

Fiche n° 1a : Droits des travailleurs migrants

La CGT propose...

L'égalité de traitement et l'application du droit du travail français pour tous les salariés qui travaillent en France.

L'égalité de traitement entre salariés et l'application du droit du travail français pour tous les salariés qui travaillent en France.

La reconnaissance du travail et la régularisation administrative des travailleurs sans papiers surexploités parce que sans droits.

La régularisation aux normes sociales françaises des emplois occupés par les migrants, ce qui passe en particulier par un processus de sortie du travail non déclaré par les employeurs ; ce qui implique de développer le contrôle.

Qu'ils aient ou non l'autorisation de séjour et de travail, ce qui importe, c'est qu'ils travaillent et vivent ici.

La CGT exige la ratification par la France des textes internationaux concernant les travailleurs migrants, notamment la convention internationale de l'ONU sur la protection des droits de tous les travailleurs migrants et des membres de leur famille (18 décembre 1990) et la convention 143 de l'OIT portant sur les travailleurs migrants (Convention 143 du 24 juin 1975).

Pendant les années dites des « 30 glorieuses » (1944-1974), les employeurs allaient eux-mêmes (en particulier au Maghreb) chercher la main d'œuvre qui leur était nécessaire. Ces salariés arrivaient la plupart du temps en groupe, dans de grandes entreprises où le syndicat était très actif (industrie automobile, mines,...) et les luttes nombreuses. Leur contrat était de droit français.

Aujourd'hui, dans le contexte de la mondialisation libérale et de la construction d'un marché européen du travail, la situation sociale s'est grandement détériorée.

À la différence des salariés « immigrés » qui disposent d'une carte de « résident » (dix ans renouvelable), les salariés « migrants » sont ceux qui sont arrivés en France, mais n'ont pas « vocation à rester » (travailleurs détachés) ou ne savent pas encore s'ils vont pouvoir ou vouloir rester. Ils disposent au mieux d'une carte temporaire (aujourd'hui annuelle) permettant le séjour et le travail.

Ils sont la plupart du temps salariés de petites entreprises sans présence syndicale, ou intérimaires. Ils sont aussi nombreux chez les saisonniers ou dans l'aide à domicile chez les particuliers employeurs, mais ils sont aussi présents dans le secteur des transports et du bâtiment.

Pour les travailleurs « détachés », le droit européen (directive 96/71/CE transposée en droit français) précise pourtant que le « noyau dur » des garanties sociales françaises doit s'appliquer aux salariés, quelle que soit leur nationalité, alors qu'ils sont embauchés par des entreprises sous-traitantes ou intérimaires étrangères ou par un établissement ou filiale d'un groupe multinational situés hors de France. Le travailleur se retrouve alors souvent sans droits et exclu du droit français dont il devrait relever.

Cela concerne le SMIC horaire, le plafond de 48 h d'heures de travail hebdomadaires, les congés payés, le paiement des heures supplémentaires, des conditions « décentes » de logement, la couverture sociale (maladie, AT/MP, retraite...).

Mais de nombreuses lacunes persistent qui encouragent le dumping social organisé par l'em-

ployeur, malgré la nouvelle directive 2014/67/CE, dite d'application du 15 mai 2014.

Typologie des travailleurs migrants

Travailleurs qui viennent de façon individuelle, sans entreprise intermédiaire

- Salariés d'un pays de l'Union européenne dans le cadre de la « libre circulation des travailleurs » en Europe (directive 2014/54/UE) : ils ont accès au séjour et au travail comme les salariés de France. Les travailleurs croates sont encore sous le coup de « mesures transitoires » restreignant leur accès au marché du travail.
- Salariés de pays tiers à l'UE venant par le biais d'accords bilatéraux (Sénégal, Gabon, Tunisie, Algérie, Ile Maurice, Russie,...) : ils ont accès au séjour et au travail dans les limites de ce qui est fixé par les accords (professions, durée de séjour).
- Salariés arrivant en France avec un contrat de travail déjà signé par un employeur en France et dont le séjour est de ce fait autorisé (cas rare).
- Travailleurs sans papiers : travailleurs de pays tiers à l'Union européenne, déjà présents en France et travaillant sans autorisation de séjour et de travail (cas fréquent) (addendum des 18 et 24 juin 2010, circulaire du 28 novembre 2012).

Travailleurs qui viennent par le biais d'une entreprise (« travailleurs détachés »)

- Travailleurs détachés par une entreprise étrangère de sous-traitance pour un grand donneur d'ordres situé en France (Directives 96/71/CE, 2014/67/UE, loi Savary du 10 juillet 2014).
- Travailleurs détachés par une entreprise de travail temporaire située à l'étranger (idem).
- Travailleurs détachés d'une filiale à une autre au sein d'un groupe transnational (directive 2014/66/UE) pour les plus qualifiés (cadres, experts), mêmes directives que ci-dessus pour les autres).

LES MOYENS POUR Y PARVENIR

Là où il n'y a pas de syndicat d'entreprise, permettre aux représentants des organisations syndicales locales d'interpeller les employeurs dans les entreprises, sur les chantiers, les exploitations agricoles, les bases de vie pour protéger les salariés, venus individuellement ou détachés.

Partout ailleurs, permettre aux organisations syndicales, aux délégués du personnel, aux comités d'entreprise de jouer leur rôle de protecteur de tous les salariés.

Fournir aux représentants du personnel et notamment ceux du CE, ainsi qu'à l'inspection du travail et aux administrations concernées, les listes et les contrats en amont de l'arrivée des travailleurs détachés (sous-traitance ou intragroupe) comme cela se fait pour les apprentis.

Informers les comités d'entreprise européens et les comités de groupe des projets de détachement temporaire intragroupe de salariés.

Faciliter les interventions des élus du CHSCTE du donneur d'ordres auprès des salariés sous-traitants.

Rendre accessible aux CE et CCE le montant et les délais des appels d'offres gagnés, pour s'assurer que le contrat commercial permet de respecter le Code du travail.

Instaurer un « forfait social » : les employeurs bénéficiaires du travail de salariés détachés d'une façon ou d'une autre en France doivent payer aux caisses sociales une somme équivalente aux cotisations « patronales » qu'ils auraient versées pour ces salariés si leur contrat avait été signé ici.

Interdire de détacher en France des salariés résidant en France.

Appliquer réellement la responsabilité solidaire du donneur d'ordres à toute la chaîne de sous-traitance, quel que soit le niveau de sous-traitance et le secteur d'activité, et interdire la sous-traitance en cascade ⁽¹⁾.

Faire application des normes sociales et des règles du contrat de travail français aux salariés du transport routier du cabotage national dans le cadre des transports internationaux. De même, pour les marins, appliquer les règles du « pays d'accueil et du contrat de travail » en matière de droit du travail et de protection sociale.

(1) Voir repères revendicatifs, fiche 10.