Anglais et l'Espagnol sont également admis.

Les textes devront comporter :

- **40 000 caractères** - notes de bas de pages et espaces compris - pour les rubriques « **Études** » et « **Dossier Thématique** » lorsqu'ils sont soumis en Français. La limitation est fixée à **30 000 caractères** lorsqu'ils sont soumis en Anglais ou en Espagnol ;
- **25 000 caractères** - notes de bas de pages et espaces compris - pour les rubriques « **Jurisprudence Sociale Comparée** » et « **Jurisprudence Sociale Internationale** » quelle que soit la langue de soumission de l'article ;
- **15 000 caractères** - notes de bas de pages et espaces compris - pour la rubrique « **Actualités Juridiques Internationales** » lorsqu'ils sont soumis en Français. La limitation est fixée à **12 000 caractères** lorsqu'ils ont soumis en Anglais ou en Espagnol.

Par ailleurs, tous les manuscrits devront être accompagnés des éléments suivants :

- 5 mots clés (en Français et en Anglais) permettant d'identifier le contenu de l'article ;
- l'institution de rattachement, le titre, ainsi que l'adresse postale et électronique de l'auteur ;
- le titre de l'article.

Les manuscrits destinés aux rubriques « **Études** », « **Dossier Thématique** » et « **Jurisprudence Sociale Internationale** » devront également comporter :

- un résumé, en Français et en Anglais (de **400 caractères** chacun) ;
- deux publications au choix.



## NOTES ET RÉFÉRENCES BIBLIOGRAPHIQUES

Les annotations et références bibliographiques des ouvrages et articles cités doivent être intégrées au sein de l'article et placées en notes de bas de page.

Leur présentation sera la suivante :

- Pour un ouvrage : initiale du Prénom, Nom, *Titre de l'ouvrage*, lieu, éditeur, « collection », date, p.
- Pour un article de revue : initiale du Prénom, Nom, « Titre de l'article », *Titre de la revue*, n°, date, p.
- Pour une contribution dans un ouvrage collectif : initiale du Prénom, Nom, « Titre de l'article », *in* initiale du Prénom, Nom (dir.), *Titre de l'ouvrage*, lieu, éditeur, date, p.

2019

74-3

ÉTÉ SUMMER

REVUE TRIMESTRIELLE  
RELATIONS INDUSTRIELLES

RIIR

Revue trimestrielle bilingue publiée depuis 1945  
par le Département des relations industrielles  
de l'Université Laval

INDUSTRIAL RELATIONS  
QUARTERLY REVIEW

A bilingual quarterly published since  
1945 by the Industrial Relations  
Department, Université Laval

**ARTICLES**

**Français**

La construction discursive des rapports de force  
dans les éditoriaux de *La Presse* : le cas  
des médecins et des infirmières

MATHIEU DUFOUR ET AUDREY LAURIN-LAMOTHE

Conception et mise en œuvre d'une grille d'analyse  
des pratiques de maintien en emploi des séniors.  
Une comparaison France-Québec

SIHAM ABOUAÏSSA, CHRISTOPHE BARET ET MARTINE D'AMOURS

La contribution des institutions régionales  
à la gestion des talents : regards sur la grappe  
aérospatiale de Montréal

BLANDINE EMILIEN, CHRISTIAN LÉVESQUE, LUCIE MORISSETTE  
ET SARA PEREZ-LAUZON

**English**

Endangered Resources: The Role of Organizational  
Justice and Interpersonal Trust as Signals for  
Workplace Corruption

JEAN-PIERRE NEVEU AND BENJAMIN KAKAVAND

Anglo-American Multinationals in Europe:  
The Curious Case of Hudson's Bay Company  
Taking over *Galeria Kaufhof*

RAOUL GEBERT

Union and Communist Party Influences  
on the Environment in China

MAJID GHORBANI, MORLEY GUNDERSON AND BYRON Y. S. LEE

**ENJEUX / ISSUES**

Politiques du travail et de l'emploi / *Labour and  
Employment Policies*

Accès à la justice des travailleurs de plateformes  
numériques : Réponses contrastées des tribunaux  
canadiens et américains

URWANA COIQUAUD ET ISABELLE MARTIN

Mandatory Dues Check-off Reviewed in Light of the  
US Supreme Court's Decision in the *Janus* Case

GILLES TRUDEAU

**RI/IR EN LIGNE**

RI/IR est disponible en ligne  
sur le site Érudit :

[www.erudit.org/revue/ri](http://www.erudit.org/revue/ri)

Pour abonnement institutionnel,  
contacter Érudit.

Pour consulter les règles de  
publication ou vous abonner,  
visitez notre site Internet :

[www.riir.ulaval.ca](http://www.riir.ulaval.ca)

**RI/IR ONLINE**

RI/IR is available on line on Érudit  
website at:

[www.erudit.org/revue/ri](http://www.erudit.org/revue/ri)

For an institutional subscription  
to digitalized issues,  
please contact Érudit.

