



Guide sur les droits
professionnels des travailleurs
sans papiers garantis par le droit
européen et international

La **Plateforme pour la coopération internationale pour les personnes migrantes sans papiers (PICUM)** est un réseau d'organisations qui travaille à faire avancer la justice sociale et les droits humains pour les personnes migrantes sans-papiers. Fondée sur les principes et les valeurs de la justice sociale, de l'antiracisme et d'égalité intersectionnelle, PICUM s'appuie sur deux décennies d'expérience, de recueil de données et d'expertise dans le travail avec les personnes migrantes sans papiers pour promouvoir la reconnaissance de leurs droits humains et agir comme un lien indispensable entre les réalités du terrain et les débats tenus entre responsables politiques. Fondé en 2001 dans le cadre d'une initiative d'organisations de première ligne, à ce jour le réseau de PICUM rassemble plus de 160 organisations de la société civile dans plus de 30 pays.

Ce guide a été rédigé par Lilana Keith de PICUM en s'appuyant sur le travail et les contributions des personnes suivantes que nous remercions chaleureusement :

- Bonnie Kalos et Jenna Grove, de la clinique juridique de la faculté de droit de l'Université de New York (EU Clinic), en partenariat avec Good Lobby ;
- Karin Åberg, lorsqu'elle était stagiaire en plaidoyer à PICUM ;
- L'équipe de l'université de Radboud : Tesseltje de Lange, Paul Minderhoud, Sandra Mantu et Giulia Ledda ;
- Katerine Landuyt de l'Organisation Internationale du Travail (OIT), à Genève ; et
- Michele LeVoy et Alyn Smith de PICUM



Ce guide s'appuie également de la richesse des contributions des orateurs de la série de séminaires juridiques « Comment garantir les droits du travail des travailleurs sans papiers dans une économie en mutation ? » organisée par la Confédération Européenne des Syndicats (CES) l'OIT et PICUM en octobre 2021. Pour plus d'informations, voir: [PICUM website](#).

© PICUM, 2022
Mise en page : www.chocolatejesus.be
Illustration : Boniato.studio
Traduction : GIE Constellation

Sommaire

INTRODUCTION	4
COUP DE PROJECTEUR : TÜMER ET CHOWDURY	10
LÉGISLATION EUROPÉENNE APPLICABLE AUX TRAVAILLEURS SANS PAPIERS	14
Directives européennes qui s'appliquent aux migrants sans papiers	16
Directives européennes qui devraient être applicables aux travailleurs sans papiers	28
Traités et chartes	38
Note sur l'Autorité européenne du travail	43
Cour de justice de l'Union européenne : conclusions découlant de la jurisprudence	44
CONVENTION EUROPÉENNE DES DROITS DE L'HOMME	47
Cour européenne des droits de l'homme : conclusions découlant de sa jurisprudence	50
CADRE JURIDIQUE INTERNATIONAL RELATIF AUX DROITS DES MIGRANTS SANS PAPIERS	56
Traités des Nations Unies relatifs aux droits humains	56
Note sur la non-discrimination et les travailleurs sans papiers	59
Normes internationales du travail pertinentes pour les travailleurs migrants	61
Remarque sur les pare-feux, les mécanismes de plainte efficaces et le signalement sûr	68
OBSERVATIONS FINALES	70
INDEX DES DIRECTIVES EUROPÉENNES	72



SIGRID RAUSING TRUST



Cette publication a reçu un soutien financier du Programme européen pour l'emploi et l'innovation (EaSI) (2021-2027). Pour plus d'informations, voir : <http://ec.europa.eu/social/easi>. Les informations contenues dans cette publication ne reflètent pas nécessairement la position officielle de la Commission européenne.

Introduction

Les travailleurs migrants sans papiers sont confrontés à d'importants obstacles lorsqu'ils cherchent à faire valoir leurs droits dans le monde du travail,¹ mais plusieurs cadres juridiques leur confèrent des droits et des protections. C'est notamment le cas du droit international, régional et national en matière de droits humains, qui comprend les Conventions de l'OIT, la Convention européenne des droits de l'homme (ConvEDH) et la jurisprudence de la Cour européenne des droits de l'homme (CEDH) en la matière, ainsi que la Charte des droits fondamentaux de l'Union européenne (UE). Ces droits sont également garantis par d'autres textes législatifs de l'UE ainsi que par la jurisprudence de la Cour de justice de l'Union européenne (CJUE) y afférente. Des dispositions similaires, et parfois complémentaires, apparaissent parfois dans le droit du travail à l'échelle nationale.²

1 Voir par exemple, PICUM, [Tous les travailleurs sont égaux : comment garantir l'accès à la justice des travailleurs migrants sans papiers ?](#), 2020 ; Migrant Justice Institute, [Migrant Workers' Access to Justice for Wage Theft: A global study of promising initiatives](#), 2021.

2 Par exemple, en France, le Code du travail est explicite quant aux droits des travailleurs migrants employés de manière irrégulière. Il précise notamment qu'ils doivent être traités sur un pied d'égalité avec les travailleurs réguliers au regard : des dispositions relatives à l'interdiction d'emploi lors des congés prénatal et postnatal, et à l'allaitement ; des dispositions relatives à la durée du travail, au repos et aux congés payés ; des dispositions relatives à la santé et à la sécurité au travail ; de la prise en compte de l'ancienneté dans l'entreprise. Elle garantit également les droits des travailleurs pour la période d'emploi irrégulier : au paiement du salaire et des accessoires de celui-ci (par exemple, les heures supplémentaires) conformément aux dispositions légales et aux contrats applicables, moins les montants précédemment perçus pour la période en question, avec une présomption de trois mois de travail en l'absence de preuve contraire ; et à une indemnisation et certains droits procéduraux en cas de résiliation de la relation de travail, dépendant de la situation spécifique, mais égale au moins à un salaire de trois mois. Code du travail, article L. 8252-1-2. Pour plus d'informations, voir également : Gisti, Les travailleurs sans papiers et les prud'hommes, Gisti : Paris, 2014. c.f. PICUM [Tous les travailleurs sont égaux : Comment garantir l'accès à la justice des travailleurs migrants sans papiers ?](#), 2020.

Pourquoi avoir rédigé un guide ?

Ce guide met en avant les droits des sans-papiers au travail prévus par le droit européen et international, ainsi que certaines jurisprudences importantes portant sur la violation de ces droits. Parmi les questions abordées figurent, le vol de salaire (y compris les heures supplémentaires et les congés non-payés, ainsi que le sous-paiement ou le non-paiement systématique du salaire minimum applicable), la durée de travail excessive, la confiscation des documents, la discrimination sur le lieu de travail, les conditions de travail ne respectant pas les normes de santé et de sécurité et les accidents du travail, la traite des êtres humains et le travail forcé. Dans l'ensemble, il démontre que les travailleurs sans-papiers disposent d'un large éventail de droits en tant que personnes et en tant que travailleurs, notamment en matière d'égalité de traitement, de l'ensemble des droits et avantages découlant d'un emploi antérieur, ainsi que lorsqu'ils sont victimes d'un crime.

Tout en reconnaissant les obstacles importants auxquels les travailleurs sans-papiers font face pour revendiquer leurs droits par le biais de mécanismes formels de plaintes judiciaires et non judiciaires, ce guide vise à soutenir et à promouvoir une meilleure utilisation des cadres juridiques existants pour revendiquer les droits des travailleurs sans papiers, ainsi qu'à réformer les lois problématiques et les lacunes dans leur mise en œuvre. Ainsi, certaines voies potentielles de litige qui pourraient faire avancer les droits des travailleurs sans-papiers sont également suggérées.

Bien que ce guide contienne des dispositions et des développements importants concernant les droits des travailleurs sans papiers victimes de crimes, y compris de formes criminalisées d'exploitation au travail, il vise à stimuler, en particulier, une plus grande utilisation et mise en œuvre de l'ensemble des droits des sans-papiers en tant que travailleurs et employés.³

3 Le cadre juridique pénal est trop restreint pour répondre à la complexité de la traite des êtres humains et au continuum de l'exploitation au travail et des violations du droit du travail. Une approche intersectionnelle et un agenda social plus étendu sont nécessaires. Une approche se concentrant sur la législation pénale peut conduire à des investissements dans le maintien de l'ordre et à des politiques restrictives qui sont inefficaces pour prévenir les abus et y remédier, voire, qui peuvent s'avérer néfastes pour les communautés racisées et ciblées par la police, y compris les personnes migrantes sans-papiers. Pour une discussion sur les opportunités, les risques et les obstacles liés à l'utilisation des cadres juridiques pénaux pour traiter les problèmes systémiques des droits du travail, voir, par exemple, le résumé et l'enregistrement (disponible jusqu'au 31 octobre 2022) de la troisième semaine de la série de séminaires juridiques organisée par la CES, l'OIT et PICUM et qui s'est tenue en ligne en octobre 2021 : <https://picum.org/fr/legal-seminar-2021/>. Voir aussi PICUM, [Messages principaux et recommandations de PICUM en matière de traite des êtres humains](#), 2020.

Comment utiliser ce guide ?

Ce guide est destiné aux avocats, aux organisations et aux militants qui travaillent à l'amélioration des politiques et des pratiques concernant les travailleurs sans papiers par le biais de plaidoyers ou de contentieux stratégiques, ainsi qu'aux personnes travaillant directement auprès des travailleurs sans papiers pour résoudre leurs problématiques liées à l'emploi et faire valoir leurs droits.

Pour aider les travailleurs sans papiers à faire valoir leurs droits par le biais de mécanismes de plaintes officiels, il est fondamental de vérifier et de discuter avec les travailleurs des risques et des résultats probables, en particulier, des risques que des données personnelles soient transmises aux services de l'immigration et utilisées à des fins d'application des lois migratoires. Pour plus d'informations sur les mécanismes de plaintes dans l'UE, voir : PICUM (2020) [Tous les travailleurs sont égaux : Comment garantir l'accès à la justice des travailleurs migrants sans papiers ?](#)

Ce guide met d'abord en lumière deux affaires importantes concernant les droits des travailleurs migrants sans papiers. Il énumère ensuite les dispositions prévues par plusieurs directives européennes qui sont clairement, ou devraient être, applicables aux travailleurs sans-papiers. Cette section comprend des conclusions découlant de la jurisprudence de la CJUE ainsi que des suggestions pour des contentieux potentiels. La section suivante souligne la pertinence des dispositions de la Convention européenne des droits de l'homme (ConvEDH) et de la jurisprudence de la CEDH, notamment celles de l'article 4, qui sont pertinentes pour les travailleurs sans-papiers. Ce guide se tourne ensuite vers le niveau international. Il ne reproduit pas l'ensemble du cadre international des droits de l'homme, mais résume l'approche globale des droits des travailleurs migrants, y compris lorsqu'ils sont sans papiers, et souligne certaines dispositions clés des traités des Nations unies relatifs aux droits de l'homme, ainsi que des conventions et recommandations adoptées par l'OIT.

Le droit national doit être conforme aux obligations de l'UE, du Conseil de l'Europe et aux obligations internationales que les États se sont engagés à respecter. Les règlements de l'UE ont un effet direct tandis que les directives de l'UE doivent être transposées dans le droit national. Néanmoins, si cette transposition dans le droit national est retardée ou incorrecte, les directives de l'UE accordant des droits aux travailleurs peuvent être invoquées directement devant les tribunaux nationaux.

Les obligations régionales et internationales constituent « un seuil de droits en dessous duquel le droit national et les actions des autorités publiques ne doivent pas descendre ».⁴

⁴ Elspeth Guild, Stefanie Grant and Kees Groenendijk (éditeurs), *Human Rights of Migrants in the 21st Century*, Routledge, 2018.

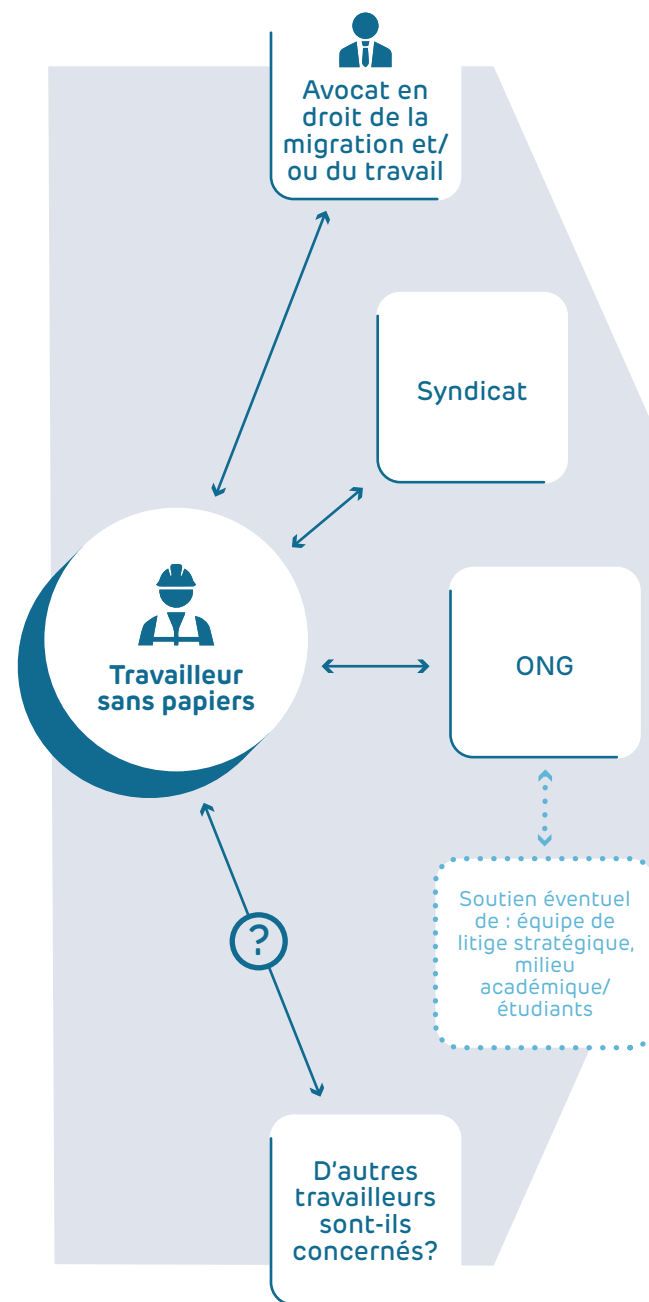
Afin de respecter leurs engagements en matière de droits humains, les États doivent non seulement s'abstenir de violer les droits, mais aussi s'efforcer de ne pas porter atteinte aux droits des personnes, mais également adopter des lois et mettre en place des politiques et autres mesures nécessaires pour garantir que les droits ne sont pas violés par d'autres parties (étatiques ou privées) et s'assurer que les droits sont mis en œuvre dans la pratique.⁵ Il est également important de constater que ces différents niveaux sont interconnectés. Dans de nombreux cas, le droit de l'UE permet d'intégrer les normes internationales en matière de droit du travail et de droits humains au système juridique de l'UE. Bien que tous les États membres de l'UE n'aient pas ratifié l'ensemble des conventions de l'OIT sur le sujet, ils se sont tous engagés à respecter l'ensemble des droits humains fondamentaux, y compris les normes en matière de droit du travail. Dans certains cas, les textes juridiques, les jugements de la CJUE et les documents relatifs aux politiques européennes renvoient aux conventions applicables de l'OIT. Il est donc possible de rassembler les différents cadres juridiques et de se référer aux normes internationales auxquelles son pays est partie lors des débats sur le développement et l'interprétation du droit européen et national.

⁵ Claude Cahn, *The economic, social and cultural rights of migrants*, in Elspeth Guild, Stefanie Grant and Kees Groenendijk (éditeurs), 2018, *Human Rights of Migrants in the 21st Century*, Routledge.

Étapes clés vers l'action en justice

Étape 1

Assistance juridique et réunion de preuves



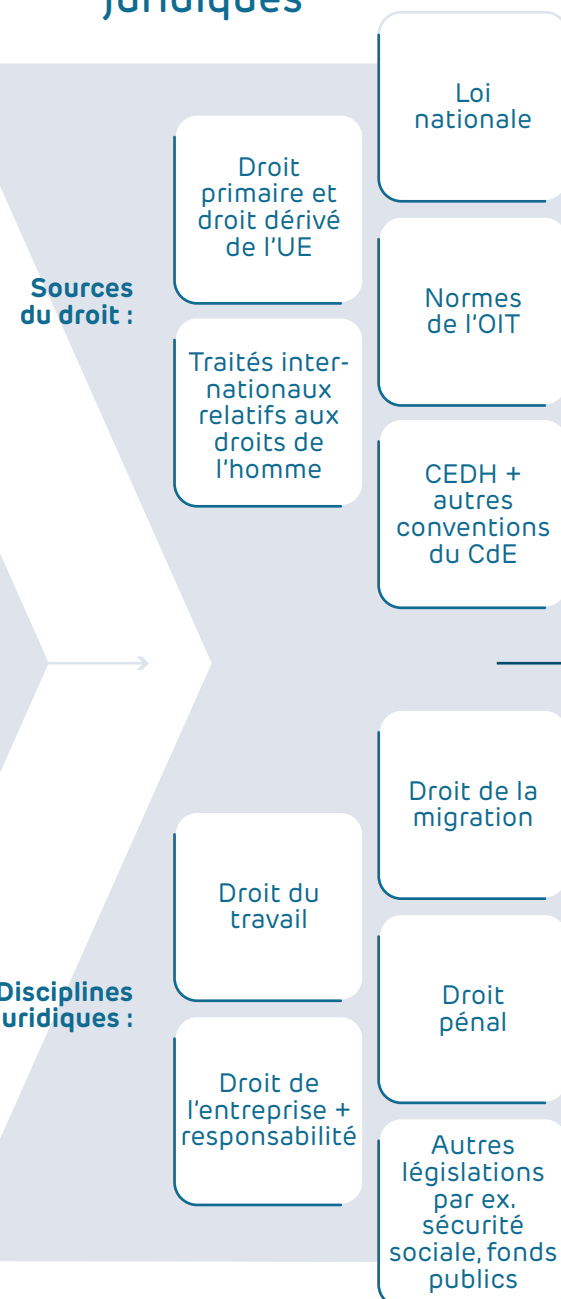
IMPORTANT :

Qui peut être tenu responsable ?

