Fiche

01a

la cgt

Repères revendicatifs

DROITS

DES TRAVAILLEUR·SES MIGRANT·ES

Repères revendicatifs

01a

Migrant·es

DROITS DES TRAVAILLEUR·SES MIGRANT·ES

La CGT propose... L'égalité de traitement et l'application du droit du travail français pour tou·tes les salarié·es qui travaillent en France.

L'égalité de traitement entre salarié·es et l'application du droit du travail français pour tou·tes les salarié·es qui travaillent en France.

La reconnaissance du travail et la régularisation administrative des travailleur·ses sans papiers surexploité·es parce que sans droits.

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

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

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

Ce qui existe aujourd'hui

Pendant les années dites des « 30 glorieuses » (1944-1974), les employeur·ses allaient elles et eux-mêmes chercher la main-d'œuvre qui leur était nécessaire (en particulier au Maghreb). Ces salarié·es 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 salarié·es « immigré·es » qui disposent d'une carte de « résident·e » (dix ans renouvelables), les salarié·es « migrant·es » sont celles et ceux qui sont arrivé·es en France, mais n'ont pas « vocation à rester » (travailleur·ses détaché·es) ou ne savent pas encore si elles et ils vont pouvoir ou vouloir rester. Elles et ils disposent au mieux d'une carte temporaire (aujourd'hui annuelle) permettant le séjour et le travail.

Elles et ils sont la plupart du temps salarié·es de petites entreprises sans présence syndicale, ou intérimaires. Elles et ils sont aussi nombreux·ses chez les saisonnier·es ou dans l'aide à domicile chez les particulier·es employeur·ses, mais elles et ils sont aussi présent·es dans le secteur des transports et du bâtiment.

Pour les travailleur·ses « détaché·es », 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 salarié·es, quelle que soit leur nationalité, alors qu'elles et ils sont embauché·es par des entreprises sous-traitantes ou intérimaires étrangères ou par un établissement ou filiale d'un groupe multinational situés hors de France. La ou le travailleur·se se retrouve alors souvent sans droit et exclu·e du droit français dont elle ou il devrait relever.

Cela concerne le Smic horaire, le plafond de 48 heures 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'employeur·se, malgré la nouvelle directive 2014/67/CE, dite d'application du 15 mai 2014.

TYPOLOGIE DES TRAVAILLEUR·SES MIGRANT·ES

Travailleur·ses qui viennent de façon individuelle, sans entreprise intermédiaire

- *Salarié·es d'un pays de l'Union européenne dans le cadre de la « libre circulation des travailleur·ses » en Europe (directive 2014/54/UE) : elles et ils ont accès au séjour et au travail comme les salarié·es de France. Les travailleur·ses croates sont encore sous le coup de « mesures transitoires » restreignant leur accès au marché du travail.*
- *Salarié·es de pays tiers à l'UE venant par le biais d'accords bilatéraux (Sénégal, Gabon, Tunisie, Algérie, Île Maurice, Russie…) : elles et ils ont accès au séjour et au travail dans les limites de ce qui est fixé par les accords (professions, durée de séjour).*
- *Salarié·es arrivant en France avec un contrat de travail déjà signé par un·e employeur·se en France et dont le séjour est de ce fait autorisé (cas rare).*
- *Travailleur·ses sans papiers : travailleur·ses de pays tiers à l'Union européenne, déjà présent·es 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).*

Travailleur·ses qui viennent par le biais d'une entreprise (« travailleur·ses détaché·es »)

- *Travailleur·ses détaché·es 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).*
- *Travailleur·ses détaché·es par une entreprise de travail temporaire située à l'étranger (idem).*
- *Travailleur·ses détaché·es d'une filiale à une autre au sein d'un groupe transnational (directive 2014/66/UE) pour les plus qualifié·es (cadres, expert·es), 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 représentant·es des organisations syndicales locales d'interpeller les employeur·ses dans les entreprises, sur les chantiers, les exploitations agricoles, les bases de vie pour protéger les salarié·es, venu·es individuellement ou détaché·es.

Partout ailleurs, permettre aux organisations syndicales, aux délégué·es du personnel, aux comités d'entreprise de jouer leur rôle de protecteurs de tou·tes les salarié·es.

Fournir aux représentant·es du personnel et notamment celles et 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 travailleur·ses détaché·es (sous-traitance ou intragroupe) comme cela se fait pour les apprenti·es.

Informer les comités d'entreprise européens et les comités de groupe des projets de détachement temporaire intragroupe de salarié·es.

Faciliter les interventions des élu·es du CHSCTE du donneur d'ordres auprès des salarié·es sous-traitant·es.

Rendre accessible aux CE et CEE 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 employeur·ses bénéficiaires du travail de salarié·es détaché·es d'une façon ou d'une autre en France doivent payer aux caisses sociales une somme équivalente aux cotisations « patronales » qu'elles et ils auraient versées pour ces salarié·es si leur contrat avait été signé ici.

Interdire de détacher en France des salarié·es 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 salarié·es 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.