Visit our website for Notes to  
contributors or to subscribe:

[www.riir.ulaval.ca](http://www.riir.ulaval.ca)

**RELATIONS INDUSTRIELLES  
INDUSTRIAL RELATIONS**

Pavillon J.-A.-DeSève  
1025, avenue des Sciences-  
Humaines, bureau 3129,  
Université Laval  
Québec (Québec) Canada  
G1V 0A6

TÉLÉPHONE : (418) 656-2468  
COURRIEL / E-MAIL :  
[relat.ind@rlt.ulaval.ca](mailto:relat.ind@rlt.ulaval.ca)

[www.riir.ulaval.ca](http://www.riir.ulaval.ca)

INFORMATIONS, ABONNEMENTS:

[ledroitouvrier.cgt.fr](http://ledroitouvrier.cgt.fr)

OCTOBRE 2019  
Nouvelle série n° 855 - 11 €

ISSN 0222-4194

# Le DROIT OUVRIER

**DROIT DU TRAVAIL - PRUD'HOMIE - SÉCURITÉ SOCIALE**

## Sommaire

### DOCTRINE

**Michèle Bonnechère** : La fraternité et le droit

**Vincent Bonnin** : Les sciences de gestion à la rescousse du droit du travail ?

**Laure Camaji** : Financement des formations des demandeurs d'emploi : des contradictions de Pôle Emploi aux ambiguïtés de l'accompagnement des chômeurs - À propos du jugement du Tribunal administratif de Paris du 3 avril 2019

### JURISPRUDENCE

*Voir notamment*

Travailleurs étrangers : de quel droit ? À propos des arrêts « Chibanis » de la SNCF

**Cour de cassation (Ch. Soc.) 29 mai 2019** – Note Isabelle Meyrat (p. 661)

Les avis d'incompatibilité à la RATP et les licenciements express

**Tribunal administratif de Paris (Section 3 – Ch. 2) 7 juin 2019 ; Cour d'appel de Paris (Pôle 6 – Ch. 2) 11 Avril 2019** – Note Thierry Renard (p. 666)

L'avènement d'un régime sui generis de la prime d'intéressement

**Cour de cassation (Ch. Soc.) 6 mars 2019** – Note Timothée Kahn (p. 675)



**REVUE JURIDIQUE DE LA CONFÉDÉRATION GÉNÉRALE DU TRAVAIL**

263, RUE DE PARIS, 93516 MONTREUIL CEDEX - [www.cgt.fr](http://www.cgt.fr)

# REVUE DE L'ORGANISATION RESPONSABLE RESPONSIBLE ORGANIZATION REVIEW

**Parution bi-annuelle – Editions ESKA (ISSN : 1951-0187)**

**Directeur de publication**

Serge KEBABTCHIEFF, Editions ESKA

**Rédaction en chef**

Celine BERRIER LUCAS, Professeure Assistant en RSE - ISG

Vivien BLANCHET, Chercheur associé - Emlyon

Frédérique DÉJEAN, Professeur des universités - Sciences de gestion - Université Paris Dauphine

Katia MARTIN CHENUT, Professeur - Droit - Paris 1 Panthéon Sorbonne

Elise PENALVA-ICHER, Maître de conférences - Sociologie - Université Paris Dauphine

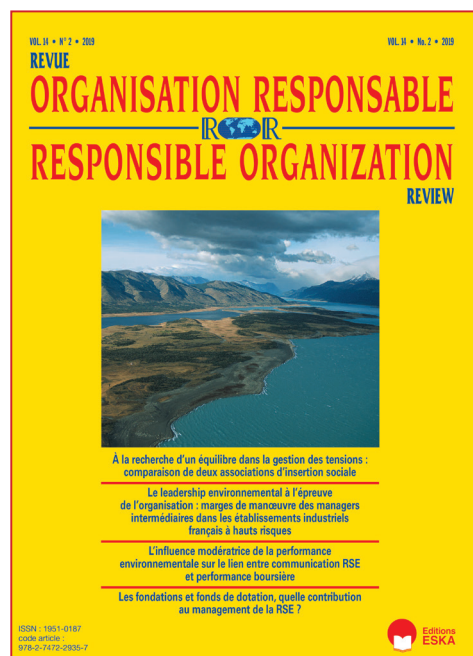
Nicolas POSTEL, Professeur des universités - Sciences économiques - Université de Lille

**Secrétariat de rédaction**

Elise PENALVA-ICHER

La ROR est une revue fondée par Jacques IGALENS et soutenue par le Réseau International de Recherche sur les Organisations et le Développement Durable (RIODD). Elle est disponible via l'abonnement Papier, Editions ESKA, 12 rue du Quatre-Septembre, 75002 Paris, ou sur Internet via l'abonnement à CAIRN.