- L'entrepreneur principal (le cas échéant)
- L'employeur
- Les sous-traitants/intermédiaires (le cas échéant)

Étape 2

Combinaison de différentes sources du droit et disciplines juridiques

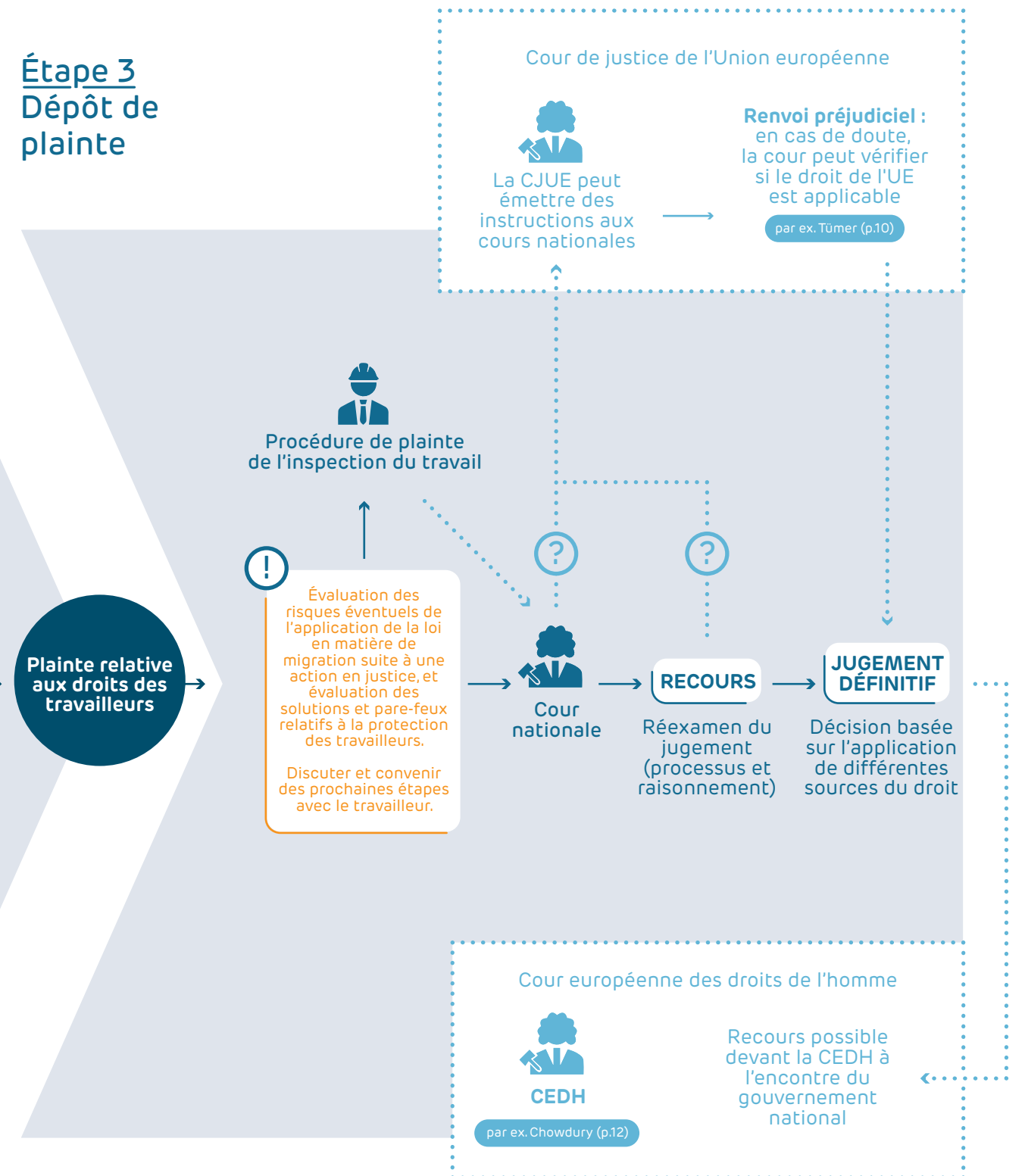


IMPORTANT :

Le droit de l'UE renverse la charge de la preuve concernant la durée de la relation de travail. Il présume une durée minimum de 3 mois, sauf preuve du contraire (Directive 2009/52)

Étape 3

Dépôt de plainte



IMPORTANT :

Inclure des arguments basés sur le droit de l'UE et les droits humains.

La Cour européenne des droits de l'homme exige que les atteintes aux droits humains soient invoquées avec mention des articles de la Convention applicables dès le tribunal de première instance.

Coup de projecteur : Tümer et Chowdury

Tümer contre Raad van bestuur van het Uitvoeringsinstituut werknemersverzekeringen

Cour de justice de l'Union européenne (CJUE) C-311/13, 2014

Cette affaire concerne un ressortissant turc (Tümer), vivant et travaillant de manière irrégulière aux Pays-Bas. Son employeur ne lui a pas versé l'entièreté de son salaire et est, par la suite, devenu insolvable. Tümer a tenté de récupérer sa rémunération.

Tümer a demandé à être indemnisé en vertu de la loi néerlandaise sur le chômage (*Werkloosheidswet*, ci-après la « WW »). Cette loi a transposé les dispositions de la directive 80/987/CEE du Conseil qui offre une protection des salariés en cas d'insolvabilité de l'employeur. Cette directive a depuis été remplacée par la directive 2008/94/CE, qui contient des dispositions identiques en la matière, de sorte que ce jugement s'applique également à la directive actuelle (para. 8).

En vertu de l'article 61 de la WW, un travailleur salarié a droit à une indemnité d'insolvabilité s'il peut faire valoir une créance de salaire, de congés payés ou de pécule de vacances à l'encontre d'un employeur qui a été déclaré insolvable ou s'il risque de subir un préjudice financier parce que cet employeur n'a pas payé à des tiers les sommes dues au titre de la relation de travail avec le salarié. Tümer a fait valoir qu'en tant que salarié ayant des salaires impayés par son employeur insolvable, il avait droit à une indemnité d'insolvabilité liée à ces salaires, versée par l'Organisme de gestion des assurances sociales.

Cette directive s'en remet à la définition de « travailleur salarié » utilisée par chaque État membre. Le tribunal a rejeté l'affaire lorsque les autorités néerlandaises ont affirmé que, en vertu de la WW, Tümer n'était pas considéré comme un « travailleur salarié » en raison de son statut migratoire et que, par conséquent, il ne pouvait pas intenter une action en justice pour obtenir des arriérés de salaire en vertu de la loi. Néanmoins, les autorités néerlandaises ont affirmé qu'en vertu du droit civil, la relation entretenue avec son employeur constituait un contrat et qu'il pouvait intenter une action en justice sur base de son contrat de travail. La plus haute juridiction administrative néerlandaise (*Centrale Raad van Beroep*) a suspendu l'affaire et l'a renvoyée à la CJUE afin d'établir si la directive permet l'exclusion des travailleurs migrants sans papiers de la définition de « travailleur salarié » utilisée par le droit national, les excluant, par conséquent, du champ d'application des protections prévues par cette directive, y compris dans les cas où il existe des méthodes alternatives de recouvrement en vertu du droit civil.

La CJUE a formulé deux conclusions principales. Premièrement, il a jugé que l'objectif de cette directive est de garantir un niveau minimum de protection dans l'ensemble de l'UE en cas d'insolvabilité de l'employeur et que les États membres ne devaient pas définir la notion de « travailleur salarié » de façon à contourner cet objectif. En l'espèce, les Pays-Bas ne pouvaient donc pas exclure Tümer de leur définition sur le fondement de son statut migratoire. Par conséquent, toutes les protections prévues par cette directive s'appliquaient à Tümer.

Deuxièmement, la Cour a jugé que même si d'autres protections légales existaient pour Tümer en vertu du droit civil national, cela ne signifiait pas que les Pays-Bas se conformaient de manière adéquate à la directive. En d'autres termes, même si des recours alternatifs existent pour récupérer les salaires impayés, les travailleurs migrants sans papiers bénéficient toujours de la protection légale de la directive.

Chowdury et autres contre Grèce

Cour européenne des droits de l'homme No. 21884/15, 2017

Une affaire de la Cour européenne des droits de l'homme (CEDH), *Chowdury et autres contre Grèce*, indique que l'article 4(2) de la Convention européenne des droits de l'homme (ConvEDH), qui interdit l'esclavage et le travail forcé, peut s'appliquer plus largement aux conditions de travail inférieures aux normes pour les sans-papiers. Les circonstances factuelles de l'affaire *Chowdury* sont différentes de celles des affaires précédemment portées devant elle.

L'affaire concerne 42 travailleurs migrants dans une exploitation de fraises en Grèce, qui s'étaient vu refuser leur salaire après plusieurs mois passés à travailler dans des conditions inférieures aux normes (paras. 1-3, 7-8). La CEDH a considéré que cette situation relevait à la fois du « travail forcé ou obligatoire » et de la « traite » (para. 101).

Cette affaire était sans précédent, d'une part car les travailleurs avaient initialement accepté cet arrangement, et d'autre part car ils étaient libres de leurs mouvements, ils pouvaient partir, sortir et aller faire des courses lorsqu'ils ne travaillaient pas.

Bien que les travailleurs pouvaient, théoriquement, quitter l'exploitation, ils ne l'ont pas fait, en partie parce qu'ils savaient qu'en partant, ils ne recevraient jamais la rémunération qui leur était due (paras. 7 et 94). En concluant à l'existence d'un « travail forcé », la CEDH a souligné le fait que les travailleurs étaient sans papiers et que, en raison de leur statut migratoire irrégulier, le risque d'être expulsé de Grèce s'ils quittaient l'exploitation était accru (paras. 95 et 97). La CEDH a estimé que la vulnérabilité des travailleurs associée au risque d'arrestation, de détention ou d'expulsion signifiaient que leurs conditions de travail ne pouvaient pas être qualifiées de « volontaires » (paras. 96 et 97).

En outre, la CEDH a rappelé que les États membres ont diverses obligations positives en vertu de l'article 4 (para. 86). Elle a souligné les trois principales obligations positives des États membres :

1. l'obligation d'adopter des dispositions pénales qui pénalisent et poursuivent les pratiques de travail forcé ;
2. l'obligation de protéger les potentielles victimes en prenant diverses mesures opérationnelles ; et
3. l'obligation procédurale d'enquêter sur les situations potentielles de traite des êtres humains (paras. 86-89).

Législation européenne applicable aux travailleurs sans papiers

Les droits des travailleurs sans papiers en matière de travail et d'emploi sont garantis par plusieurs branches du droit européen. Cette section met en évidence de nombreuses dispositions⁶ prévues par les cadres juridiques relatifs à l'emploi, y compris la santé et la sécurité, la non-discrimination, l'immigration et les victimes de la criminalité, applicables en décembre 2021.⁷ Certains rapports européens particulièrement pertinents pour comprendre et encadrer les textes juridiques sont également inclus.

Les cadres juridiques régissant la responsabilité des entreprises, les financements de l'UE et les marchés publics peuvent également être pertinents pour les travailleurs sans papiers lorsqu'ils comprennent des obligations spécifiques et la responsabilité des entreprises et des employeurs (y compris sur les chaînes d'approvisionnement et de sous-traitance) en matière de droits du travail, ainsi que les sanctions et les mécanismes de plainte en cas de violation.⁸

6 D'autres directives devraient être applicables aux travailleurs sans papiers, mais n'ont pas été intégrées dans ce guide en raison de leur champ d'application spécifique, telles que la directive sur le transfert d'entreprise ([2001/23/UE](#)) et les directives sectorielles sur le temps de travail dans les secteurs de l'aviation civile ([2000/79/CE](#)), ferroviaire ([2005/47/CE](#)), maritime ([1999/63/CE](#)) et routier ([2002/15/CE](#)). De nombreux travailleurs sans papiers travaillent dans les secteurs de la pêche et des transports routiers en Europe, ces directives sectorielles sur le temps de travail peuvent être utiles. La directive sectorielle sur le temps du secteur des transports routiers intégrera un train de mesures européennes sur la mobilité qui entrera en vigueur début 2022 et qui vise à lutter contre les abus et à améliorer les normes sociales pour les transporteurs routiers. Les trois principaux instruments de train de mesures sont le règlement 2020/1054/UE, le règlement 2020/1055/UE et la directive 2020/1057/UE (sur le détachement des chauffeurs routiers).

7 La [Proposition de directive relative à des salaires minimaux adéquats à l'Union européenne](#) (2020/0310 (COD)) est en cours de négociations en trilogue et n'a donc pas été intégrée dans ce guide. L'objectif de la directive est de garantir à la fois que les salaires minimaux sont fixés à un niveau adéquat et que les travailleurs ont accès à la protection salariale minimale, sous la forme d'un salaire minimal légal ou de salaires fixés par des conventions collectives (article 1). Le champ d'application personnel proposé est similaire à celui d'autres textes législatifs européens récents en matière d'emploi, il fait référence aux « travailleurs ayant un contrat de travail ou une relation de travail au sens de la législation, des conventions collectives ou de la pratique dans chaque État membre, compte tenu de la jurisprudence de la Cour de justice de l'Union européenne » (article 2). Ainsi, quand elle sera adoptée et entrée en vigueur, elle sera applicable aux travailleurs sans papiers. Le Conseil a également pris une décision relative aux lignes directrices pour les politiques de l'emploi des États membres ([2020/1512 du 13 octobre](#)) qui veut veiller à associer réellement les partenaires sociaux de manière transparente et prévisible, pour permettre un ajustement adéquat des salaires à l'évolution de la productivité et garantir des salaires équitables qui permettent d'avoir un niveau de vie décent. La Commission européenne a également annoncé la publication d'une résolution adressant la question du travail précaire des travailleurs de plateforme, qui sera très certainement pertinente pour les travailleurs de plateforme migrants (et sans papiers).

8 Par exemple, la directive [2014/95/UE](#) sur la publication d'informations non financières et la proposition à venir concernant l'obligation de diligence raisonnable en matière de droits humains et de l'environnement peuvent aider à améliorer l'application des droits au travail et l'accès aux voies de recours en cas de violations, y compris pour les travailleurs migrants. La politique agricole commune (2023-2027) qui a été adoptée le 21 octobre 2021 comprend pour la première fois une « conditionnalité sociale » qui sera appliquée sur la base du volontariat de 2003 à 2005 avant de devenir obligatoire. Les inspections nationales du travail transmettront aux organismes payeurs nationaux de la PAC des informations concernant les sites agricoles où elles ont repéré des violations du droit du travail, conformément aux trois directives européennes sur les conditions de travail transparentes et prévisibles et sur la santé et la sécurité, qui seront habilités à interrompre le versement des subventions en fonction de la gravité des violations. Des pare-feux dans les services d'inspection seront cruciaux pour garantir que la mise en œuvre soit bénéfique en pratique pour les travailleurs sans papiers.

Ci-dessous figurent les tableaux suivants :

- **Les directives qui s'appliquent aux travailleurs sans papiers :** elles font référence aux « personnes », à « toute personne employée », ou le texte juridique ou la jurisprudence correspondante fait explicitement référence aux « travailleurs » ou aux « victimes » en situation irrégulière.
- **Les directives qui devraient s'appliquer aux travailleurs sans papiers :** elles font référence au « travailleur » sans définir le terme, ou elles s'appliquent à toute personne entretenant une relation de travail selon le droit national. Les directives les plus récentes font également référence à la jurisprudence pertinente de la CJUE. Ces textes, lus conjointement avec d'autres textes juridiques en matière de travail et la jurisprudence de la CJUE (en particulier l'affaire *Tümer*), indiquent que les travailleurs sans papiers devraient être inclus. Néanmoins, aucune jurisprudence spécifique de la CJUE ne le confirme pour l'instant (voir plus d'informations dans les conclusions découlant de la jurisprudence).
- **Les traités et les chartes :** textes juridiques fondamentaux de l'UE confirment la compétence de l'EU dans ces domaines, ainsi que les droits fondamentaux.

Directives européennes qui s'appliquent aux migrants sans papiers

Ces directives font référence aux « personnes », à « toute personne employée », ou le texte juridique ou la jurisprudence correspondante fait explicitement référence aux « travailleurs » ou aux « victimes » en situation irrégulière.

Directive européenne	Droits importants accordés en matière de droits du travail
« Directive sanctions » Directive 2009/52/CE	Cette directive prévoit des normes minimales concernant les sanctions et les mesures à l'encontre des employeurs de personnes migrantes sans papiers. Elle garantit également des droits aux personnes sans papiers. Ces droits comprennent : (1) Les employeurs ou les sous-traitants sont tenus de verser aux travailleurs sans papiers tout salaire impayé, qui doit être au moins égal au salaire minimum pour une durée correspondant à au moins trois mois (sur la base de la présomption énoncée au point (3) ci-dessous). L'employeur est également tenu de payer tous les frais résultants de l'envoi des rémunérations impayées dans un autre pays si le travailleur est rentré ou a été expulsé (article 6). (2) Les États membres doivent instaurer des mécanismes permettant aux travailleurs sans papiers de recouvrer leur rémunération et les frais de transfert associés, y compris s'ils ont été renvoyés ou expulsés. Les travailleurs sans papiers doivent pouvoir introduire un recours qui donnera lieu à un jugement ou, lorsque le droit national le prévoit, demander aux autorités compétentes d'engager des procédures (article 6). (3) Les États membres prévoient qu'une relation d'une durée minimale de trois mois est présumée, sauf preuve contraire fournie notamment par l'employeur ou le travailleur (article 6(3)) (renversement de la charge de la preuve). (4) Les États membres veillent à ce que des mécanismes et procédures juridiques efficaces permettant aux sans-papiers de porter plainte contre les employeurs, soit directement, soit par l'intermédiaire d'une association, d'une organisation syndicale ou d'une autorité compétente. Les tiers devraient pouvoir engager des procédures sans être accusés de faciliter l'immigration irrégulière (article 13). (5) En cas de conditions de travail particulièrement abusives, les États membres peuvent délivrer, au cas par cas, des titres de séjour d'une durée limitée selon des modalités comparables à celles prévues par la directive 2004/81/CE du Conseil (voir ci-dessous) (article 13). >>>>

Directive européenne	Droits importants accordés en matière de droits du travail
« Directive sanctions » Directive 2009/52/CE	Une communication de la Commission européenne de 2021 sur cette directive⁹ reconnaît que les travailleurs sans papiers sont confrontés à des obstacles pour déposer plainte et engager des procédures judiciaires, comme c'est leur droit en vertu de la directive, en raison des risques d'application des lois migratoires, y compris à la suite d'inspections. La Commission appelle les gouvernements à : • Aider les organisations syndicales et les organisations de la société civile à fournir des informations, des conseils, une assistance juridique et d'autres services aux travailleurs migrants en situation irrégulière ; • Instaurer des moyens de signalement sûrs, afin de permettre aux travailleurs de contacter les forces de l'ordre et d'exercer leurs droits sans risques en raison de leur statut migratoire ; • Veiller à ce que les mécanismes de plainte soient facilement accessibles et tiennent compte de la confidentialité qui peut encourager les travailleurs sans papiers à porter plainte et permet de révéler des cas d'exploitation. • La Commission confirme également que la participation directe des victimes de conditions de travail particulièrement abusives aux procédures pénales n'est pas nécessaire à l'octroi d'un titre de séjour conformément à cette directive.

9 Communication dans le cadre de l'application de la directive 2009/52/CE ([COM \(2021\) 592 final, 29 septembre 2021](#)). Voir aussi le rapport de l'Agence des droits fondamentaux de l'UE (FRA) de juin 2021 [Protecting migrants in an irregular situation from labour exploitation: Role of the Employers' Sanctions Directive](#), 2021.

