



## FOCUS : UN MARCHÉ DU TRAVAIL INFLUENCÉ PAR LES MIGRATIONS

La Belgique est un pays d'immigration, tout comme notre marché du travail est également influencé par les migrations. Il s'agit là d'un constat fait par le SPF Emploi et Unia dans leurs recommandations politiques du Monitoring socio-économique<sup>576</sup>. De plus, il ressort d'une étude<sup>577</sup> réalisée par le Réseau européen des migrations (EMN) que la Belgique aurait intérêt à assurer un monitoring des métiers exercés par les travailleurs migrants. Cela permettrait de déterminer dans quelle mesure la migration contribue réellement à combler les pénuries de main-d'œuvre dans certains secteurs. Ce focus examine les conclusions de ces deux études. Des informations correctes, la manière dont elles sont partagées et connectées, paraissent essentielles dans le processus de décision dans le domaine de la migration.

Le fait que notre pays dispose d'un monitoring socio-économique de l'ensemble des 6.394.694 personnes qui avaient entre 18 et 60 ans en 2012 est un acquis important. Il permet aux autorités de se profiler en tant qu'autorités de et dans un pays de migration. Ce monitoring reste cependant un monitoring « ex post » : il est par définition réalisé après les faits. Les autorités d'un pays de migration ont aussi besoin d'un monitoring socio-économique qui enregistre presque en temps réel les personnes qui migrent ou qui ont recours à la libre circulation, pour quels jobs, dans quels secteurs et pour quels employeurs.

À présent que les Régions sont compétentes en matière d'immigration économique, l'introduction du permis

unique comporte une complexité particulière pour la Belgique : la délivrance d'un seul document autorisant le séjour et l'emploi relève en partie d'un pouvoir régional et en partie du pouvoir fédéral. Cela constitue un bouleversement et un défi d'autant plus grand qu'il coïncide

avec la mise en œuvre de la sixième réforme de l'État.

**Ce basculement pourrait aussi être mis à profit pour que des informations fédérales soient mieux mises au service de mécanismes décisionnels régionaux.**

Mais ce basculement pourrait aussi être mis à profit pour que des informations fédérales soient mieux mises au service de mécanismes décisionnels régionaux. Au moment même où ce basculement se produit, ces statistiques fédérales laissent encore à désirer pour les autorités régionales. Une véritable politique régionale d'immigration économique, ambitieuse et informée, ne peut pourtant pas ignorer et méconnaître l'augmentation des prestations de travail et des flux migratoires.

Ajoutons à cela la tendance croissante de travailleurs qui sont actifs en Belgique moyennant le système du détachement. Ces détachements, aussi bien de citoyens de l'UE que de ressortissants de pays tiers au service de citoyens de l'UE, ont pris une telle ampleur que le nombre de personnes travaillant en Belgique dans ce cadre-là était supérieur, en 2014 et en 2015, à ceux qui viennent s'établir en Belgique en vue d'y exercer un travail rémunéré.

Cette tendance à l'intensification des échanges de services pourrait d'ailleurs encore se renforcer lorsque le compromis sur le Brexit sera mis en œuvre. L'accord sur le Brexit ne porte pas sur des obstacles à l'accès au marché de l'emploi, mais à l'accès à la sécurité sociale. Les conditions pour cela sont analogues à celles des mesures transitoires en cas d'élargissement de l'UE : *une situation exceptionnelle se présente et touche aux aspects essentiels du régime de sécurité sociale*. Une mise en œuvre effective de cet accord aura sans doute pour résultat d'accroître encore la pression sur la libre circulation des travailleurs au profit de la libre circulation des services.

Dans le passé, on a pu invoquer de graves perturbations du marché de l'emploi, au moment de l'élargissement de l'Union européenne, pour entraver la venue de travailleurs issus des nouveaux États membres d'Europe centrale et orientale. Plusieurs États membres, dont la Belgique, ont instauré un régime transitoire. De nombreux travailleurs des nouveaux États membres ont opté, de manière définitive ou temporaire, pour le statut d'indépendant. Mais cela s'est aussi avéré être une opportunité pour des entreprises d'autres pays de l'UE, qui ont pu venir ici pour réaliser des travaux avec leur personnel. Cette libre circulation des services n'a pas tardé à prendre le dessus sur la libre circulation des travailleurs.

Pour la Belgique, le contexte actuel du détachement et l'accord sur le Brexit (enrichi de l'expérience des mesures transitoires) soulèvent des questions de plusieurs ordres.

Une directive<sup>578</sup> a été très récemment adoptée, précisément dans le but de stimuler la libre circulation des travailleurs.

576 Monitoring socio-économique, 2015, *Marché du travail et Origine*, SPF ETCS et UNIA, p. 245.

577 EMN focused study 2015, 'Determining labour shortages and the need for labour migration from third countries in Belgium', pg.4.