*La revue de l'Organisation Responsable publie des articles en français et en anglais sur les différentes thématiques de la responsabilité sociale de l'entreprise. Le thème est ancien mais c'est bien aujourd'hui qu'il devient une préoccupation essentielle, comme contrepartie du rôle majeur des entreprises dans un monde global, et ce dans des dimensions multiples : environnementales, salariales, sociales, financières, éthiques.*



## Numéro 2 / 2019

- *Christine LAMBEY-CHECCHIN, Matthieu LARDEAU* : A la recherche d'un équilibre dans la gestion des tensions : comparaison de deux associations d'insertion sociale
- *Magalie MARAIS, Julie OLIVERO* : Le leadership environnemental à l'épreuve de l'organisation : Marges de manœuvre des managers intermédiaires dans les établissements industriels français à hauts risques
- *Ikram RADHOUANE, Mehdi NEKHILI, Haithem NAGATI, Gilles PACHÉ* : L'influence modératrice de la performance environnementale sur le lien entre communication RSE et performance boursière
- *Anna COURNAC* : Les fondations et fonds de dotation, quelle contribution au management de la RSE ?



## TARIFS 2019

REVUE DE DROIT COMPARÉ  
DU TRAVAIL ET DE LA SÉCURITÉ SOCIALE

(PAPIER) ISSN 2117-4350  
(E-JOURNAL) ISSN 2262-9815

COMPTRASEC  
UMR 5114

UNIVERSITÉ DE BORDEAUX  
Avenue Léon Duguit - 33608 PESSAC cedex  
Tél. 33(0)5 56 84 54 74  
Fax 33(0)5 56 84 85 12  
Email : revue.comptrasec@u-bordeaux.fr

PAR AN

3 NUMÉROS PAPIERS (FRANÇAIS)  
1 NUMÉRO ÉLECTRONIQUE (ANGLAIS)

Nom/Name/Nombre .....

Adresse/Address/Direcció .....

Code postal/Zip Code/Codigo postal ..... Ville/City/Ciudad .....

Pays/Country/Pais .....

① ..... / ..... @ .....

		Prix/Price/Precio
Abonnement Annuel Annual Subscription Suscripción anual	<b>Revue papier</b> / Print Journal / Revista Impresa (3 n° en français / 3 issues in French / 3 números en francés)	105 €
	<b>Revue électronique</b> / E-journal/ Revista Electrónica (1 n° en anglais/1 issue in English, 1 número en inglés)	70 €
	<b>Pack Revues papier et électronique</b> / Printed copies & E-journal / Revistas impresa y electrónica (3 n° en Français & 1 n° en Anglais/ 3 issues in French & 1 in English/ 3 números en francés & 1 en inglés)	145 €
Prix à l'unité Unit Price Precio unitario	<b>Revue Papier</b> / Print Journal/ Revista Impresa	40 €
	<b>Revue électronique</b> /E-Journal/Revista Electrónica	70 €
	<b>Article</b> / Journal article/Artículo	6 €
<i>Frais de port compris / Postal charges included / Gastos de envío incluidos</i>		
TVA VAT IVA	<b>Livraison / Delivery/Entrega :</b> 2,10% France / 1,05% DOM & Corse / 0% UE & hors UE	<b>TOTAL</b>

### MODE DE RÈGLEMENT/MODE DE PAYMENT/FORMA DE PAGO

PAIEMENT EN LIGNE / ONLINE PAYMENT / PAGO EN LINEA  
(Carte de crédit - Credit card - Tarjeta de credito)

CHÈQUE / CHEK  
À libeller à l'ordre de / Make out to / A la orden de  
Monsieur l'agent comptable de l'Université de Bordeaux

**NB : Le paiement en ligne est à privilégier**

Online payment is preferred / El pago en linea se prefiere

Date ..... Signature

Préciser ici les numéros de la Revue qui vous intéressent ou l'année à partir de laquelle vous souhaitez souscrire un abonnement / Please mention here the issues you are interested in / Por favor, especifique aqui los numeros de la revista que desea

Pour souscrire  
un abonnement permanent  
(renouvellement annuel automatique)  
cocher la case ci-dessous



ABONNEMENT PERMANENT  
PERMANENT SUBSCRIPTION  
SUSCRIPCIÓN PERMANENTE



REVUE

2019/3

DE DROIT COMPARÉ  
DU TRAVAIL  
ET DE LA SÉCURITÉ SOCIALE

La Revue de droit comparé du travail et de la sécurité sociale est publiée par le COMPTRASEC, UMR 5114 CNRS de l'Université de Bordeaux depuis 1981. Elle est diffusée trois fois par an dans le but de contribuer au développement des analyses et des échanges sur le droit du travail et de la sécurité sociale à travers le monde. La Revue de droit comparé du travail et de la sécurité sociale est membre de l'International Association of Labour Law Journals (IALLJ), réseau international d'échange d'idées et de publications en droit du travail et de la sécurité sociale.