Directive européenne	Droits importants accordés en matière de droits du travail
« Directive relative aux titres de séjour » Directive 2004/81/CE	Cette directive définit les conditions d’octroi de titres de séjour de courte durée aux ressortissants de pays tiers qui sont victimes de la traite des êtres humains, qui ont atteint l’âge de la majorité et qui coopèrent à la lutte contre la traite des êtres humains. Les États membres peuvent également choisir d’appliquer cette directive aux victimes de trafic des êtres humains et aux enfants. Ces droits comprennent : (1) Lorsque les autorités compétentes d’un État membre estiment qu’une personne relève du champ d’application de cette directive, elles l’informent des possibilités offertes par celle-ci aux victimes (article 5). (2) Les États membres veillent à ce que les ressortissants de pays tiers concernés bénéficient d’un délai de réflexion leur permettant de se rétablir et de décider de coopérer ou non avec les autorités compétentes. (3) Lorsqu’ils décident d’accorder ou non un titre de séjour à une personne visée par la directive, les États membres tiennent compte (article 8) : - Si’il est opportun de prolonger le séjour de la personne migrante aux fins des enquêtes ou des procédures judiciaires ; - Si l’intéressé-e manifeste de façon claire son intention de coopérer ; et - Si la victime a rompu tout lien avec les auteurs présumés de la traite ou du trafic des êtres humains. (4) Durant le délai de réflexion et tant que l’intéressé détient un titre de séjour, les États membres doivent garantir l’accès aux soins médicaux d’urgence, y compris une assistance psychologique, et fournir une assistance juridique gratuite, des services de traduction et d’interprétation ainsi que des conditions de vie susceptibles d’assurer leur subsistance (articles 7 et 9). Les titulaires d’un titre de séjour doivent également bénéficier de l’accès à l’éducation, à la formation professionnelle et au marché du travail (article 11) ainsi qu’aux programmes visant le retour à une vie sociale normale (article 12). (5) Ces titres de séjour doivent être valables pendant une période minimale de six mois (article 8). Ils sont renouvelés si les conditions d’octroi (voir ci-dessus) continuent d’être remplies et si la procédure n’a pas été clôturée par une décision finale (article 8).

Directive européenne	Droits importants accordés en matière de droits du travail
« Directive sur les droits, le soutien et la protection des victimes de la criminalité » Directive 2012/29/CE	Cette directive accorde des droits aux victimes de la criminalité, notamment l’accès aux services, aux mesures de protection et aux tribunaux. Elle mentionne spécifiquement en préambule et dans l’article 1 que les droits doivent être garantis par les États membres de manière non discriminatoire, y compris en ce qui concerne le statut de résident, la citoyenneté ou la nationalité. Ces droits comprennent : (1) Les États membres informent les victimes de leurs droits ainsi que des mesures de protection, de la possibilité d’obtention d’une indemnisation et des aides et des services dont ils peuvent bénéficier dès leur premier contact avec une autorité compétente (article 4). (2) Les États membres veillent à ce que les victimes puissent porter plainte dans une langue qu’elles comprennent et à ce qu’elles obtiennent un récépissé de leur plainte qui sera traduit sur leur demande (article 5). (3) Les États membres veillent à ce que les victimes reçoivent les informations relatives à leur procédure (article 6). (4) Les victimes bénéficient des services d’un interprète (sur demande) conformément au rôle dans la procédure pénale, au moins lors des entretiens ou interrogatoires, lors des auditions de police et lors de leur participation active aux audiences. L’interprétation est gratuite (article 7). (5) Les États membres veillent à ce que les victimes et les membres de leur famille aient gratuitement accès à des services d’aide aux victimes confidentiels, ce qui peut consister en l’accès à un hébergement temporaire (articles 8 et 9). (6) Les victimes ont le droit d’être entendues pendant la procédure pénale et de produire des éléments de preuves (article 10). (7) Les États membres veillent à ce que les victimes aient accès à une aide juridictionnelle lorsqu’elles sont parties à la procédure pénale. Les conditions et règles de procédure régissant l’accès à cette aide sont établies par le droit national (article 13). >>>>

Directive européenne	Droits importants accordés en matière de droits du travail
« Directive sur les droits, le soutien et la protection des victimes de la criminalité » Directive 2012/29/CE	(8) Les États membres offrent aux victimes le remboursement des frais engendrés par leur participation à la procédure pénale (article 14). (9) Les victimes ont le droit d’obtenir une décision dans un délai raisonnable sur l’indemnisation par l’auteur de l’infraction dans le cadre de la procédure pénale ou dans le cadre d’une autre procédure judiciaire dans le cas où le droit national le prévoit (article 16). (10) Les États membres veillent à ce que leurs autorités compétentes minimisent les difficultés rencontrées lorsque la victime réside dans un État membre autre que celui où l’infraction pénale a été commise (article 17). (11) Les États membres prennent des mesures pour protéger les victimes de la victimisation répétée (lorsque la personne est victime d’un crime à plusieurs reprises) et de victimisation secondaire (lorsqu’un préjudice supplémentaire est subi par les victimes, notamment en raison de la conduite des officiers de police, des médecins, des agents de la fonction publique, des agents de la société civile, etc.). Ces mesures incluent également une protection lors de leurs auditions et de leurs témoignages ainsi que des procédures visant à assurer la protection de leur intégrité physique (article 18). Des mesures prévoient également l’accès aux informations, à un refuge ou à un hébergement provisoire approprié (article 9), des garanties dans le contexte des services de justice réparatrice (article 12) ainsi que des évaluations individuelles (article 22). (12) Les États membres veillent à ce que les autorités compétentes prennent des mesures appropriées pour protéger la vie privée des victimes dans le cadre de la procédure pénale. Cela comprend la protection des caractéristiques et de l’image de la victime et de sa famille (article 21). La première stratégie de l’UE relative aux droits des victimes (2020-2025) repose sur « l’autonomisation des victimes de la criminalité » et inclut les personnes sans papiers parmi « les victimes les plus vulnérables » pour qui l’accès au soutien et à la protection doit être amélioré. La stratégie réaffirme l’application non-discriminatoire de la directive relative aux victimes sans papiers et reconnaît les difficultés de signalement et d’accès à la justice, y compris les risques d’application des lois migratoires. Dans le cadre de cette stratégie, la Commission européenne s’engage à évaluer les outils disponibles au niveau de l’UE pour « améliorer la dénonciation des infractions et l’accès aux services d’aide pour les migrants victimes de crimes, indépendamment de leur statut de résidence », ainsi qu’à promouvoir les bonnes pratiques parmi les États membres.

Directive européenne	Droits importants accordés en matière de droits du travail
« Directive sur la prévention de la traite des êtres humains et la lutte contre ce phénomène » Directive 2011/36/UE	Cette directive accorde des droits aux personnes victimes de la traite des êtres humains. Ces droits comprennent : (1) Les États membres veillent à ce que les actes suivants soient sanctionnés : « <i>Le recrutement, le transport, le transfert, l’hébergement ou l’accueil de personnes, y compris l’échange ou le transfert du contrôle exercé sur ces personnes, par la menace de recours ou le recours à la force ou d’autres formes de contrainte, par enlèvement, fraude, tromperie, abus d’autorité ou d’une situation de vulnérabilité, ou par l’offre ou l’acceptation de paiements ou d’avantages pour obtenir le consentement d’une personne ayant autorité sur une autre, à des fins d’exploitation.</i> » (article 2). (2) Les États membres veillent à ce que les autorités compétentes ne poursuivent pas ou ne puissent pas punir les victimes de la traite des êtres humains pour les infractions qu’elles ont été contraintes de commettre en raison de la traite (article 8). (3) Les États membres prennent les mesures nécessaires pour que les victimes bénéficient d’une assistance et d’un soutien. Cette aide ne doit pas être subordonnée à la volonté de la victime de témoigner ou non. Elle doit au moins couvrir un hébergement sûr, les soins médicaux nécessaires, une assistance psychologique, des conseils et des informations ainsi que des services d’interprétation (article 11). (4) Les États membres fournissent un accès à une représentation juridique aux victimes conformément au rôle des victimes dans le système judiciaire national (article 12). (5) Les enfants victimes de la traite des êtres humains bénéficient d’une assistance, d’une aide et d’une protection supplémentaires et sont traités conformément à l’intérêt supérieur de l’enfant (articles 13-16). (6) Les États membres veillent à ce que les victimes de la traite des êtres humains aient accès aux régimes d’indemnisation existant pour les victimes d’infractions intentionnelles violentes (article 17). La stratégie de l’UE visant à lutter contre la traite des êtres humains 2021-2025 invite les gouvernements de l’UE à créer un environnement sûr pour que les victimes signalent leurs infractions sans craindre d’être poursuivies pour des actes qu’elles ont été contraintes de commettre, d’être exposées à une victimisation secondaire, à des intimidations ou à des représailles au cours de la procédure pénale. Elle renvoie à la stratégie relative en faveur des victimes sur ce point (voir ci-dessus).

Directive européenne	Droits importants accordés en matière de droits du travail
« Directive sur l'insolvabilité de l'employeur » <u>Directive 2008/94/CE</u>	Cette directive prévoit des droits pour les travailleurs salariés en cas d'insolvabilité de l'employeur. Elle s'en remet à la définition de « travailleurs salariés » prévues par le droit national, bien que certains groupes ne puissent en être exclus (par exemple, les travailleurs à temps partiel, intérimaires et en contrat à durée déterminée) (article 2). La CJUE a statué que les travailleurs sans papiers ne peuvent pas non plus être exclus (<i>Tümer</i> C-311/13, 2014). Ces droits comprennent : (1) Les États membres prennent les mesures nécessaires afin que les institutions de garantie prennent en charge le paiement des créances impayées résultant de contrats de travail ou de relations de travail en cas d'insolvabilité de l'employeur (article 3). (2) Si l'obligation de paiement des institutions peut être limitée dans le temps et relativement au montant total à régler, elle doit couvrir au moins la rémunération des trois derniers mois (au cours d'une période de référence d'au moins six mois) ou des huit dernières semaines (pour une période de référence d'au moins 18 mois) (article 4).

Directive européenne	Droits importants accordés en matière de droits du travail
« Directive-cadre sur l'amélioration de la santé et de la sécurité des travailleurs au travail » <u>Directive 89/391/CEE</u>	Cette directive concerne la santé et la sécurité des travailleurs au travail au sein de l'UE. Elle s'applique à tous les secteurs, à l'exception de certains services spécifiques de la fonction publique et de la protection civile, tels que les forces armées et la police. Aux termes de cette directive, un « travailleur » est défini comme « toute personne employée par un employeur, y compris les stagiaires et apprentis, mais à l'exclusion des domestiques » (article 3). Les exigences imposées aux employeurs sont les suivantes : (1) Assurer la sécurité et la santé des travailleurs, y compris pour les services ou personnes extérieures engagés (article 5). (2) Prendre les mesures nécessaires pour assurer la protection de la sécurité et de la santé des travailleurs, y compris la prévention des risques et la mise à disposition de formation, d'organisation et de moyens (article 6). (3) Désigner un ou plusieurs travailleurs pour s'occuper des activités liées à la protection et à la prévention des risques professionnels (article 7). (4) Prendre les mesures nécessaires en matière de premiers secours, de lutte contre l'incendie et d'évacuation des travailleurs (article 8). (5) Prendre les mesures appropriées pour que les travailleurs reçoivent toutes les informations nécessaires concernant les risques pour la sécurité et la santé ainsi que les mesures prises pour y faire face (article 10). (6) Consulter les travailleurs au sujet des mesures de santé et de sécurité (article 11). (7) Veiller à ce que chaque travailleur reçoive une formation adéquate pour préserver leur sécurité et leur santé (article 12). (8) Les groupes à risques sensibles doivent être protégés contre les dangers les affectant spécifiquement (article 15).¹⁰

10 Selon l'EU-OSHA, les données semblent indiquer que le groupe des travailleurs migrants est plus à risque et que leurs conditions de travail requièrent une attention particulière. Les travailleurs sans papiers sont également mentionnés dans la partie traitant des travailleurs migrants (Agence européenne pour la sécurité et la santé au travail, [Workforce diversity and risk assessment: Ensuring everyone is covered](#), p.16)

Directive européenne	Droits importants accordés en matière de droits du travail
« Directive sur les travailleuses enceintes » <u>Directive 92/85/EEC</u>	La présente directive prévoit les mesures visant à promouvoir l'amélioration de la sécurité et de la santé des travailleuses enceintes, qui viennent d'accoucher ou allaitantes au travail. La directive n'inclut pas la définition de « travailleuse » mais s'inspire de la « Directive-cadre sur l'amélioration de la santé et de la sécurité des travailleurs au travail » qui fait référence à « toute personne employée ». Par conséquent, la présente directive s'applique aux travailleuses sans papiers. La présente directive s'applique aux travailleuses enceintes, qui viennent d'accoucher ou allaitantes conformément aux législations et/ou pratiques nationales, et aux travailleuses allaitantes conformément aux législations et/ou pratiques nationales. Pour chaque situation, les travailleuses doivent informer leur employeur de leur état au sens des législations et/ou des pratiques nationales. Les droits des travailleuses comprennent : (1) Considérant que certaines activités peuvent présenter un risque spécifique pour leur santé et sécurité (une liste non-exhaustive est jointe en annexe), ces risques doivent être évalués et des mesures doivent être prises, et le résultat de cette évaluation doit être communiqué aux travailleuses. En cas de risque, l'employeur doit prendre les mesures nécessaires pour aménager les conditions de travail et/ou le temps de travail des travailleuses concernées. Au cas où un aménagement n'était pas possible, l'employeur doit changer les travailleuses de poste ou leur accorder un congé (Articles 4 et 5). (2) Une dispense du travail de nuit, sous réserve de la présentation d'un certificat médical en attestant la nécessité, durant la grossesse et au cours d'une période suivant l'accouchement (Article 7). (3) Un congé de maternité d'au moins 14 semaines continues, y compris deux semaines obligatoires (Articles 8). (4) Une dispense de travail, sans perte de rémunération, pour se rendre aux examens prénataux dans le cas où ils doivent avoir lieu durant le temps de travail. (5) Une protection contre le licenciement pendant la période allant du début de la grossesse jusqu'à la fin du congé de maternité, sauf dans les cas d'exception non liés à leur état ou dans des conditions particulières (Article 10).

>>>>

Directive européenne	Droits importants accordés en matière de droits du travail
« Directive sur les travailleuses enceintes » <u>Directive 92/85/EEC</u>	(6) Un maintien des droits du travail et d'une rémunération, ou d'une prestation adéquate, dans le cas d'une dispense de travail liée à des risques spécifiques pour la santé et la sécurité comme décrits au-dessus aux points 1 et 2. Un maintien des droits du travail et des indemnités perçues durant le congé maternité au moins équivalentes aux indemnités d'un arrêt maladie prévues par les législations nationales. Les États membres peuvent fixer les conditions d'éligibilité aux prestations, mais ne peuvent pas exclure une travailleuse qui a travaillé plus de 12 mois avant la date de l'accouchement (Article 11). (7) Un recours judiciaire, conformément aux législations et/ou aux pratiques nationales pour le non-respect des droits découlant de la directive (Article 12).

Directive européenne	Droits importants accordés en matière de droits du travail
« Directive portant que la création d'un cadre général en faveur de l'égalité de traitement en matière d'emploi et de travail » Directive 2000/78/CE	Cette directive interdit la discrimination en matière d'emploi et de travail, dans les secteurs privé et public, fondée sur la religion ou les convictions, le handicap, l'âge ou l'orientation sexuelle. Elle ne vise pas les discriminations ou les différences de traitement fondées sur la nationalité ou le statut migratoire. Elle est applicable aux ressortissants de pays tiers dans la mesure où elle ne concerne pas l'admission, le séjour ou l'accès au marché du travail (article 3). Une « discrimination » se produit lorsqu'une personne est traitée de manière moins favorable qu'une autre ou lorsqu'une disposition ou une pratique neutre entraîne un désavantage particulier pour une personne. Cette définition s'applique quand la différence de traitement ou de résultat est liée à un des motifs de discrimination interdits, à moins qu'elle ne soit objectivement justifiée par un objectif légitime, par des moyens appropriés et nécessaires. Elle inclut également le harcèlement et les instructions de discrimination (article 2). Les droits prévus par cette directive sont les suivants : (1) Il ne peut y avoir de discrimination fondée sur la religion ou les convictions, le handicap, l'âge et l'orientation sexuelle (article 2). (2) Les États membres veillent à ce que les procédures judiciaires et/ou administratives soient disponibles pour celles et ceux qui s'estiment lésés (article 9). (3) Les États membres prennent des mesures pour que, dès lors qu'une personne s'estime lésée par le non-respect du principe de l'égalité de traitement et est en mesure d'établir des faits, la charge de la preuve se déplace vers le défendeur(article 10).¹¹ (4) Les États membres prennent des mesures pour protéger les travailleurs contre les effets négatifs sur l'emploi pour avoir déposé une plainte visant à faire respecter le principe de l'égalité de traitement (article 11).

11 Cette disposition ne s'applique pas aux procédures pénales (article 10, paragraphe 3)

Directive européenne	Droits importants accordés en matière de droits du travail
« Directive sur la mise en œuvre du principe d'égalité de traitement entre les personnes sans distinction de race ou d'origine ethnique » Directive 2000/43/CE	Cette directive interdit la discrimination fondée sur la race ou l'origine ethnique. Elle ne vise pas les discriminations ou les différences de traitement fondées sur la nationalité ou le statut migratoire. Elle s'applique aux ressortissants de pays tiers dans la mesure où la question ne concerne pas l'entrée ou le séjour sur le territoire (article 2). Elle s'applique dans les secteurs privé et public, en ce qui concerne les questions liées à l'emploi, à la protection sociale, aux avantages sociaux, à l'éducation et à l'accès aux biens et aux services (article 3). Les droits prévus par cette directive sont les suivants : (1) La discrimination fondée sur la race ou l'ethnie n'est pas autorisée (article 2). (2) Les États membres veillent à ce que les procédures judiciaires et/ou administratives soient accessibles à toute personne qui s'estime lésée (article 7). (3) Les États membres prennent des mesures nécessaires afin que, dès lors qu'une personne s'estime lésée par le non-respect du principe de l'égalité de traitement et que des faits viennent présumer l'existence de la discrimination, la charge de la preuve incombe à la partie défenderesse (article 8).¹² (4) Les États membres introduisent dans leur système juridique des mesures pour protéger les travailleurs contre les effets négatifs sur l'emploi pour avoir déposé une plainte visant à faire respecter le principe de l'égalité de traitement (article 9).

12 Cette disposition ne s'applique pas aux procédures pénales (article 8, paragraphe 3)

Directives européennes qui devraient être applicables aux travailleurs sans papiers

Ces directives font référence au « travailleur » sans définir le terme, ou elles s’appliquent à toute personne entretenant une relation de travail selon le droit national. Les directives les plus récentes font également référence à la jurisprudence pertinente de la CJUE. Ces textes, lus conjointement avec d’autres textes juridiques en matière de travail et la jurisprudence de la CJUE (en particulier l’affaire *Tümer*), indiquent que les travailleurs sans papiers devraient être inclus. Néanmoins, aucune jurisprudence spécifique de la CJUE ne le confirme pour l’instant (voir plus d’informations dans les conclusions découlant de la jurisprudence).

Directive européenne	Droits importants accordés en matière de droit du travail
« Directive sur l’aménagement du temps de travail » Directive 2003/88/CE	Cette directive fixe les prescriptions minimales en matière d’aménagement du temps de travail dans l’UE. Elle ne contient pas de définition de « travailleur ». Elle renvoie à la « Directive sur la mise en œuvre de mesures visant à promouvoir l’amélioration de la sécurité et de la santé des travailleurs au travail » en ce qui concerne son application sectorielle, excluant en outre les marins et permettant que des dérogations soient opérées sur certains droits pour plusieurs catégories d’activités et de travailleurs. Etant donné que la « Directive sur la mise en œuvre de mesures visant à promouvoir l’amélioration de la sécurité et de la santé des travailleurs au travail » fait référence à « toute personne employée » et compte tenu du droit international du travail et la jurisprudence de la CJUE, en particulier l’affaire <i>Tümer</i> selon laquelle les travailleurs sans papiers ne peuvent être exclus de la définition de travailleurs salariés sans remettre en question l’utilité d’instaurer des prescriptions minimales dans tout le territoire de l’UE, cette directive devrait aussi être applicable aux travailleurs sans papiers. Les droits énoncés sont les suivants : (1) Tout travailleur bénéficie d’une période de repos de onze heures consécutives au cours de chaque période de 24 heures (article 3) ; (2) Si le temps de travail journalier est supérieur à six heures, tout travailleur bénéficie d’un temps de pause (article 4) ; >>>>

Directive européenne	Droits importants accordés en matière de droit du travail
« Directive sur l’aménagement du temps de travail » Directive 2003/88/CE	(3) Tout travailleur bénéficie d’une période minimale de repos sans interruption de 24 heures par semaine (article 5) ; (4) La durée moyenne de travail par semaine ne doit pas dépasser 48 heures (article 6) ; (5) Tout travailleur bénéficie d’un congé annuel payé d’au moins quatre semaines (article 7) ; (6) Le temps de travail normal des travailleurs de nuit ne dépasse pas huit heures en moyenne par période de 24 heures (article 8) ; (7) Les travailleurs de nuit bénéficient d’une évaluation régulière de leur santé (article 9) ; (8) Les travailleurs de nuit et les travailleurs postés bénéficient d’une protection adaptée en matière de sécurité et de santé (article 12). A noter, qu’il existe également des directives sectorielles sur le temps de travail qui prévoient des mesures spécifiques pour les travailleurs des secteurs de l’aviation civile (2000/79/CE), ferroviaire (2005/47/CE), maritime et de la pêche (1999/63/EC), et routier (2002/15/CE).
« Directive relative à la déclaration écrite » Directive 91/533/CEE (Elle sera abrogée le 1er août 2022)	Cette directive établit des obligations pour les employeurs d’informer les salariés de leurs conditions de travail. Elle est applicable à tout travailleur salarié ayant un contrat ou une relation de travail tel que défini et/ou régi par la législation en vigueur dans un État membre. Cette directive sera remplacée par la directive sur les conditions de travail transparentes et prévisibles dans l’UE (ci-dessous) le 1er août 2022. Compte tenu du droit international du travail et de la jurisprudence de la CJUE, en particulier l’affaire <i>Tümer</i> selon laquelle les travailleurs sans papiers ne peuvent être exclus de la définition de travailleur salarié, cette directive devrait s’appliquer également aux travailleurs sans papiers. Les obligations énoncées sont les suivantes : (1) L’employeur est tenu de porter à la connaissance du travailleur salarié les éléments essentiels du contrat ou de la relation de travail, y compris, par exemple, le lieu et les horaires de travail ainsi que la rémunération (article 2) ; (2) Ces éléments doivent faire l’objet d’un document remis au travailleur dans un délai de deux mois au plus tard après le début de son travail (article 3) ; (3) Le travailleur est informé de toute modification du contrat par la remise d’un document écrit au plus tard un mois après la prise d’effet des modifications (article 5).

Directive européenne	Droits importants accordés en matière de droit du travail
« Directive sur les conditions de travail transparentes et prévisibles dans l'UE » Directive 2019/1152	Cette directive a pour objectif d'améliorer les conditions de travail des travailleurs en situation professionnelle précaire. Les gouvernements nationaux ont jusqu'au 1er août 2022 pour s'y conformer. Elle est applicable à tout travailleur ayant un contrat ou une relation de travail tel que défini par la législation, les conventions collectives ou les pratiques en vigueur dans chaque État membre, en tenant compte de la jurisprudence de la Cour de justice. En raison d'une référence explicite à la jurisprudence de la CJUE, cette directive devrait également s'appliquer aux travailleurs sans papiers, en particulier à la lumière de l'arrêt <i>Tümer</i> (C-311/13, 2014). Les dispositions énoncées comprennent : (1) Les employeurs sont tenus d'informer les travailleurs des éléments essentiels de la relation de travail, y compris la description du poste, la rémunération ainsi que la durée de travail (article 4). (2) Les périodes d'essai ne doivent pas dépasser six mois (article 8) ; (3) Les travailleurs dont le rythme de travail est imprévisible ne devraient pas être tenus de travailler, sauf si le travail a lieu durant des heures et jours de référence prédéterminés et que le travailleur est prévenu par son employeur d'une tâche avec un délai de prévenance raisonnable (article 10) ; (4) Les États membres prennent des mesures pour éviter les pratiques abusives dans le cadre de contrats à la demande ou de contrats de travail similaires (article 11) ; (5) Un travailleur au service du même employeur depuis au moins six mois peut demander une forme d'emploi comportant des conditions de travail plus prévisibles et plus sûres (article 12) ; (6) Lorsqu'un employeur est tenu, par le droit national ou les conventions collectives, de fournir une formation à un travailleur, celle-ci est fournie gratuitement au travailleur, considérée comme du temps de travail et organisée, dans la mesure du possible, pendant les heures de travail (article 13) ; (7) Un travailleur n'ayant pas reçu dans le délai prescrit tout ou partie des informations sur ses conditions de travail a la possibilité d'introduire une plainte et de disposer d'une voie de recours adéquate en temps utile et de manière efficace (article 15) ; >>>>

Directive européenne	Droits importants accordés en matière de droit du travail
« Directive sur les conditions de travail transparentes et prévisibles dans l'UE » Directive 2019/1152	(8) Les travailleurs, y compris ceux dont la relation de travail a pris fin, ont accès à un système de règlement des litiges efficace et impartial et bénéficient d'un droit de recours en cas de violation de leurs droits découlant de la présente directive (article 16) ; (9) Les travailleurs ayant introduit une plainte contre leur employeur tel que mentionné ci-dessus bénéficient d'une protection contre tout traitement défavorable (article 17) ; (10) Le licenciement au motif d'avoir fait valoir les droits prévus par cette directive est interdit. Il incombe à l'employeur de prouver qu'il ne s'agit pas du motif du licenciement (article 18).
« Directive sur le congé parental » Directive 2010/18/UE (Elle sera abrogée le 2 août 2022)	Cette directive porte application de l'accord-cadre révisé sur les exigences minimales en matière de congé parental conclu par les organisations européennes interprofessionnelles de partenaires sociaux. Elle s'applique à tout travailleur ayant un contrat ou une relation de travail tel que définis par la législation, les conventions collectives et/ou la pratique en vigueur dans chaque État membre. Cette directive sera remplacée par la « directive sur l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée des parents et des aidants » (ci-dessous) le 2 août 2022. Compte tenu du droit international du travail et de la jurisprudence de la CJUE, en particulier de l'arrêt <i>Tümer</i> selon lequel les travailleurs sans papiers ne peuvent être exclus de la définition de travailleur salarié, cette directive devrait également s'appliquer aux travailleurs sans papiers. Les principaux droits prévus par ces dispositions sont les suivants : (1) Un droit individuel à un congé parental d'au moins quatre mois afin de permettre au parent de prendre soin l'enfant jusqu'à ce qu'il atteigne un âge déterminé pouvant aller jusqu'à huit ans, défini à l'échelle nationale. Les États membres peuvent subordonner ce droit à une période de travail ou d'ancienneté qui ne peut dépasser un an (clauses 2 et 3). (2) Le droit de maintenir les droits acquis jusqu'à la fin du congé parental (clause 5.2) (3) La protection contre un traitement moins favorable ou un licenciement en raison de la demande ou de la prise d'un congé parental (clause 5.4) (4) Le droit de demander l'aménagement leur horaire et/ou de leur rythme de travail pendant une durée déterminée au retour d'un congé parental (clause 6). (5) Le droit de s'absenter du travail pour cause de force majeure liée à des raisons familiales en cas de maladie ou d'accident rendant indispensable la présence immédiate du travailleur (clause 7).

Directive européenne	Droits importants accordés en matière de droit du travail
« Directive sur l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée » <u>Directive 2019/1158</u>	Cette directive fixe des exigences minimales en matière de congé paternité, de congé parental et de congé d'aidant, ainsi qu'en matière de formules souples de travail pour les travailleurs qui sont parents ou les aidants. Les gouvernements nationaux ont jusqu'au 2 août 2022 pour s'y conformer¹³. Elle vise à parvenir à l'égalité entre les hommes et les femmes en ce qui concerne les opportunités sur le marché du travail et le traitement au travail, en facilitant la conciliation entre vie professionnelle et vie familiale pour les travailleurs qui sont parents ou les aidants. Elle est applicable à tout travailleur ayant un contrat ou une relation de travail tel que défini par la législation, les conventions collectives ou la pratique en vigueur dans chaque État membre, en tenant compte de la jurisprudence de la Cour de justice. En raison d'une référence explicite à la jurisprudence de la CJUE, cette directive devrait également s'appliquer aux travailleurs sans-papiers qui sont parents ou les aidants, en particulier à la lumière de l'arrêt <i>Tümer</i> (C-311/13, 2014). Les droits prévus sont les suivants : (1) Le droit à un congé parental de 10 jours ouvrables pour les pères ou les personnes reconnues comme seconds parents équivalents par la législation nationale (article 4). (2) Un droit individuel à un congé parental d'au moins quatre mois afin de permettre de prendre soin l'enfant jusqu'à ce qu'il atteigne un âge déterminé, défini à l'échelle nationale, pouvant aller jusqu'à huit ans. Les États membres peuvent subordonner ce droit à une période de travail ou d'ancienneté qui ne peut dépasser un an (article 5). (3) Le droit à un congé d'aidant de cinq jours ouvrables par an pour chaque travailleur (article 6). (4) Le droit de s'absenter du travail pour raisons de force majeure liée à des raisons familiales urgentes pour chaque travailleur (article 7). (5) Le droit à une rémunération ou une allocation d'un niveau adéquat pendant la durée minimale du congé parental. Le versement d'une rémunération ou d'une allocation pendant le congé d'aidant est encouragé, mais pas obligatoire (article 8). >>>>

13 Jusqu'à cette date, la directive sur le congé parental s'applique.

Directive européenne	Droits importants accordés en matière de droit du travail
« Directive sur l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée » <u>Directive 2019/1158</u>	(6) Le droit de demander des formules souples de travail pour les travailleurs dont les enfants ont jusqu'à un âge défini ainsi que les aidants, dans le but de s'occuper des membres de leur famille (article 9). (7) Le droit de maintenir les droits acquis jusqu'à la fin du congé ou de l'absence du travail pour les travailleurs et les aidants (article 10). (8) Le droit pour les travailleurs de demander à leur employeur de leur fournir les motifs dûment étayés de leur licenciement s'ils considèrent avoir été licenciés au motif qu'ils ont utilisé leurs droits ou, après avoir pris un congé tel que visé aux articles 4, 5 ou 6 ou après avoir demandé une formule de travail tel que visé à l'article 9.
« Directive relative à la protection des jeunes au travail » <u>Directive 94/33/EC</u> (modifiée le 26/07/2009)	Cette directive vise à garantir un niveau minimum de protection des jeunes au travail. Elle s'applique à « toute personne de moins de dix-huit ans » ayant un contrat ou une relation de travail tel que défini par la législation en vigueur. La directive protège les jeunes contre l'exploitation économique et tout travail susceptible de nuire à leur sécurité, à leur santé ou à leur développement physique, psychologique, moral ou social ou de compromettre leur éducation (article 1 et 2). (1) En toutes circonstances, leur vulnérabilité et les risques spécifiques résultant de leur développement encore non achevé sont pris en compte (article 7). (2) Ainsi, les employeurs ont l'obligation générale de protéger la sécurité et la santé des jeunes (article 6). (3) Les États membres prennent les mesures nécessaires pour interdire le travail des enfants de moins de 15 ans, mais des exceptions sont possibles sous certaines conditions strictes pour les enfants qui ont atteint l'âge de 14 ans concernant le temps de travail, le travail de nuit, les périodes de repos et le repos annuel (articles 8, 9, 10 et 11). (4) Le travail des adolescents, des jeunes âgés de 15 à 18 ans, est strictement réglementé et protégé (article 13).

Directive européenne	Droits importants accordés en matière de droit du travail
« Directive relative au travail intérimaire » <u>Directive 2008/104/CE</u>	Cette directive vise à garantir un niveau minimum de protection effective des travailleurs intérimaires, à assurer le respect du principe de l'égalité de traitement à leur égard et de reconnaître les entreprises de travail intérimaire comme des employeurs (tout en participant au développement du secteur du travail intérimaire). Elle s'applique aux travailleurs ayant un contrat ou une relation de travail avec une entreprise de travail intérimaire et qui sont mis à la disposition d'entreprises utilisatrices afin de travailler de manière temporaire sous leur contrôle et leur direction. Un « travailleur » est défini comme toute personne qui, dans l'État membre concerné, est protégée en tant que travailleur dans le cadre de la législation nationale sur l'emploi. Compte tenu du droit international du travail et de la jurisprudence de la CJUE, en particulier de l'arrêt <i>Tümer</i> selon lequel les travailleurs sans papiers ne peuvent être exclus de la définition de travailleur salarié, cette directive devrait également s'appliquer aux travailleurs sans papiers employés par les entreprises de travail intérimaire. La directive énonce les droits suivants : (1) L'égalité de traitement et la non-discrimination concernant les conditions essentielles de travail et d'emploi entre les travailleurs intérimaires et les travailleurs qui sont recrutés directement par l'entreprise utilisatrice (article 5). (2) Les travailleurs intérimaires sont informés des postes vacants dans l'entreprise utilisatrice dans le but de leur assurer la même possibilité qu'aux autres travailleurs de cette entreprise d'obtenir un emploi permanent (article 6). (3) Les entreprises utilisatrices ne demandent aucune rémunération aux travailleurs pour avoir conclu un contrat avec l'entreprise utilisatrice après avoir effectué une mission dans celle-ci (article 6.3). (4) Les travailleurs intérimaires ont accès aux installations et aux équipements collectifs sur le lieu de travail (article 6.4). Les États membres prennent les mesures appropriées pour améliorer l'accès des travailleurs intérimaires aux possibilités de formation et aux infrastructures d'accueil des enfants dans les entreprises de travail intérimaire (article 6.5).

Directive européenne	Droits importants accordés en matière de droit du travail
« Directive concernant l'accord-cadre sur le travail à temps partiel » <u>Directive 97/81/CE</u>	Cette directive met en œuvre l'accord-cadre sur le travail à temps partiel conclu entre les employeurs de l'UE et les organisations interprofessionnelles à vocation générale (UNICE, CEEP et CES). L'accord-cadre s'applique aux travailleurs à temps partiel tel que définis par la législation, les conventions collectives ou les pratiques en vigueur dans chaque État membre. Les dispositions pertinentes comprennent : (1) Pour ce qui concerne les conditions d'emploi, les travailleurs à temps partiel ne sont pas traités d'une manière moins favorable que les travailleurs à temps plein comparables au seul motif qu'ils travaillent à temps partiel, à moins qu'un traitement différent soit justifié par des raisons objectives (clause 4). L'accès à des conditions d'emploi particulières peut être subordonné à une période d'ancienneté, une durée de travail ou à des conditions de salaires, après consultation des partenaires sociaux de l'UE. (2) Le refus d'un travailleur d'être transféré d'un travail à temps plein à un travail à temps partiel, ou vice versa, ne devrait pas en tant que tel constituer un motif valable de licenciement (clause 5.2).

Directive européenne	Droits importants accordés en matière de droit du travail
« Directive sur la sécurité et la santé dans le cadre des relations de travail à durée déterminée ou intérimaire » Directive 91/383/CEE	Cette directive a pour objet d'assurer que les travailleurs ayant un contrat à durée déterminée¹⁴ ou de travail intérimaire bénéficient du même niveau de protection en matière de sécurité et de santé que celui dont bénéficient les autres travailleurs. La directive ne comprend pas de définition du terme « travailleur salarié ». Elle s'applique aux relations de travail régies par des contrats à durée déterminée et aux relations de travail intérimaire. Un contrat à durée déterminée est un contrat de travail conclu directement entre un employeur et un travailleur dont la fin est fixée par des conditions objectives telles que l'atteinte d'une date précise, l'achèvement d'une tâche déterminée ou la survenance d'un événement déterminé. Une relation de travail intérimaire est une relation où l'employeur est une entreprise de travail intérimaire et où le travailleur est mis à disposition afin de travailler pour, et sous le contrôle de, une entreprise et/ou un établissement qui recourt à ses services. Cette directive devrait s'appliquer dans les cas où un travailleur sans papiers a un contrat à durée déterminée exécutoire ou lorsqu'il est employé par une entreprise de travail temporaire. Elle énonce les droits suivants : (1) Préalablement à toute activité assumée par un travailleur, celui-ci est informé de tous les risques encourus en lien avec son travail (article 3). (2) Chaque travailleur reçoit une formation suffisante et adéquate aux caractéristiques propres du poste de travail (article 4). (3) Chaque travailleur reçoit une surveillance médicale spéciale pour certains travaux (article 5).

14 La directive 1999/70/CE sur le travail à durée déterminée met en œuvre un accord-cadre entre les partenaires sociaux européens semblable à celui de la directive sur le travail à temps partiel. Elle s'applique aux travailleurs à durée déterminée ayant un contrat ou une relation de travail tel que définis par la législation, les conventions collectives ou la pratique de chaque État membre et interdit qu'ils soient traités de manière moins favorable que les travailleurs à durée indéterminée ayant un emploi similaire, uniquement en raison de leur contrat ou relation à durée déterminée, sauf si des raisons objectives justifient une différence de traitement.

Directive européenne	Droits importants accordés en matière de droit du travail
« Directive relative à l'indemnisation des victimes de la criminalité » Directive 2004/80/CE	Cette directive permet aux personnes victimes de crimes intentionnels violents commis dans un autre pays que celui où elles résident habituellement de demander réparation dans l'État membre où elles habitent. Elle oblige également tous les États membres à mettre en place des régimes d'indemnisation nationaux qui garantissent une indemnisation juste et appropriée pour ces personnes. Aucune référence n'est faite aux ressortissants de pays tiers ni au statut migratoire, de sorte que cette directive devrait également s'appliquer aux victimes de crimes intentionnels violents sans papiers, notamment au regard de la législation et des politiques européennes plus récentes pour les victimes de la criminalité (voir plus haut).¹⁵ Les droits des victimes comprennent : (1) La victime a le droit de présenter sa demande de compensation dans l'État membre où elle réside (article 1). (2) La victime et les personnes susceptibles de demander réparation ont accès aux informations relatives à la demande d'indemnisation et sont assistées dans leur démarche (article 4 et 5) (3) L'autorité de décision transmet la décision au demandeur (et à l'autorité chargée de l'assistance) dans les meilleurs délais après avoir rendu sa décision (article 10).