Pour toute correspondance ou proposition de contribution écrire à :

COMPTRASEC - UMR CNRS 5114 - Université de Bordeaux  
16, avenue Léon Duguit - CS 50057 - F 33608 PESSAC cedex

E-mail : [revue.comptrasec@u-bordeaux.fr](mailto:revue.comptrasec@u-bordeaux.fr)

Téléphone : 33 (0)5 56 84 54 74 - Télécopie : 33 (0)5 56 84 85 12

<http://comptrasec.u-bordeaux.fr>

Les opinions émises dans les articles n'engagent que leurs auteurs. Lorsqu'une traduction est effectuée en langue française, elle l'est sous la responsabilité du rédacteur en chef et des membres du Comité éditorial.

Tout manuscrit est soumis, sans indication du nom de l'auteur, à deux lecteurs pour évaluation et avis avant publication.

NUMÉRO PRÉCÉDENT 2019/2

## JURISPRUDENCE SOCIALE COMPARÉE

L'UBÉRISATION DU TRAVAIL

COORDINATION PAR ISABELLE DAUGAREILH ET ALLISON FIORENTINO

AVEC LES CONTRIBUTIONS DE :

ISABELLE DAUGAREILH ET ALLISON FIORENTINO (INTRODUCTION),  
VINCENZO BAVARO ET DONATO MARINO (ITALIE), ISABELLE DESBARATS  
(FRANCE), ALLISON FIORENTINO (ÉTATS-UNIS), LISA RODGERS  
(ROYAUME-UNI), JESUS CRUZ VILLALÓN (ESPAGNE), HANNEKE BENNAARS  
ET GERRARD BOOT (PAYS-BAS), KURT PÄRLI (SUISSE), SIDNEI MACHADO  
(BRÉSIL), URWANA COIQUAUD (CANADA), KITTY MALHERBE, KGOMOTSO  
MOKOENA ET DARCY DU TOIT (AFRIQUE DU SUD).

## JURISPRUDENCE SOCIALE INTERNATIONALE

COMMENTAIRE

ANNE MEIER ET KURT PÄRLI - COMMENTAIRE DES ARRÊTS DE LA COUR  
DE JUSTICE DE L'UNION EUROPÉENNE C-434/15 DU 20 DÉCEMBRE 2017  
(ASOCIACION PROFESIONAL ELITE TAXI CONTRE UBER SYSTEMS SPAIN  
SL) ET C-320/16 DU 10 AVRIL 2018 (UBER FRANCE SAS)

ACTUALITÉS

ORGANISATION INTERNATIONALE DU TRAVAIL  
ORGANISATION DES NATIONS UNIES  
UNION EUROPÉENNE

## LITTÉRATURE DE DROIT SOCIAL COMPARÉ

### APERÇU RÉTROSPECTIF DE 2017

LE DROIT DU TRAVAIL AU-DELÀ DES FRONTIÈRES NATIONALES :  
PRINCIPAUX DÉBATS EN 2017

MARIAPAOLA AIMO, RUDOLF BUSCHMANN ET DANIELA IZZI

À PARAÎTRE

2019/4

STUDIES

THEMATIC CHAPTER

COMPARATIVE LABOUR CASE LAW

INTERNATIONAL LABOUR CASE LAW

INTERNATIONAL LEGAL NEWS

## LA REVUE DE DROIT COMPARÉ DU TRAVAIL ET DE LA SÉCURITÉ SOCIALE

3 numéros papier en français :

- I - Études  
Actualités Juridiques Internationales
- II - Jurisprudence Sociale Comparée  
Jurisprudence Sociale Internationale  
Littérature de Droit Social Comparé
- III - Dossier thématique  
Actualités Juridiques Internationales

et 1 numéro électronique en anglais :

- IV - Studies  
Thematic Chapter  
Comparative Labour Case Law  
International Legal News  
Comparative Labour Law Literature

REVUE

DE DROIT COMPARÉ  
DU TRAVAIL  
ET DE LA SÉCURITÉ SOCIALE

Pour plus d'informations :

[http://comptrasec.u-bordeaux.fr/  
revue-de-droit-compare-du-travail-  
et-de-la-securite-sociale](http://comptrasec.u-bordeaux.fr/revue-de-droit-compare-du-travail-et-de-la-securite-sociale)

Contact :

[revue.comptrasec@u-bordeaux.fr](mailto:revue.comptrasec@u-bordeaux.fr)

**COMPTRASEC**

Centre de droit comparé du travail  
et de la sécurité sociale

université  
de BORDEAUX



40 euros  
ISSN 2117-4350