15 Dans son rapport publié en 2019, [Renforcement des droits des victimes : de l'indemnisation à la réparation](#), la conseillère spéciale auprès du président Junker, Joëlle Milquet, recommande, au sujet de l'indemnisation des victimes de la criminalité, de modifier le droit interne afin d'étendre la définition de « victimes éligibles à l'indemnisation » aux victimes d'actes violents intentionnels commis sur le territoire de l'UE, indépendamment de leur nationalité ou de leur statut migratoire, afin que celles-ci relèvent entièrement de la directive sur l'indemnisation de 2004, et elle souligne également les divergences arbitraires d'éligibilité des personnes sur le fondement de leur statut migratoire au sein de l'UE (recommandation 19, p. 50).

Traités et chartes

Les textes juridiques fondamentaux de l’UE confirment la compétence de l’EU dans ces domaines, ainsi que les droits fondamentaux.

Traités et chartes	Droits importants accordés en lien avec les droits du travail
Charte des droits fondamentaux de l'Union européenne	La Charte des droits fondamentaux de l’Union européenne s’applique à toutes les institutions et organes de l’UE, ainsi qu’aux Etats membres uniquement lorsqu’ils mettent en œuvre le droit de l’Union (article 51). La Charte s’applique aux ressortissants de pays tiers en séjour irrégulier sauf indication contraire (voir par exemple, l’article 34.2). Dans la mesure où la Charte contient des droits correspondant à des droits garantis par la Convention européenne de sauvegarde des droits de l’homme et des libertés fondamentales, leur sens et leur portée sont les mêmes que ceux que leur confère ladite convention (article 52.3). Article 12 : Liberté de réunion et d’association « Toute personne a droit à la liberté de réunion pacifique et à la liberté d’association à tous les niveaux, notamment dans les domaines politique, syndical et civique, ce qui implique le droit de toute personne de fonder avec d’autres des syndicats et de s’y affilier pour la défense de ses intérêts. » Article 21 : Non-discrimination « Est interdite, toute discrimination fondée notamment sur le sexe, la race, la couleur, les origines ethniques ou sociales, les caractéristiques génétiques, la langue, la religion ou les convictions, les opinions politiques ou toute autre opinion, l’appartenance à une minorité nationale, la fortune, la naissance, un handicap, l’âge ou l’orientation sexuelle. » Article 27 : Droit à l’information et à la consultation des travailleurs au sein de l’entreprise « Les travailleurs ou leurs représentants doivent se voir garantir, aux niveaux appropriés, une information et une consultation en temps utile, dans les cas et conditions prévus par le droit communautaire et les législations et pratiques nationales. » >>>>

Traités et chartes	Droits importants accordés en lien avec les droits du travail
Charte des droits fondamentaux de l'Union européenne	Article 28 : Droit de négociation et d’actions collectives « Les travailleurs et les employeurs, ou leurs organisations respectives, ont, conformément au droit communautaire et aux législations et pratiques nationales, le droit de négocier et de conclure des conventions collectives aux niveaux appropriés et de recourir, en cas de conflits d’intérêts, à des actions collectives pour la défense de leurs intérêts, y compris la grève. » Article 30 : Protection en cas de licenciement injustifié « Tout travailleur a droit à une protection contre tout licenciement injustifié, conformément au droit communautaire et aux législations et pratiques nationales. » Article 31 : Conditions de travail justes et équitables (1) « Tout travailleur a droit à des conditions de travail qui respectent sa santé, sa sécurité et sa dignité. » (2) « Tout travailleur a droit à une limitation de la durée maximale du travail et à des périodes de repos journalier et hebdomadaire, ainsi qu’à une période annuelle de congés payés. » Article 47 : Droit à un recours effectif et à accéder à un tribunal impartial « Toute personne dont les droits et libertés garantis par le droit de l’Union ont été violés a droit à un recours effectif devant un tribunal dans le respect des conditions prévues au présent article. Toute personne a droit à ce que sa cause soit entendue équitablement, publiquement et dans un délai raisonnable par un tribunal indépendant et impartial, établi préalablement par la loi. Toute personne a la possibilité de se faire conseiller, défendre et représenter. Une aide juridictionnelle est accordée à ceux qui ne disposent pas de ressources suffisantes, dans la mesure où cette aide serait nécessaire pour assurer l’effectivité de l’accès à la justice. »

Traités et chartes	Droits importants accordés en lien avec les droits du travail
Traité sur le fonctionnement de l'Union européenne (TFEU)	Le TFUE est un texte constitutif de l'UE. Il répartit les compétences en matière de réglementation sur différents sujets entre l'UE et ses États membres. Les articles ci-dessous illustrent la compétence de l'UE dans l'élaboration des textes de loi et des politiques en matière de l'immigration et de l'emploi qui ont un impact sur les droits des travailleurs sans papiers. Article 79 : (1) Le Parlement européen et le Conseil sont tenus d'adopter des mesures relatives à un système européen commun en matière d'immigration. Ils adoptent les mesures dans les domaines suivants : - Les conditions d'entrée et de séjour, ainsi que les normes concernant la délivrance par les États membres de visas et de titres de séjour de longue durée ; - La définition des droits des ressortissants des pays tiers en séjour régulier dans un État membre, y compris les conditions régissant la liberté de circulation et de séjour dans les autres États membres ; - L'immigration et le séjour irrégulier, y compris l'éloignement et le rapatriement des personnes en séjour irrégulière ; - La lutte contre la traite des êtres humains. (2) L'Union peut conclure avec des pays tiers des accords visant la réadmission, dans les pays d'origine ou de provenance, de ressortissants de pays tiers qui ne remplissent pas ou qui ne remplissent plus les conditions d'entrée, de présence ou de séjour sur le territoire de l'un des États membres. (3) Le Parlement européen et le Conseil peuvent établir des mesures pour encourager et appuyer l'action des États membres en vue de favoriser l'intégration des ressortissants de pays tiers en séjour régulier sur leur territoire. (4) Cet article n'affecte pas le droit des États membres de fixer les volumes d'entrée des ressortissants de pays tiers sur leur territoire dans le but d'y rechercher un emploi. >>>>

Traités et chartes	Droits importants accordés en lien avec les droits du travail
Traité sur le fonctionnement de l'Union européenne (TFEU)	Titre X : Politique sociale (1) L'Union et les États membres mettent en œuvre des mesures qui tiennent compte de la diversité des pratiques nationales, en particulier dans le domaine des relations conventionnelles, ainsi que de la nécessité de maintenir la compétitivité de l'économie de l'Union. Ils ont pour objectifs la promotion de l'emploi et de bonnes conditions de vie et de travail (article 151). (2) L'Union soutient et complète l'action des États membres dans l'amélioration du milieu de travail et des conditions de travail, la sécurité sociale et la protection sociale des travailleurs, la protection des travailleurs en cas de résiliation du contrat de travail, l'information et la consultation des travailleurs, la représentation et la défense collective des intérêts des travailleurs et des employeurs, les conditions d'emploi des ressortissants des pays tiers se trouvant en séjour régulier dans l'UE, l'intégration des personnes exclues du marché du travail, l'égalité entre hommes et femmes sur le marché du travail, la lutte contre l'exclusion sociale et la modernisation des systèmes de protection sociale. À cette fin, le Parlement européen et le Conseil peuvent adopter des directives pour mettre en œuvre ces actions (article 153). (3) Les États membres assurent l'application du principe de l'égalité des rémunérations entre les femmes et les hommes. Le Parlement européen et le Conseil, après consultation du Comité économique et social, adoptent des mesures visant à assurer l'application du principe de l'égalité de traitement entre les hommes et les femmes en matière d'emploi et de travail, y compris le principe de l'égalité des rémunérations (article 157). Bien que non contraignant, le Socle européen des droits sociaux (2017) est une référence utile, notamment pour son interprétation contextuelle des instruments juridiquement contraignants, lorsqu'il s'agit de renforcer l'application des droits sociaux dans le contexte juridique européen.¹⁶ Le Socle énonce 20 principes directeurs pour une Europe sociale forte, équitable, inclusive et riche en opportunités. >>>>

16 Bien que le préambule du Socle européen des droits sociaux mentionne les citoyens de l'Union et les ressortissants de pays tiers en séjour régulier, il est spécifié que les références aux travailleurs concernent toutes les personnes occupant un emploi, indépendamment de leur statut professionnel, des modalités ou de la durée. En outre, lus conjointement avec le droit international des droits de l'homme, la Charte des droits fondamentaux et la jurisprudence de la CJUE, plusieurs principes de ce texte doivent être compris comme étant applicables aux personnes en situation irrégulière.

Traités et chartes	Droits importants accordés en lien avec les droits du travail
Traité sur le fonctionnement de l'Union européenne (TFEU)	Ces principes comprennent : Principe 2 : Egalité entre les femmes et les hommes (y compris en ce qui concerne la participation au marché du travail, les conditions d'emploi, la progression de carrière et la rémunération) (réf : Directive sur l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée et Cadre général en faveur de l'égalité de traitement de traitement en matière d'emploi et de travail). Principe 3 : Toute personne a droit à l'égalité de traitement et à l'égalité des chances en matière d'emploi et de protection sociale, entre autres, sans distinction fondée sur le sexe, l'origine raciale ou ethnique, la religion ou les convictions, le handicap, l'âge ou l'orientation sexuelle (réf : Cadre général en faveur de l'égalité de traitement de traitement en matière d'emploi et de travail et Directive sur la mise en œuvre du principe de l'égalité de traitement entre les personnes sans distinction de race ou d'origine ethnique). Principe 6 : Les travailleurs ont droit à un salaire équitable leur assurant un niveau de vie décent. Des salaires minimums appropriés doivent être garantis (réf : Proposition de directive sur les salaires minimaux). Principe 7 : Informations concernant les conditions d'emploi et protection en cas de licenciement (réf : Directive relative à des conditions de travail transparentes et prévisibles dans l'UE). Principe 9 : Équilibre entre la vie professionnelle et la vie privée (réf : Directive sur l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée). Principe 10 : Environnement de travail sain, sûr et adapté, et protection des données (réf : Directive sur la mise en œuvre de mesures visant à promouvoir l'amélioration de la sécurité et de la santé des travailleurs au travail et Directive sur l'aménagement du temps de travail). Le Plan d'action sur le socle européen des droits sociaux présente trois grands objectifs à l'horizon 2030 ainsi que des actions concrètes pour la mise en œuvre de ces principes.

Note sur l'Autorité européenne du travail

L'Autorité européenne du travail (AET) est une agence de l'Union européenne chargée de coordonner et soutenir l'application du droit européen en matière de mobilité de la main-d'œuvre et de coordination des systèmes de sécurité sociale. Ses activités ont débuté en octobre 2019 et son siège a été officiellement inauguré à Bratislava, en Slovaquie, le 9 novembre 2021.

Le [règlement](#) instituant l'AET (2019/1149/EU) fait référence à un champ d'application personnel limité pour les activités de l'Autorité, à savoir les « particuliers qui relèvent du droit de l'Union dans le cadre du champ d'application du présent règlement, dont les travailleurs salariés et non-salariés et les demandeurs d'emploi. Ces particuliers devraient inclure les citoyens de l'Union et les ressortissants de pays tiers qui résident légalement dans l'Union. »

Toutefois, les ressortissants de pays tiers qui résident dans l'un des États membres de l'UE peuvent travailler de manière irrégulière dans un autre État membre et, à ce titre, relèvent du champ d'application de l'AET. En effet, [le programme de travail 2022-2024](#) de l'AET reconnaît le fait que les travailleurs ressortissants de pays tiers puissent être en situation de vulnérabilité et indique que « si la législation relative au statut des ressortissants de pays tiers et aux procédures les concernant n'est pas du ressort de l'AET, les activités de l'Autorité peuvent être liées aux questions telles que le détachement intra-européen de travailleurs de pays tiers ». Ce plan comprend une étude portant sur la mobilité intra-européenne des ressortissants de pays tiers, dont les travaux ont commencé.

Par ailleurs, la plupart des activités de l'AET, notamment la fourniture de renseignements aux particuliers et aux employeurs, la coordination et le soutien d'inspections conjointes, d'analyses et d'évaluations des risques, ainsi que le soutien aux États membres dans la lutte contre le travail non déclaré (en hébergeant la [plateforme européenne de lutte contre le travail non déclaré](#)),¹⁷ seront en pratique inévitablement liées d'une façon ou d'une autre aux travailleurs sans papiers.

Les syndicats européens soulignent le fait que toutes les activités de l'AET devraient promouvoir la pleine application de l'acquis européen en matière d'emploi et de protection sociale pour tous les travailleurs, indépendamment de leur statut, conformément à la législation et à la jurisprudence européennes et internationales en matière de droit du travail.

17 La plateforme européenne de lutte contre le travail non déclaré a publié en 2021 une [étude](#) sur l'exploitation des travailleurs de pays tiers dans le cadre du travail non déclaré. Cette étude a fait l'objet d'un débat à l'assemblée plénière des 24-25 mars, qui a conduit à la création d'un sous-groupe de travail de la plateforme afin d'échanger sur ses défis et les solutions politiques. Le champ d'application de ce travail comprend explicitement les travailleurs ressortissants de pays tiers en séjour régulier, travaillant de manière irrégulière, ainsi que ceux en situation de séjour irrégulier. L'étude prend en compte les défis liés au conflit entre les rôles de l'inspection du travail, quand elle intervient dans les lois sur l'immigration, et les bonnes pratiques visant à garantir l'application effective des droits du travail, des mécanismes de plainte et de régularisation.

Cour de justice de l'Union européenne : conclusions découlant de la jurisprudence

Les travailleurs migrants sans papiers doivent être considérés comme des « employés » dans le cadre de la directive 80/987/CE du Conseil et peuvent revendiquer leur droit à des arriérés de salaire en cas d'insolvabilité de l'employeur.

- Dans l'affaire *Tümer contre Raad van bestuur van het Uitvoeringsinstituut werknemersverzekeringen*, un travailleur ressortissant de pays tiers en séjour irrégulier (Tümer) aux Pays-Bas a demandé un arriéré de salaire du fait de la mise en faillite de son employeur, en vertu de la législation néerlandaise transposant les dispositions de la directive 80/987/EEC du Conseil (désormais remplacée par la directive 2008/94/CE du Conseil), qui accorde des droits aux employés en cas d'insolvabilité de l'employeur. Selon cette directive, le terme « employé » est défini par chaque État membre, bien que certaines catégories (par exemple les travailleurs à temps partiel, les intérimaires¹⁸ ou les travailleurs à durée déterminée) ne puissent en être exclues. La directive ne mentionne pas le statut d'immigration ou de résidence, ni les personnes ressortissantes de pays tiers en séjour irrégulier. Les autorités néerlandaises ont fait valoir que Tümer n'avait pas droit à un arriéré de salaire, puisque les travailleurs sans papiers sont explicitement exclus de la définition néerlandaise de l'employé. La CJUE a jugé que les États membres ne pouvaient pas exclure les travailleurs ressortissants de pays tiers en séjour irrégulier de leur définition de l'employé, en ce qui concerne la législation promulguée en vertu de cette directive. Par conséquent, Tümer a eu droit à son arriéré de salaire.
- Dans l'affaire *Tümer*, ce droit a été jugé applicable même si d'autres protections équivalentes pouvaient être disponibles pour les travailleurs sans papiers, notamment des recours relevant du droit civil.

Bien qu'il n'y ait pas de jurisprudence spécifique de la CJUE le confirmant pour les autres directives de l'UE faisant référence à la définition du travailleur dans le droit national, les travailleurs sans papiers devraient logiquement être pris en compte et pouvoir revendiquer leurs droits, au nom de toutes les directives de l'UE établissant des normes minimales pour toute personne ayant un contrat ou une relation de travail.

- Bien qu'il n'existe pas de définition européenne de l'« employé », plusieurs décisions de la CJUE emploient ce terme comme un concept large pour définir le terme « travailleur » dans le cadre de la libre circulation des travailleurs de l'article 45 du TFUE. Dans l'affaire *Lawrie-Blum*, en particulier, la CJUE a jugé qu'un travailleur est une personne qui « accomplit, pendant un certain temps, en faveur d'une autre et sous la direction de celle-ci, des prestations en contrepartie desquelles elle touche une rémunération ».¹⁹

18 En ce qui concerne les travailleurs intérimaires, voir également les affaires C-216/15 *Ruhrlandklinik* et ECLI:EU:C:2016:883, dans lesquelles la CJUE a donné une interprétation large du terme « travailleur intérimaire », ainsi que l'affaire *Lawrie-Blum* dans laquelle elle lui donne une définition équivalente à celle de « travailleur ».

19 C-66/85 *Lawrie-Blum*, ECLI:EU:C:1986:284. Ces critères ont été répétés et appliqués dans différentes situations dans des jugements rendus par la suite (voir par exemple C-94/07 *Raccanelli* ; C-456/02 *Trojani* ; C-692/19 *Yodel*).

- En outre, la CJUE a jugé que Tümer ne pouvait pas être exclu de la définition d'« employé » car l'objectif de la directive est de garantir des protections minimales au sein de l'UE en cas d'insolvabilité de l'employeur, et que les États membres ne pouvaient pas définir l'« employé » de façon à contourner cet objectif. La CJUE restreint ainsi le pouvoir discrétionnaire des États membres lorsqu'ils définissent la notion de l'« employé », en exigeant qu'il tiennent dûment compte des objectifs et de l'efficacité de la législation.²⁰
- **Domaines potentiels de litige :**
 - » Il n'existe pas de décision de la CJUE portant sur l'inclusion ou l'exclusion des travailleurs sans papiers en relation avec d'autres textes législatifs européens portant sur l'emploi, mais cette logique semble également applicable à d'autres lois. Des litiges spécifiques, par exemple en rapport avec d'autres directives établissant des normes minimales pour les travailleurs dans l'UE, devraient confirmer que les travailleurs ressortissants de pays tiers en séjour irrégulier peuvent se prévaloir d'autres protections des travailleurs en vertu du droit européen. Même si la mise en application sera difficile, cela pourrait renforcer la compréhension des droits du travail des travailleurs sans papiers ainsi que les recours juridiques qui leur sont ouverts. Le tableau ci-dessus (directives européennes qui devraient s'appliquer aux personnes migrantes sans papiers, d'après la jurisprudence, mais qui n'ont été confirmées par aucune affaire liée à une directive spécifique) précise certains des droits que les personnes ressortissantes de pays tiers en séjour irrégulier pourraient revendiquer, dans la logique de l'affaire *Tümer*.
 - » Les travailleurs sans papiers peuvent revendiquer leurs droits devant les tribunaux nationaux, en vertu de ces directives européennes, même si la mise en œuvre dans leur État membre ne fait pas référence à la directive qui leur est applicable et qu'il n'existe aucune jurisprudence spécifique de la CJUE à cet effet. En cas de doute, les tribunaux nationaux doivent saisir la CJUE à titre préjudiciel afin de clarifier la pertinence des directives européennes pour les travailleurs ressortissants de pays tiers en séjour irrégulier, comme l'ont fait les tribunaux néerlandais dans le cadre de la décision *Tümer*.²¹

20 C-393/10 *O'Brien*, ECLI:EU:C:2012:110.

21 Disposition de l'article 267 du Traité sur le fonctionnement de l'Union européenne (TFUE). En cas de refus, les tribunaux nationaux doivent en fournir des raisons. Le non-respect de cette obligation de la part de la plus haute instance judiciaire du pays constitue une violation de l'article 6(1) de la CEDH, selon la décision de la Cour européenne des droits de l'homme du 13 février 2020 dans l'affaire *Sanofi Pasteur* (<https://hudoc.echr.coe.int/eng?i=001-200818>).

Si la Directive sur les sanctions et les mesures à l'encontre des employeurs (directive 2009/52/EC) accorde explicitement des droits aux travailleurs sans papiers, ceux-ci sont rarement revendiqués en pratique.

- Domaines potentiels de litige :
 - » Les dispositions de cette directive pourraient être davantage utilisées, notamment (i) celles qui déplacent la charge de la preuve vers l'employeur (la présomption légale d'une relation de travail d'au moins trois mois, article 6 paragraphe 3)²² et (ii) celles qui établissent explicitement la responsabilité du contractant direct de l'employeur – en sus ou à la place de l'employeur - de payer tout salaire dû, à moins qu'il se soit acquitté des obligations de diligence telles que prévues par le droit national. L'entrepreneur principal et les autres contractants intermédiaires peuvent également être tenus responsables s'ils savaient que des travailleurs en séjour irrégulier étaient employés par un sous-traitant (article 8).
 - » En l'absence de mécanismes de plainte efficaces, y compris de pare-feu entre ces mécanismes de plainte et les lois sur l'immigration, on pourrait éventuellement faire valoir que le délai de prescription pour les créances salariales doit être suspendu ou élargi afin de permettre les créances salariales en vertu de cette directive.
 - » Il est possible de clarifier davantage le besoin de garanties afin que les mécanismes de plainte et les procédures légales soient réellement accessibles et efficaces lorsque les travailleurs sont sans papiers, en portant devant les tribunaux des affaires dans lesquelles un travailleur sans papiers a été soumis à l'application des lois sur l'immigration à la suite d'une inspection du travail, et n'a pas été en mesure de déposer plainte ni de recevoir les salaires dus conformément aux droits prévus par la directive.²³ (voir également l'encadré page 68).

22 Par expérience, notamment celle de FairWork Belgium en Belgique et de FairWork aux Pays-Bas, la présomption légale est utilisée avec succès pour négocier des accords à l'amiable et garantir un recouvrement de salaire minimal par le biais de mécanismes de plainte judiciaire ou administrative, bien que ce recouvrement soit souvent bien inférieur aux salaires dus. Aux Pays-Bas, cette présomption légale a été étendue à 6 mois. Néanmoins, prouver l'existence d'une relation de travail reste un défi et des mesures supplémentaires sont nécessaires pour rééquilibrer la charge de la preuve. Une autre présomption légale, présente dans les directives portant sur le traitement équitable, dispose que si certains faits peuvent être établis, une discrimination directe ou indirecte peut être présumée. Le défendeur, un employeur dans les deux cas, est tenu de fournir la preuve contraire.

23 Pour plus d'informations sur les mécanismes de plainte efficaces et la directive « sur les sanctions et les mesures à l'encontre des employeurs », voir la communication de la Commission européenne 2009/52/CE (COM(2021) 592 final, 29 septembre 2021) ; l'Agence européenne des droits fondamentaux (FRA), *Protecting migrants in an irregular situation from labour exploitation: Role of the Employers' Sanctions Directive* ; le Blog de PICUM (2021) et la *présentation* de PICUM (avril 2021) pour la consultation sur la Directive « Sanctions » (avant la publication de la communication de la Commission européenne) ; PICUM, *Tous les travailleurs sont égaux : Comment garantir l'accès à la justice des travailleurs migrants sans papiers*, 2020 ; PICUM, *Travailleurs sans papiers : Consignes pour l'élaboration d'un mécanisme efficace de traitement des plaintes contre les abus et l'exploitation au travail*, 2017. L'étude de la plateforme européenne de lutte contre le travail non déclaré portant sur l'exploitation de travailleurs de pays tiers dans le cadre du travail non déclaré (2021) aborde également le paradoxe engendré par les lois migratoires découlant de la coopération avec l'inspection du travail, dont la principale responsabilité est cependant de garantir l'application des normes du travail, en faisant notamment référence à la Convention no 81 de l'OIT.

Convention européenne des droits de l'homme

Cette partie traite de la pertinence et de l'application de l'article 4 de la Convention européenne des droits de l'homme en ce qui concerne les droits des travailleurs sans papiers, à partir de sa jurisprudence.²⁴

Convention européenne des droits de l'homme (CEDH)	Articles considérés comme pertinents pour le droit du travail pour les travailleurs sans papiers
Article 1	La CEDH est conçue pour protéger les droits de toute personne relevant de la juridiction d'un État, indépendamment de son statut migratoire. Bien que l'article 1 ne mentionne pas spécifiquement le statut migratoire, le titre de séjour ou les migrants sans papiers, il dispose clairement que les droits prévus au titre 1 s'appliquent à toute personne. Des migrants en situation irrégulière se sont d'ailleurs appuyés avec succès sur la Convention devant la Cour européenne des droits de l'homme (Cour EDH) (voir par exemple <i>C.N. c. Royaume-Uni</i> ; <i>C.N. Et V. c. France</i>). Les décisions de la Cour EDH sont contraignantes pour tous les États membres de l'UE et du Conseil de l'Europe.
Article 4	(1) « Nul ne peut être tenu en esclavage ni en servitude. » (2) « Nul ne peut être astreint à accomplir un travail forcé ou obligatoire. »

24 Plusieurs autres conventions du Conseil de l'Europe, prévoyant des entités et des mécanismes de contrôle, peuvent s'appliquer aux travailleurs sans papiers, mais nous ne ferons que les mentionner : la [Charte sociale européenne \(révisée\)](#) (STCE no 163), la [Convention du Conseil de l'Europe sur la lutte contre la traite des êtres humains](#) (STCE no 197), la [Convention du Conseil de l'Europe sur la prévention et la lutte contre la violence à l'égard des femmes et la violence domestique](#) (STCE no 2010), la [convention européenne relative au dédommagement des victimes d'infractions violentes](#) (STCE no 116), ainsi que le travail de la Commission européenne contre le racisme et l'intolérance (ECRI).

Convention européenne des droits de l'homme (CEDH)	Articles considérés comme pertinents pour le droit du travail pour les travailleurs sans papiers
Définitions prévues par l'article 4 : • Esclavage : défini par la Convention relative à l'esclavage de 1926. L'esclavage est « l'état ou la condition d'un individu sur lequel s'exercent les attributs du droit de propriété ou certains d'entre eux ». Cette définition a été respectée par la jurisprudence récente (voir <i>Siliadin c. France</i>, para. 122). • Servitude : une obligation de prêter ses services sous l'empire de la contrainte, à mettre en lien avec la notion d'esclavage (<i>Siliadin c. France</i>, para. 124). En outre, la victime doit avoir le sentiment que sa condition est immuable et que la situation n'est pas susceptible d'évoluer (<i>Chowdury et autres c. Grèce</i>, para. 99 ; <i>C. N. et V. c. France</i>, para. 91). • Travail forcé ou obligatoire : tout travail ou service exigé d'un individu sous la menace d'une peine quelconque et pour lequel ledit individu ne s'est pas offert de son plein gré (<i>Van der Mussele c. Belgique</i>, para. 32). • Traite des êtres humains : Bien que l'article 4 ne fasse pas explicitement référence à la « traite des êtres humains », la Cour a estimé dans l'affaire <i>Rantsev c. Chypre et Russie</i> (para. 282) que la traite des êtres humains relevait des dispositions de l'article 4 de la Convention, au sens de l'article 3 a) du Protocole de Palerme et de l'article 4 a) de la Convention du Conseil de l'Europe sur la lutte contre la traite des êtres humains (« convention anti-traite du Conseil de l'Europe », qui adopte la définition du Protocole de Palerme) (voir <i>Rantsev c. Chypre et Russie</i>, para. 150, 164) : - « Traite des personnes » : « le recrutement, le transport, le transfert, l'hébergement ou l'accueil de personnes, par la menace de recours ou le recours à la force ou à d'autres formes de contrainte, par enlèvement, fraude, tromperie, abus d'autorité ou d'une situation de vulnérabilité, ou par l'offre ou l'acceptation de paiements ou d'avantages pour obtenir le consentement d'une personne ayant autorité sur une autre aux fins d'exploitation. L'exploitation comprend, au minimum, l'exploitation de la prostitution d'autrui ou d'autres formes d'exploitation sexuelle, le travail ou les services forcés, l'esclavage ou les pratiques analogues à l'esclavage, la servitude ou le prélèvement d'organes. » Note : la jurisprudence ne détermine pas toujours avec clarté si une situation correspond au « travail forcé » ou à la « traite », les deux notions se recoupant généralement. Par l'adoption de la définition de la traite dans le Protocole de Palerme, la Cour reconnaît « la relation intrinsèque entre le travail forcé ou obligatoire et la traite des êtres humains » (<i>Chowdury</i>, para. 93). Dans l'affaire <i>Chowdury</i>, la Cour a conclu que les travailleurs dans les champs de fraises relevaient à la fois de la traite des êtres humains et du travail forcé (para. 101). De plus, la Cour utilise le terme « exploitation » sans le définir. À cause de ce manque de clarté, « le seuil minimal de sévérité prévu à l'article 4 demeure incertain ». ²⁵	

25 Vladislava Stoyanova, Irregular Migrants and the Prohibition of Slavery, Servitude, Forced Labour & Human Trafficking under Article 4 of the ECHR (26 avril 2017), disponible [ici](#) ; voir également Conny Rijken, When Bad Labour Conditions Become Exploitation: Lessons Learnt from the *Chowdury* Case, in *Towards a Decent Labour Market for Low-Waged Migrant Workers* 189 (Conny Rijken & Tesseltje de Lange éditeurs, 2018), disponible [ici](#).

Convention européenne des droits de l'homme (CEDH)	Articles considérés comme pertinents pour le droit du travail pour les travailleurs sans papiers
Article 11	« Toute personne a droit à la liberté de réunion pacifique et à la liberté d'association, y compris le droit de fonder avec d'autres des syndicats et de s'affilier à des syndicats pour la défense de ses intérêts. »
Article 13	« Toute personne dont les droits et libertés reconnus dans la présente Convention ont été violés, a droit à l'octroi d'un recours effectif devant une instance nationale, alors même que la violation aurait été commise par des personnes agissant dans l'exercice de leurs fonctions officielles. »
Protocole 12 Article 1 [Vérifiez si votre pays l'a ratifié]	(1) La jouissance de tout droit prévu par la loi doit être assurée, sans discrimination aucune, fondée notamment sur le sexe, la race, la couleur, la langue, la religion, les opinions politiques ou toutes autres opinions, l'origine nationale ou sociale, l'appartenance à une minorité nationale, la fortune, la naissance ou toute autre situation. (2) Nul ne peut faire l'objet d'une discrimination de la part d'une autorité publique quelle qu'elle soit fondée notamment sur les motifs mentionnés au paragraphe 1.

Cour européenne des droits de l'homme : conclusions découlant de sa jurisprudence

Les États membres doivent prendre en considération les effets du droit migratoire sur la traite et l'exploitation des êtres humains.

- Dans l'affaire *Chowdury*, la Cour a souligné non seulement la responsabilité des États à mettre en place un cadre juridique et réglementaire approprié, mais aussi le fait que « la législation des États sur l'immigration doit répondre aux préoccupations en matière d'incitation et d'aide à la traite ou de tolérance envers celle-ci » (para. 87).
- **Domaines potentiels de recours en justice :** Bien que les déclarations de la Cour ne soit pas pleinement explicite, elles incitent les États membres à adopter des lois migratoires luttant contre la traite et l'exploitation des êtres humains dans le travail. L'interprétation selon laquelle les États membres doivent faire explicitement et volontairement référence à la lutte contre la traite dans leur législation sur l'immigration pourrait, néanmoins, conduire à l'augmentation des opérations de police, aboutissant *in fine* à des restrictions à l'encontre des personnes migrantes. Cependant, une deuxième interprétation serait la nécessité de réformer certains aspects de la législation sur l'immigration qui pourraient accidentellement favoriser ou tolérer la traite et l'exploitation, telles qu'une surveillance des frontières accrue et l'expulsion des travailleurs exploités. D'autres affaires pourraient clarifier les effets sur les lois migratoires.

Les États membres doivent effectivement ouvrir des poursuites en cas de violation de l'article 4 (interdiction de l'esclavage et du travail forcé).

- Dans l'affaire *C. N. et V. c. France*, visant à déterminer l'effectivité de l'enquête, la Cour a constaté que le procureur général ne s'était pas pourvu en cassation contre l'arrêt de la cour d'appel ayant relaxé les auteurs des actes litigieux, la Cour de cassation n'ayant été saisie que du volet civil de l'affaire (para. 107). Ce fait a conduit la Cour à conclure que la France n'avait pas rempli ses obligations positives en vertu de l'article 4 (para. 108).
- Dans l'affaire *Siliadin c. France*, la Cour a estimé que le Code pénal français, qui fait référence à l'exploitation au travail et aux conditions de travail ou d'hébergement comme étant « incompatibles avec la dignité humaine » (articles 225-13 et 225-14), ne défendait pas de façon appropriée ou explicite les droits prévus par l'article 4 (para. 142) et était susceptible d'interprétations variant d'un tribunal à l'autre, ce qui rend les poursuites moins efficaces (para. 147). Par conséquent, la législation française a laissé la requérante, une mineure sans papiers, dépourvue de protection (para. 148). La Cour a estimé que l'État n'avait pas rempli ses obligations positives prévues à l'article 4 (para. 149).
- Dans l'affaire *Zoletic et autres c. Azerbaïdjan*, la Cour a précisé que l'article 4 considéré dans sa globalité devait concerner toutes les formes possibles de traite des êtres humains, bien que seuls l'esclavage, la servitude et le travail forcé ou obligatoire soient cités dans les premier et deuxième paragraphes de l'article 4 (para. 154).
- La Cour a souligné l'importance d'une interprétation harmonisée de la définition internationale de la traite des êtres humains et de ses éléments constitutifs (action, moyen, but) lors de l'application de l'article 4 (para. 155).

Les États membres doivent adopter une série de mesures spéciales (« mesures opérationnelles ») afin de protéger les victimes potentielles de traite ou d'exploitation, dans le cas où les autorités auraient connaissance d'un risque concernant un individu, y compris une personne migrante sans papiers.

- De telles mesures doivent être prises dans certaines circonstances : « les autorités de l'État avaient ou devaient avoir connaissance de circonstances permettant de soupçonner raisonnablement qu'un individu était soumis, ou se trouvait en danger réel et immédiat d'être soumis, à la traite ou à l'exploitation au sens de l'article 3 a) du Protocole de Palerme et de l'article 4 a) de la Convention anti-traite du Conseil de l'Europe » (*Chowdury*, para. 88).
- Ces mesures opérationnelles comprennent : soustraire l'individu à la situation ou au risque, favoriser l'identification des victimes par des personnes qualifiées et assister les victimes dans leur rétablissement physique, psychologique et social (en vertu de la [Convention du Conseil de l'Europe sur la lutte contre la traite des êtres humains](#), dite « Convention anti-traite du Conseil de l'Europe ») (*Chowdury* para. 88 et 110).
- Un État dont les autorités ne respectent pas ces obligations viole l'article 4, s'il a le pouvoir et la compétence de prendre de telles mesures sans que cela n'engendre un fardeau excessif pour les autorités (*Chowdury*, para. 88 ; *Rantsev*, para. 287). Les mesures prévues dans la Convention anti-traite du Conseil de l'Europe relèvent de la portée de l'article 4 (*Chowdury*, para. 67 ; *Rantsev*, para. 282).
- **Note :** Dans l'affaire *Chowdury*, la Cour sous-entend que les autorités de l'État, si elles ont connaissance d'une potentielle traite, doivent prendre les mesures prévues par la convention anti-traite du Conseil de l'Europe (para. 110). Les mesures opérationnelles préconisées par la convention anti-traite du Conseil de l'Europe ne doivent donc pas engendrer un fardeau excessif²⁶ pour les autorités.

²⁶ Vladislava Stoyanova, *Chowdury and Others v. Greece: Further Integration of the Positive Obligations under Article 4 of the ECHR and the CoE Convention on Action against Human Trafficking* (Apr. 28, 2017), disponible [ici](#).

Les États membres doivent enquêter sur les situations d'exploitation potentielle, une fois que la question a été portée à leur attention.

- Cette obligation d'enquêter ne dépend pas d'une plainte officielle de la victime ou d'un proche (*Chowdury*, para. 89 ; *Zoletic*, para. 156 et 169).
- Les autorités sont obligées d'enquêter dès lors que des « motifs crédibles de soupçonner » qu'une personne ait été victime de traite, d'esclavage domestique ou d'une infraction similaire (*C.N. c. Royaume-Uni*, para. 71).
- Les États membres ont pour obligation de mener une enquête aboutissant à l'identification des individus responsables et à des sanctions à leur encontre (*C.N. c. Royaume-Uni*, para. 69 ; *Zoletic*, para. 132-133).

Le statut de travailleur en situation irrégulière est considéré comme un facteur déterminant majeur de la contrainte et d'un potentiel travail forcé.

- Dans l'affaire *Van der Musselle c. Belgique*, la Cour a défini le « travail forcé ou obligatoire » prévu à l'article 4 comme : « tout travail ou service exigé d'un individu sous la menace d'une peine quelconque et pour lequel ledit individu ne s'est pas offert de son plein gré » (para. 32). La « peine » ne doit pas nécessairement aller jusqu'à la violence physique, mais peut revêtir une forme plus subtile, d'ordre psychologique, telle que la dénonciation aux services d'immigration si le travailleur est en situation irrégulière (*C.N. et V. c. France*, para. 77).
- Dans l'affaire *Chowdury*, la Cour a souligné le fait que les travailleurs étaient en situation irrégulière, en constatant le travail forcé et la traite, précisant qu'ils « savaient que leur situation irrégulière les exposait au risque d'être arrêtés et détenus en vue de leur expulsion du territoire grec. Une tentative de quitter leur travail aurait sans doute accru cette perspective et aurait signifié la perte de tout espoir de toucher leur dû ou du moins une partie de celui-ci » (para. 95, 101). Une logique et des considérations similaires ont également été incluses par la suite dans la décision relative à l'affaire *Zoletic*, dans laquelle la Cour a estimé que les menaces d'arrestation des requérants par la police locale du fait de leur statut irrégulier constituaient des éléments susceptibles de mener à une contrainte physique ou psychologique et à un potentiel travail exigé sous la menace d'une peine quelconque. Le fait d'être en situation irrégulière dépourvu de ressources (à cause de l'absence de paiement et des déductions des salaires) est un autre facteur de vulnérabilité potentielle (para. 166).
- Contrairement à l'affaire *Chowdury*, la Cour a estimé dans une affaire suivante (*Tibet Mentés et autres c. Turquie*) que les travailleurs (qui n'étaient pas en situation irrégulière) n'étaient « menacés par aucune peine » : la possibilité d'être licenciés ne constituant pas une contrainte (para. 68). La Cour n'a constaté aucune violation de l'article 4 (*Tibet Mentés*, para. 68-69).

Le travail forcé et la traite des êtres humains peuvent être constatés même lorsque la victime est libre de ses mouvements.

- Dans l'affaire *Chowdury*, la Cour a rejeté l'argument de la Grèce selon lequel la situation ne relevait pas du travail forcé ou de la traite, car les travailleurs étaient libres de leurs mouvements, de quitter leur emploi, d'aller faire des courses et de chercher un autre travail (para. 73 et 123).
- **Domaines potentiels de recours en justice :** L'affaire *Chowdury* diffère de la plupart des affaires précédentes relatives à des violations de l'article 4, impliquant « des enfants forcés à travailler pour des proches et des personnes amenées par la ruse à travailler dans des situations de prostitution ». ²⁷ Bien que les victimes dans l'affaire *Chowdury* aient eu davantage de liberté de mouvement et de décision que les victimes d'autres affaires portées devant elle (voir par exemple *C.N. et V. c. France*), la Cour EDH a souligné qu'il leur était effectivement impossible, du fait de leur statut irrégulier, de quitter leur emploi à cause du risque de détention et d'expulsion (para. 95-97). Cependant, malgré la vulnérabilité des victimes, la Cour n'a pas constaté de « servitude », car les travailleurs étaient saisonniers, ils savaient donc que leurs conditions de travail ne seraient pas « immuables » et donc que leur situation était « susceptible d'évoluer » (para. 99 ; voir aussi *C.N. et V. c. France*, para. 91). Cette affaire a montré que des violations de l'article 4 pouvaient être constatées pour un plus large éventail de situations d'exploitation impliquant des travailleurs sans papiers.

Le travail forcé et la traite des êtres humains peuvent être constatés même en cas de consentement initial de la victime à l'embauche.

- Dans l'affaire *Chowdury*, la Cour a déclaré que « lorsqu'un employeur abuse de son pouvoir ou tire profit de la situation de vulnérabilité de ses ouvriers afin de les exploiter, ceux-ci n'offrent pas leur travail de plein gré. Le consentement préalable de la victime n'est pas suffisant pour exclure de qualifier un travail de travail forcé » (para. 96).
- Le statut de travailleur irrégulier, et par conséquent la vulnérabilité des travailleurs, constitue une circonstance pertinente pour déterminer si une situation doit être qualifiée de travail forcé, même en cas de consentement initial des travailleurs (*Chowdury*, para. 86 ; *Zoletic*, para. 166-167).

27 European Court of Human Rights Rules in Favor of Bangladeshi Migrant Workers in Greek Abuse, Open Society Foundations (30 mars 2017), disponible [ici](#).

Cadre juridique international relatif aux droits des migrants sans papiers

Traités des Nations Unies relatifs aux droits humains

Cette partie liste les traités des Nations Unies les plus pertinents pour les droits des travailleurs migrants, y compris pour ceux en situation de séjour ou de travail irréguliers.

Les principaux instruments de protection des droits humains des Nations Unies sont la Déclaration universelle des droits de l’homme (DUDH) ainsi que neuf conventions sur les droits humains qui donnent une forme juridique aux droits prévus dans la DUDH : la Convention internationale sur l’élimination de toutes les formes de discrimination raciale (CIEFDR), le Pacte international relatif aux droits civils et politiques (PIDCP), le Pacte international relatif aux droits économiques, sociaux et culturels (PIDESC), la Convention sur l’élimination de toutes les formes de discrimination à l’égard des femmes (CEDAW), la Convention contre la torture et autres peines ou traitements cruels, inhumains ou dégradants (CCT), la Convention internationale des droits de l’enfant (CIDE), la Convention internationale sur la protection des droits de tous les travailleurs migrants et des membres de leur famille (CIPDTM), la Convention internationale pour la protection de toutes les personnes contre les disparitions forcées (CEPD), la Convention relative aux droits des personnes handicapées (CDPH).

La Convention des Nations Unies sur les travailleurs migrants renforce considérablement les droits des travailleurs migrants prévus par d’autres conventions relatives aux droits humains. Ainsi, le fait qu’un État n’a pas signé ou ratifié la convention n’est pas une condition suffisante pour considérer qu’il n’est pas contraint par les obligations en matière de droits humains pour les travailleurs migrants, car il est contraint par d’autres conventions de base des Nations Unies protégeant les droits humains.²⁸

Au niveau politique, le Pacte mondial pour des migrations sûres, ordonnées et régulières des Nations Unies représente le premier accord négocié de façon intergouvernementale, conçu sous l’égide des Nations Unies, afin de couvrir toutes les dimensions des migrations internationales. Il vise à garantir « la sécurité, la dignité, les droits humains et les libertés fondamentales de tous les migrants, indépendamment de leur statut migratoire, en tout temps ».

28 Elspeth Guild, Stefanie Grant et Kees Groenendijk (éditeurs), Human Rights of Migrants in the 21st Century, Routledge, 2018.

Conventions des Nations Unies relatives aux droits humains	Droits considérés comme pertinents pour le droit du travail
CIEFDR	Article 5 : « les États parties s’engagent à interdire et à éliminer la discrimination raciale sous toutes ses formes et à garantir le droit de chacun à l’égalité devant la loi sans distinction de race, de couleur ou d’origine nationale ou ethnique, notamment dans la jouissance des droits suivants : (e) Droits économiques, sociaux et culturels, notamment : i) Droits au travail, au libre choix de son travail, à des conditions équitables et satisfaisantes de travail, à la protection contre le chômage, à un salaire égal pour un travail égal, à une rémunération équitable et satisfaisante ; ii) Droit de fonder des syndicats et de s’affilier à des syndicats ;
PIDCP	Article 8 : L’interdiction de l’esclavage, de la servitude et du travail forcé ou obligatoire. Article 22 : Le droit de s’associer librement, de constituer des syndicats et d’y adhérer. Article 26 : Toutes les personnes sont égales devant la loi et ont droit sans discrimination à une égale protection de la loi.
PIDESC	Article 6 : Le droit au travail, qui comprend le droit qu’a toute personne d’obtenir la possibilité de gagner sa vie par un travail librement choisi ou accepté. Article 7 : Le droit qu’a toute personne de jouir de conditions de travail justes et favorables, qui assurent notamment : (a) La rémunération qui procure, au minimum, à tous les travailleurs : i) un salaire équitable et une rémunération égale pour un travail de valeur égale, et ii) une existence décente pour eux et leur famille ; (b) La sécurité et l’hygiène du travail ; (c) La même possibilité pour tous d’être promus ; (d) Le repos, les loisirs, la limitation raisonnable de la durée du travail et les congés payés périodiques, ainsi que la rémunération des jours fériés. Article 8 : Le droit de fonder des syndicats et de s’affilier à des syndicats. Article 9 : Le droit de toute personne à la sécurité sociale, y compris les assurances sociales.

Conventions des Nations Unies relatives aux droits humains	Droits considérés comme pertinents pour le droit du travail
CEDAW	Article 11 : 1. « Les États parties s’engagent à prendre toutes les mesures appropriées pour éliminer la discrimination à l’égard des femmes dans le domaine de l’emploi [...] et en particulier : (a) Le droit au travail en tant que droit inaliénable de tous les êtres humains ; (b) Le droit aux mêmes possibilités d’emploi [...] ; (c) Le droit au libre choix de la profession et de l’emploi, le droit à la promotion, à la stabilité de l’emploi et à toutes les prestations et conditions de travail, le droit à la formation professionnelle et au recyclage, y compris l’apprentissage, le perfectionnement professionnel et la formation permanente ; (d) Le droit à l’égalité de rémunération, y compris de prestation, à l’égalité de traitement pour un travail d’égale valeur aussi bien qu’à l’égalité de traitement en ce qui concerne l’évaluation de la qualité du travail ; (e) Le droit à la sécurité sociale, notamment aux prestations de retraite, de chômage, de maladie, d’invalidité et de vieillesse ou pour toute autre perte de capacité de travail, ainsi que le droit à des congés payés ; (f) Le droit à la protection de la santé et à la sécurité des conditions de travail, y compris la sauvegarde de la fonction de reproduction. 2. Afin de prévenir la discrimination à l’égard des femmes en raison de leur mariage ou de leur maternité et de garantir leur droit effectif au travail, les États parties s’engagent à prendre des mesures appropriées ayant pour objet : (a) D’interdire, sous peine de sanctions, le licenciement pour cause de grossesse ou de congé de maternité et la discrimination dans les licenciements fondée sur le statut matrimonial ; (b) D’instituer l’octroi de congés de maternité payés ou ouvrant droit à des prestations sociales comparables, avec la garantie du maintien de l’emploi antérieur, des droits d’ancienneté et des avantages sociaux ; (c) D’encourager la fourniture des services sociaux d’appui nécessaires pour permettre aux parents de combiner les obligations familiales avec les responsabilités professionnelles et la participation à la vie publique, en particulier en favorisant l’établissement et le développement d’un réseau de garderies d’enfants ; (d) D’assurer une protection spéciale aux femmes enceintes dont il est prouvé que le travail est nocif.

Note sur la non-discrimination et les travailleurs sans papiers

Les traités des Nations Unies relatifs aux droits humains s’appliquent généralement à toute personne, indépendamment de sa nationalité et de son statut migratoire ou de son titre de séjour. La définition des droits humains au niveau des Nations Unies se fonde sur l’idée que les droits humains existent pour garantir une vie digne à tous les individus. L’égalité et la non-discrimination sont des moyens juridiques permettant de garantir la dignité pour toute personne.

La liste des motifs de discrimination interdits comprend « l’origine nationale », interprétée différemment de la « nationalité ». Cependant, la liste comprend également la mention « toute autre situation » (par ex. à l’article 2 du PIDCP et du PIDESC), dont la signification large²⁹ englobe le statut migratoire et le titre de séjour, lorsque la discrimination entraîne le refus à l’égalité en termes de droits humains. Par conséquent, une différence de traitement des citoyens et des non-ressortissants, y compris en séjour irrégulier, constitue une discrimination à moins qu’elle ne soit suffisamment justifiée et proportionnée par rapport à un objectif légitime.

La discrimination fondée sur l’origine nationale et le statut migratoire ou le titre de séjour est également étroitement liée à la discrimination raciale. En plus des solides dispositions en matière de non-discrimination de la CIEFDR (voir ci-dessus), les recommandations générales no 30 de la CIEFDR (2004) proposent une série de recommandations concernant entre autres le respect par les États de leurs obligations relatives aux droits économiques, sociaux et culturels.

Elles comprennent :

- La prise de mesures afin d’éliminer la discrimination contre les non-ressortissants, en lien avec les conditions et les exigences de travail, y compris les règles et les pratiques d’emploi ayant des fins ou des effets discriminatoires ;
- La prise de mesures effectives pour prévenir et corriger les problèmes graves auxquels sont régulièrement confrontés les travailleurs non ressortissants, notamment les travailleuses et les travailleurs domestiques, tels que l’endettement, la rétention du passeport, la séquestration illégale, le viol et les agressions physiques ;

29 De nombreuses entités des Nations Unies ont explicitement affirmé cela dans leurs recommandations relatives à l’interprétation et la mise en place des conventions (par ex. dans les résolutions, les remarques générales, les recommandations générales) et le suivi régulier des États parties (ex. : observations finales). Les remarques générales no 20 du PIDESC sur « la non-discrimination en matière de droits économiques, sociaux et culturels », adoptées en 2009, précisent également que la notion d’« origine nationale » utilisée dans le PIDESC fait référence à l’État, la nation ou le lieu d’origine d’une personne ». Voir aussi notamment Guild, Grant et Groenendijk (éditeurs), Human Rights of Migrants in the 21st Century, Routledge, 2018.

- La reconnaissance du droit de tous les individus à jouir des droits du travail, y compris de se réunir et de s’associer librement, du début à la fin d’une relation de travail, même si des États parties refusent de procurer du travail aux non-resortissants dépourvus de permis de travail.

Une décision du **Conseil de Prud’hommes de Paris** de 2019 ([Conseil de Prud’Hommes de Paris](#)) du 17 décembre 2019 (n° RG F 17/10051) représente une avancée particulièrement intéressante concernant l’utilisation de la législation anti-discrimination pour défendre les droits des travailleurs sans papiers.

En septembre 2016, 25 hommes sans papiers de nationalité malienne travaillaient sur un chantier de curage lorsque l’un d’entre eux est tombé d’un échafaudage non sécurisé. L’employeur a refusé d’appeler les pompiers et a licencié les employés ayant contacté les secours. Les travailleurs ont alors décidé de se mettre en grève et d’occuper le chantier. L’inspection du travail a constaté de nombreuses violations des normes du travail ainsi que des conditions de travail contraires à la dignité humaine. Avec le soutien des syndicats, notamment de la CGT, les travailleurs ont porté leur affaire devant le Conseil des Prud’hommes, afin de régulariser leur situation administrative et d’obtenir le paiement des salaires dus.

La CGT a soutenu l’affaire en faisant appel à un sociologue spécialisé, permettant de décrire la façon dont les travailleurs, du fait de leur origine et de leur statut irrégulier, se sont vu assigner les tâches les plus dures et dangereuses. Le Défenseur des droits a également préparé un rapport sur l’affaire, comprenant des preuves sur la discrimination systématique présente dans l’organisation du travail. Dans cette affaire, le Conseil des Prud’hommes a reconnu que l’employeur était coupable de « discrimination systémique » à l’encontre des travailleurs et a ordonné le paiement d’indemnités et de dommages-intérêts aux travailleurs.

Normes internationales du travail pertinentes pour les travailleurs migrants

Si le résumé des traités des Nations Unies relatifs aux droits humains présenté ci-dessus montre clairement que les droits du travail sont des droits humains, les normes du travail élaborées par l’Organisation internationale du travail (OIT) renforcent les recommandations dans ce domaine.³⁰ En règle générale, les normes internationales du travail s’appliquent à tous les travailleurs, sauf mention contraire.

Tous les États membres de l’UE ont ratifié les huit conventions fondamentales de l’OIT,³¹ la Convention sur l’inspection du travail (no 81, 1947) ainsi qu’un certain nombre d’autres conventions de l’OIT en la matière.³² Tous les États membres sauf la Roumanie ont ratifié la Convention sur l’égalité de traitement (accidents du travail) de 1925 (no 19).³³

Pour les autres, il est important de vérifier en premier lieu si le gouvernement a ratifié la convention de l’OIT concernée avant de l’utiliser pour constituer un dossier, bien qu’y faire quelques références puisse toujours s’avérer utile. Elle constitue une norme mondiale en matière de travail décent, même lorsqu’elle n’est pas applicable à l’échelle nationale.

Deux tableaux se trouvent ci-dessous:³⁴

- Conventions et recommandations de l’OIT directement ou indirectement pertinentes pour les travailleurs migrants en situation irrégulière.
- Résumé des droits clés et des problèmes abordés, associés aux instruments de l’OIT comprenant les dispositions pertinentes et étant la base des recommandations émises par l’autorité de contrôle de l’OIT compétente.

30 NORMLEX, la base de données des normes internationales du travail, représente une ressource utile (<https://www.ilo.org/dyn/normlex/fr/f?p=NORMLEXPUB:12000:0::NO::>).

31 [Convention sur le travail forcé, 1930 \(no 29\)](#) ; [Convention sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical, 1948 \(no 87\)](#) ; [Convention sur le droit d’organisation et de négociation collective, 1949 \(no 98\)](#) ; [Convention sur l’égalité de rémunération, 1951 \(no 100\)](#) ; [Convention sur l’abolition du travail forcé, 1957 \(no 105\)](#) ; [Convention concernant la discrimination \(emploi et profession\), 1958 \(no 111\)](#) ; [Convention sur l’âge minimum, 1973 \(no 138\)](#) ; [Convention sur les pires formes de travail des enfants, 1999 \(no 182\)](#).

32 Voir également Organisation internationale du travail, [The ILO and the EU, partners for decent work and social justice: Impact of ten years of cooperation](#), Bureau de l’OIT, novembre 2012.

33 Pour plus d’informations de l’OIT concernant la protection sociale, voir OIT, [Intervention Model: For extending social protection to migrant workers in an irregular situation](#), décembre 2021. La note d’information définit la portée des droits à la protection sociale des personnes migrantes sans papiers, en vertu du cadre international en matière de droits humains, notamment en ce qui concerne les droits découlant d’un emploi précédent, les indemnités et les prestations en cas d’accident du travail ainsi que le droit à la santé. Elle souligne l’importance d’étendre la protection sociale aux travailleurs migrants en situation irrégulière, par le biais de différentes possibilités politiques, y compris la régularisation, l’extension unilatérale de la protection sociale de base aux personnes en situation irrégulière, la conclusion et la mise en place d’accords bilatéraux/multilatéraux en matière de sécurité sociale, l’inclusion de dispositions relatives à la sécurité sociale dans les accords bilatéraux en matière de travail, ainsi que d’autres mesures complémentaires. Voir aussi : OIT, [Extending Social Protection to Migrant Workers, Refugees, and their Families: Guide for Policymakers and Practitioners](#), 2021.

34 Ces tableaux proviennent de : OIT, [Protecting the rights of migrant workers in irregular situations and preventing irregular labour migration: A compendium](#), 2021.

Conventions et recommandations de l'OIT
directement ou indirectement pertinentes pour les
travailleurs migrants en situation irrégulière

Catégories thématiques	Conventions, recommandations, protocoles ou déclarations
Travailleurs migrants	• Convention sur les travailleurs migrants (révisée), 1949 (no 97) • Recommandation sur les travailleurs migrants (révisée), 1949 (no 86) • Convention sur les travailleurs migrants (dispositions complémentaires), 1975 (no 143) • Recommandation sur les travailleurs migrants, 1975 (no 151)
Instruments comportant des dispositions spéciales sur les travailleurs migrants	• Convention sur l'égalité de traitement (accidents du travail), 1925 (no 19) • Convention sur les prestations en cas d'accidents du travail et de maladies professionnelles, 1964 [tableau I modifié en 1980] (no 121) • Recommandation sur les socles de protection sociale, 2012 (n° 202) • Convention sur les agences d'emploi privées, 1997 (n° 181) • Recommandation sur les agences d'emploi privées, 1997 (n° 188) • Convention sur les travailleuses et travailleurs domestiques, 2011 (no 189) • Recommandation sur les travailleuses et travailleurs domestiques, 2011 (no 201) • Convention sur la violence et le harcèlement, 2019 (n° 190) • Recommandation sur la violence et le harcèlement, 2019 (n° 206) • Recommandation sur la transition de l'économie informelle vers l'économie formelle, 2015 (n° 204) • Recommandation sur l'emploi et le travail décent pour la paix et la résilience, 2017 (n° 205)
Principes et droits fondamentaux au travail	• Convention sur le travail forcé, 1930 (no 29) • Protocole de 2014 relatif à la convention sur le travail forcé, 1930 • Convention sur l'abolition du travail forcé, 1957 (no 105) • Convention sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical, 1948 (n° 87) • Convention sur le droit d'organisation et de négociation collective, 1949 (n° 98) • Convention sur l'âge minimum, 1973 (no 138) • Convention sur les pires formes de travail des enfants, 1999 (no 182) • Convention concernant la discrimination (emploi et profession), 1958 (n° 111) • Recommandation concernant la discrimination (emploi et profession), 1958 (n° 111) • Déclaration de l'OIT relative aux principes et droits fondamentaux au travail, 1998

Catégories thématiques	Conventions, recommandations, protocoles ou déclarations
Instruments de gouvernance	• Convention sur l'inspection du travail, 1947 (no 81) • Convention sur l'inspection du travail (agriculture), 1969 (no 129) • Convention sur la politique de l'emploi, 1964 (no 122) • Recommandation concernant la politique de l'emploi (dispositions complémentaires), 1984 (no 169) • Convention sur les consultations tripartites relatives aux normes internationales du travail, 1976 (n° 144)
Instruments de portée générale	• Convention sur la protection du salaire, 1949 (no 95) • Convention sur la fixation des salaires minima, 1970 (no 131) • Convention sur les plantations, 1958 (no 110) • Convention sur la protection de la maternité, 2000 (no 183) • Convention sur le travail dans la pêche, 2007 (no 188) • Convention sur la sécurité et la santé des travailleurs, 1981 (n° 155) • Convention sur le cadre promotionnel pour la sécurité et la santé au travail, 2006 (n° 187) • Convention sur la sécurité et la santé dans la construction, 1988 (n° 167)
Sources : OIT, <i>Protecting the rights of migrant workers in irregular situations and preventing irregular labour migration: A compendium</i> , 2021.	

Questions cruciales pour les travailleurs migrants en situation irrégulière abordées par les normes de l'OIT

Question cruciale	Protection et droits	Norme de l'OIT
Droits fondamentaux	- Respect des droits humains fondamentaux de tous les travailleurs migrants - Abolition du travail forcé et du travail des enfants, non-discrimination dans l'emploi et la profession, liberté syndicale et reconnaissance effective du droit de négociation collective	C143 C29/105/P29 C100/111 ; C87/98 C138/182
Violence et harcèlement	- Lutte contre la violence et le harcèlement dans le monde du travail dans les politiques nationales pertinentes, y compris celles relatives à l'immigration - Protection contre la violence et le harcèlement dans le monde du travail, au moyen de mesures législatives ou d'autre nature, pour les travailleurs migrants, notamment les femmes, indépendamment du statut migratoire, dans les pays d'origine, de transit ou de destination - Protection contre toutes les formes d'agression, de harcèlement et de violence pour les travailleuses et les travailleurs domestiques	C190/R206 C189
Égalité de traitement et droits découlant d'un emploi précédent	Égalité de traitement, y compris pour les membres de la famille, en matière de droits à l'emploi précédent en ce qui concerne les rémunérations impayées, y compris les indemnités de licenciement normalement dues, les cotisations de sécurité sociale et les prestations dues (notamment en cas d'accident du travail), l'adhésion à un syndicat et l'exercice des droits syndicaux	C143/R151

Question cruciale	Protection et droits	Norme de l'OIT
Protection des salaires	- Paiement régulier des salaires ; règlement complet et rapide de tous les salaires dans un délai raisonnable, au terme de la relation de travail, y compris pour les travailleuses et les travailleurs domestiques - Droit de percevoir les rémunérations impayées pour le travail accompli, y compris les indemnités de licenciement normalement dues, indépendamment du statut, au moment de quitter le pays	C95/C189 C151
Fixation des salaires minima	Fixation de salaires minimums, prenant en compte le principe de traitement équitable, y compris pour les travailleuses et les travailleurs domestiques, dont la rémunération devrait être fixée sans discrimination fondée sur le sexe	C131/C189
Accident du travail et accès aux soins	- Égalité de traitement, sans condition de séjour, pour les travailleurs nationaux et étrangers ainsi que leurs familles dans tous les États membres ratificateurs, en ce qui concerne les indemnités en cas d'accident du travail - Égalité de traitement pour les ressortissants nationaux ou de pays tiers en matière de prestations en cas d'accident du travail - Droit de percevoir les prestations pour accident du travail dues, indépendamment du statut, au moment de quitter le pays de l'emploi - Accès aux soins de santé de base pour toute personne en ayant besoin. Garantie d'une aide pour les groupes désavantagés et les personnes ayant des besoins particuliers, au moyen de stratégies d'extension de la sécurité sociale - Extension de la protection sociale aux travailleurs migrants dans l'économie informelle	C19/C121 R151 R202 R204
Sécurité et santé au travail	- Droit de tous les travailleurs à un environnement de travail sécurisé et sain - Droit à un environnement de travail sécurisé et sain pour toutes les travailleuses et tous les travailleurs domestiques - Prise de toutes les mesures appropriées pour prévenir tout risque de santé particulier auquel pourraient être exposés les travailleurs migrants	C155 C189 R151

Question cruciale	Protection et droits	Norme de l'OIT
Recrutement équitable	Protection des travailleuses et des travailleurs domestiques migrants contre les pratiques de recrutement abusives et frauduleuses par les agences d'emploi privées (AEP)	C189
	Protection des travailleurs migrants contre les pratiques de recrutement frauduleuses et abusives par les AEP (aucune commission de recrutement et aucuns frais connexes à payer par les travailleurs)	C181
	Aucune déduction des frais des AEP sur la rémunération des travailleuses et des travailleurs domestiques	C189
Inspection du travail	Les principales responsabilités de l'inspection du travail sont de faire respecter les dispositions en matière de conditions de travail et de protection des travailleurs (pare-feu entre l'inspection du travail et les lois migratoires)	C81/C129
Accès à la justice	Présentation de l'affaire à l'autorité compétente et égalité de traitement en matière d'aide juridique	C143/R151
	Accès effectif aux tribunaux et à d'autres mécanismes de résolution de litiges, dans des conditions aussi favorables que pour les travailleurs en général. Mécanismes de plainte efficaces et accessibles	C189
	- Accès à des recours adaptés et efficaces, tels que les indemnités, pour toutes les victimes de travail forcé ou obligatoire, indépendamment de leur présence ou de leur séjour sur le territoire national - L'exercice légal des droits dont bénéficie un résident ne constitue pas un motif de non-renouvellement du titre de séjour ou d'expulsion et ne peut être limité par la menace de telles mesures	C29/R203 R151
Protection en cas d'expulsion	Renonciation aux frais d'expulsion ; droit au recours (qui devrait surseoir à l'exécution de l'ordre d'expulsion) ; assistance juridique	C143/R151

Question cruciale	Protection et droits	Norme de l'OIT
Situation irrégulière et perte d'emploi	- Pas de perte automatique du titre de séjour en cas de perte d'emploi et traitement équitable en matière de reclassement, de travail de secours et de reconversion ; recours contre l'interruption de la relation de travail - Délai suffisant pour trouver un autre emploi ou attendre la décision définitive, en cas de recours contre l'interruption de la relation de travail - Non-expulsion d'un travailleur migrant étant entré légalement sur le territoire, sous prétexte d'un manque de moyens ou de l'état du marché du travail	C143/R151
Source : OIT, <i>Protecting the rights of migrant workers in irregular situations and preventing irregular labour migration: A compendium</i> , 2021		

Remarque sur les pare-feux, les mécanismes de plainte efficaces et le signalement sûr³⁵

La **Convention de l'OIT sur l'inspection du travail (C81)** stipule à l'article 3 que les fonctions de l'inspection du travail doivent être :

- D'assurer l'application des dispositions légales relatives aux conditions de travail et à la protection des travailleurs dans l'exercice de leur profession, telles que les dispositions relatives à la durée du travail, aux salaires, à la sécurité, à l'hygiène et au bien-être, à l'emploi des enfants et des adolescents, et à d'autres matières connexes, dans la mesure où les inspecteurs du travail sont chargés d'assurer l'application desdites dispositions ;
- De fournir des informations et des conseils techniques aux employeurs et aux travailleurs sur les moyens les plus efficaces d'observer les dispositions légales ;
- De porter à l'attention de l'autorité compétente les déficiences ou les abus qui ne sont pas spécifiquement couverts par les dispositions légales existantes.

Si d'autres fonctions sont confiées aux inspecteurs du travail, celles-ci ne devront pas faire obstacle à l'exercice de leurs fonctions principales, ni porter préjudice d'une manière quelconque à l'autorité ou à l'impartialité nécessaires aux inspecteurs dans leurs relations avec les employeurs et les travailleurs.

En outre, bien qu'il existe des exceptions selon les législations nationales, les inspecteurs du travail « devront traiter comme absolument confidentielle la source de toute plainte leur signalant un défaut dans l'installation ou une infraction aux dispositions légales » (article 15).

La Commission d'experts de l'OIT pour l'application des conventions et recommandations a souligné le fait que confier la fonction d'assurer l'application du droit de l'immigration aux inspecteurs du travail interfère avec leurs responsabilités principales, consistant à faire appliquer les dispositions légales relatives aux conditions de travail et à la protection des travailleurs, et nuit à leurs relations avec les travailleurs.³⁶

35 Données mises à jour à partir de : PICUM, [Tous les travailleurs sont égaux : Comment garantir l'accès à la justice des travailleurs migrants sans papiers ?](#), 2020.

36 Article 3 de la [Convention sur l'inspection du travail, 1947 \(no 81\)](#). Voir aussi l'article 15. Voir par exemple : Commission d'experts de l'OIT, [Rapport sur l'application des normes internationales du travail : Rapport général et observations concernant certains pays](#), février 2017 ; OIT, [Promouvoir une migration équitable. Étude d'ensemble concernant les instruments relatifs aux travailleurs migrants, Rapport de la Commission d'experts pour l'application des conventions et recommandations \(CEACR\), Rapport III \(Partie 1B\), CIT 105e session, 2016](#) ; OIT, [Étude d'ensemble sur les instruments de sécurité et de santé au travail relatifs au cadre promotionnel, à la construction, aux mines et à l'agriculture, CIT 106e session, 2017. Report III \(Partie 1B\) ; Résolution concernant une gouvernance équitable et efficace des migrations de main-d'œuvre - CIT, 2017](#) ; Conférence internationale du travail, 2017, [Migrations de main-d'œuvre : Nouvelle donne et enjeux de gouvernance](#), avril 2017 ; OIT, [Principes généraux et directives opérationnelles concernant le recrutement équitable](#), 2016 ; Bureau international du Travail – Inspection du travail, [Étude d'ensemble](#), 2006.

Le problème est de plus en plus reconnu, grâce à plusieurs autres entités, recommandations et études internationales qui soulignent la nécessité de mettre en place des protections.³⁷ Par exemple, la [Déclaration politique](#) de 2021 sur la mise en œuvre du [Plan d'action mondial des Nations Unies pour la lutte contre la traite des personnes](#), adoptée par l'Assemblée générale des Nations Unies les 22 et 23 novembre, mentionne la nécessité d'« d'établir des pare-feux entre les contrôles d'immigration et les inspections du travail, ou de veiller à ce que les inspections du travail soient menées de manière à ne pas mettre les victimes potentielles de la traite en situation de craindre les autorités ou les infractions aux lois relatives à l'immigration » (para. 28).

Comme souligné ci-dessus, le droit au recours disponible, accessible et efficace ainsi qu'au signalement sûr pour les travailleurs sans papiers est de plus en plus considéré comme une priorité politique de l'UE, à travers l'application de la directive « Sanctions », de la directive sur les droits des victimes, de la directive contre la traite et de la réglementation européenne du travail.³⁸

37 Une séparation entre les institutions spécialisées dans le travail et les lois migratoires a également été fortement préconisée par plusieurs entités rattachées aux Nations Unies, à l'OIT, à l'OSCE et au Conseil de l'Europe, dont, entre autres : l'Assemblée générale des Nations Unies, [Pacte mondial pour des migrations sûres, ordonnées et régulières](#), 73/195, 2020 ; le Rapporteur spécial sur les droits de l'homme des migrants, [Rapport](#) sur le programme pour faciliter la mobilité humaine à l'horizon 2035 ; la CEDAW, [Recommandation générale no 26 concernant les travailleuses migrantes](#), 5 décembre 2008 ; le Bureau du/de la Représentant-e spécial-e et Coordinateur-riche pour la lutte contre la traite des êtres humains, OSCE, [An Agenda for Prevention: Trafficking for Labour Exploitation](#), 2011, p. 12 ; la [Recommandation de politique générale n° 16 de l'ECRI](#) ; au niveau européen, avec la communication de la Commission sur l'application de la directive 2009/52/UE ([COM\(2021\) 592 final, 29 septembre 2021](#)) ; la [résolution](#) du Parlement européen du 14 janvier 2014 sur des inspections du travail efficaces à titre de stratégie pour l'amélioration des conditions de travail en Europe (2013/2112(INI)) ; voir aussi l'Agence des droits fondamentaux de l'Union européenne (FRA), [Protecting migrants in an irregular situation from labour exploitation: Role of the Employers' Sanctions Directive](#), 2021 ; FRA, [Apprehension of migrants in an irregular situation – fundamental rights](#), 2014. Le travail du Groupe d'experts sur la lutte contre la traite des êtres humains pour veiller à la mise en œuvre de la convention du Conseil de l'Europe sur la lutte contre la traite des êtres humains est également extrêmement pertinent. Par exemple, le troisième cycle d'évaluation concernait l'accès aux recours, y compris pour les travailleurs sans papiers. Voir également GRETA, [Compendium of good practices in addressing trafficking in human beings for the purpose of labour exploitation](#), 2020.

38 L'article 25 de la [directive sur les travailleurs saisonniers](#) (2014/36/EU) préconise également la mise en place d'un mécanisme de plainte efficace pour les travailleurs saisonniers.

Observations finales

Les travailleurs sans papiers disposent d'un éventail de droits individuels, en tant que personnes, travailleurs et victimes d'infractions, découlant de différents cadres juridiques à plusieurs échelles.

D'après l'analyse ci-dessus, ces droits comprennent au moins :

- Un traitement équitable concernant le salaire (à hauteur au moins des salaires minimums applicables) ;
- La protection de la santé et la sécurité des conditions de travail, y compris en ce qui concerne les limitations du temps de travail et le droit à des périodes de repos quotidiennes et hebdomadaires ;
- Des conditions de travail transparentes et prévisibles ;
- Des congés payés et des congés parentaux ;
- La protection contre les licenciements abusifs ;
- Un droit au recours efficace et accessible ;
- Le paiement des salaires dus, y compris la couverture limitée des mécanismes de garantie prévus par l'État en cas d'insolvabilité de l'employeur ;
- Le paiement d'indemnités, notamment d'invalidité, en cas d'accident du travail ;
- La non-discrimination dans les offres d'emploi et les conditions de travail, au moins en ce qui concerne le genre, la race, l'origine nationale, l'orientation sexuelle, la religion, les croyances ou le handicap ;
- Des protections spéciales et des limitations concernant le travail des enfants ;
- Des protections, des indemnités et des services spéciaux pour les victimes de violence, d'exploitation au travail, de travail forcé, de traite des êtres humains ou d'autres infractions.

Ces cadres juridiques imposent également de nombreuses obligations, des régimes de responsabilité et des mécanismes de reddition de comptes aux gouvernements, aux employeurs, aux entrepreneurs généraux et aux sous-traitants.

La responsabilité pénale des employeurs et des entreprises en matière de violation des droits des travailleurs en situation irrégulière, qui est un problème systémique dans de nombreux secteurs, fait encore face à de nombreux obstacles.

Dans de nombreux États membres de l'UE, les tribunaux judiciaires et prud'hommes effectuent généralement un contrôle d'identité, mais ne vérifient pas les permis de travail. En pratique, ils ne signalent pas la présence de travailleurs sans papiers aux services d'immigration si elle n'est pas dissimulée.³⁹ Cependant, il reste très difficile pour les

³⁹ Pour des exemples, voir PICUM, [Tous les travailleurs sont égaux : Comment garantir l'accès à la justice des travailleurs migrants sans papiers ?](#), 2020 ; Migrant Justice Institute, [Migrant Workers' Access to Justice for Wage Theft: A global study of promising initiatives](#), 2021.

travailleurs sans papiers de déposer une requête, de participer aux procédures et de recevoir les réparations qui leur sont dues par voie judiciaire.

Outre les difficultés auxquelles font face tous les travailleurs dans la revendication de leurs droits par le biais des mécanismes de plaintes officiels, les travailleurs migrants sont confrontés à des obstacles cruciaux, tels que la charge de la preuve, la difficulté à prouver l'existence d'une relation de travail non déclaré, le niveau de violation de leurs droits, ainsi que le manque de protections garantissant que l'exercice des droits du travail n'entraîne pas la perte du titre de séjour, l'intervention des services d'immigration ou d'autres formes de représailles et répercussions négatives. Ces difficultés sont particulièrement problématiques en cas d'interaction avec l'inspection du travail, car les travailleurs migrants sont alors privés de la possibilité de prouver l'existence d'une relation de travail lors d'une action en justice civile ainsi que de l'accès aux mécanismes de plainte non judiciaires de l'inspection du travail.

Les cadres juridiques internationaux et européens fournissent quelques solutions potentielles à ces problèmes, de plus en plus reconnus dans les débats politiques, mais les exemples d'application des protections nécessaires restent peu nombreux et des protections supplémentaires doivent être mises en place.⁴⁰

Néanmoins, ce guide a pour objectif de sensibiliser tous les acteurs institutionnels aux cadres juridiques applicables protégeant les droits des travailleurs sans papiers. Nous espérons que ces informations favoriseront l'organisation des travailleurs migrants, les négociations, les soutiens pour une réforme des législations et des procédures, ainsi que les recours en justice individuels ou stratégiques au moyen de mécanismes de plainte officiels, y compris les tribunaux de prud'hommes et les tribunaux judiciaires, lorsque cela est sûr et dans l'intérêt des travailleurs concernés.

⁴⁰ Pour des exemples, voir PICUM, [Tous les travailleurs sont égaux : Comment garantir l'accès à la justice des travailleurs migrants sans papiers ?](#), 2020 ; Migrant Justice Institute, [Migrant Workers' Access to Justice for Wage Theft: A global study of promising initiatives](#), 2021.

Index des directives européennes

Directive relative à la déclaration écrite (91/533/CEE)..... 29

Directive relative à la protection des jeunes au travail (94/33/CE)..... 33

Directive relative aux titres de séjour (2004/81/CE) 18

Directive Sanctions (2009/52/CE) 16

Directive sur l'égalité de traitement en matière d'emploi et de travail (2000/78/CE) .. 26

Directive sur l'égalité de traitement entre les personnes sans discrimination de race ou d'origine ethnique (2000/43/CE) 27

Directive sur l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée (UE) (2019/1158) 32

Directive sur l'indemnisation des victimes de la criminalité (2004/80/CE) 37

Directive sur l'insolvabilité de l'employeur (2008/94/CE) 22

Directive sur la prévention de la traite des êtres humains et la lutte contre ce phénomène (2011/36/UE).....21

Directive sur la sécurité et la santé dans le cadre des relations de travail à durée déterminée ou intérimaire (91/383/CEE)..... 36

Directive sur le congé parental (2010/18/UE)31

Directive sur l'aménagement du temps de travail (2003/88/CE)..... 28

Directive sur le travail à temps partiel (97/81/CE) 35

Directive sur le travail intérimaire (2008/104/CE) 34

Directive sur les conditions de travail transparentes et prévisibles dans l'UE(2019/1152) 30

Directive sur les droits, le soutien et la protection des victimes de la criminalité (2012/29/UE) 19

Directive-cadre sur la santé et la sécurité sur le lieu de travail (89/391/CEE) 23



PLATFORM FOR INTERNATIONAL COOPERATION ON
UNDOCUMENTED MIGRANTS

Rue du Congrès / Congresstraat 37-41, post box 5
1000 Bruxelles
Belgique
Tél: +32/2/210 17 80
Fax: +32/2/210 17 89
info@picum.org
www.picum.org