578 Directive 2014/54/UE du Parlement européen et du Conseil du 16 avril 2014 relative à des mesures facilitant l'exercice des droits conférés aux travailleurs dans le contexte de la libre circulation des travailleurs

Il ressort de chiffres de la DG Emploi qu'en 2013 la Belgique se situait à la cinquième place dans le classement des pays de l'UE qui comptent proportionnellement le plus de travailleurs d'autres États membres – dans le cadre de la libre circulation des personnes – après le Luxembourg, Chypre, l'Irlande et l'Autriche. En même temps, on fait largement et de plus en plus appel en Belgique à la directive sur les détachements dans le cadre de la libre circulation des services.

Le monitoring socio-économique des travailleurs a montré que les citoyens des nouveaux États membres font plutôt moins appel à la sécurité sociale ou à l'aide sociale que les Belges et que les citoyens de l'UE-14<sup>579</sup>.

À ce jour, le monitoring des travailleurs détachés reste encore très limité, ce qui est compréhensible. L'instrument Limosa<sup>580</sup> fait office d'instrument de collecte des données pour toutes les institutions qui en ont besoin dans le cadre de leurs compétences. Cependant, l'ampleur des détachements exige une forme de monitoring beaucoup plus ambitieuse. En effet:

- il n'est pas possible de faire rapport avec précision sur la durée des détachements;
- il n'est pas possible de vérifier combien de travailleurs détachés s'inscrivent effectivement dans leur commune de résidence, même s'ils sont obligés de le faire parce que la durée de leur détachement et de leur séjour dépasse trois mois;
- il n'est pas possible de vérifier dans quelle mesure et de quelle manière les personnes détachées font usage de la possibilité de s'établir en Belgique comme travailleurs dans le courant ou à l'issue de leur détachement.

Si on ajoute à cela que, toujours dans le cadre de la libre circulation des services, plus de 15.000 ressortissants de pays tiers travaillaient en Belgique en 2015 pour un employeur établi dans un autre État membre de l'UE, il est d'autant plus indispensable de cartographier ce phénomène de manière approfondie.

Il ne s'agit pas bien sûr d'un phénomène purement belge. Des chiffres révèlent que le nombre de personnes détachés dans l'UE a doublé entre 2007 et 2013 (passant de 670.000 à 1.340.000). En 2014, on parlait déjà de 1,9 million de personnes. Ces chiffres proviennent du nombre de délivrances de formulaires A1, qui indiquent quel est le pays dont le système de sécurité sociale est applicable.

Ces déclarations ne sont pas très fiables : on estime que le nombre réel de travailleurs détachés dans l'UE est jusqu'à trois fois plus élevé que le nombre de formulaires A1 délivrés.

Pour les grandes et moyennes entreprises, le détachement international constitue une forme de mise au travail absolument indispensable dans une économie mondialisée pour que des personnes puissent travailler en différents lieux, renforcer des équipes, acquérir de l'expérience et découvrir des processus et des produits avec toute la souplesse nécessaire.

Le détachement est aussi devenu une réalité incontournable dans le contexte de la libre circulation des services dans l'UE. Pour l'utilisateur final, il permet de fournir des prestations à des prix beaucoup plus avantageux, comme on l'a dit et répété. Mais pour les sociétés établies en Belgique, c'est souvent à double tranchant : si elles peuvent parfois faire appel à des sous-traitants moins chers, elles doivent aussi affronter la concurrence d'entreprises étrangères qui ont des charges sociales moins élevées<sup>581</sup>.

Toutefois, le point qui nous intéresse ici concerne surtout l'harmonisation des flux d'information et des processus décisionnels : pour que la politique de migration économique puisse avoir un caractère plus objectif (ou « evidence-based »), il est vital de disposer de toutes les informations professionnelles sur les travailleurs actifs sur le territoire. Il faudra aussi affiner et harmoniser tous les instruments que nous possédons pour pouvoir affirmer haut et fort que « Notre pays est un pays d'immigration, tout comme notre marché du travail est également influencé par les migrations », comme le dit le monitoring socio-économique.

L'outil Dimona, qui s'applique aux travailleurs étrangers actifs chez nous, peut lui aussi être développé afin de servir d'instrument de monitoring. Jusqu'ici, la déclaration Dimona<sup>582</sup> ne comporte pas de rubrique obligatoire « nationalité » du travailleur.

À présent que le levier de la migration économique est aux mains des Régions, les autorités fédérales compétentes en matière d'emploi et de sécurité sociale peuvent leur fournir des outils performants pour suivre de près les mouvements de personnes dans le cadre de la libre circulation des personnes et des services.

579 Voir figure 49 de ce chapitre.

580 LIMOSA est l'acronyme de « Landenover-schrijdend Informatiesysteem ten behoeve van Migratieonderzoek bij de Sociale Administratie ». Avec ce système, un employeur étranger peut déclarer des travailleurs qu'il veut mettre au travail en Belgique, à temps plein ou à temps partiel, mais qui restent assurés par le système de sécurité sociale du pays de l'employeur.

581 Voir aussi à ce sujet le plan de la commissaire européenne Marianne Thyssen, ci-dessous.

582 DIMONA, la déclaration immédiate à l'embauche, est un système qui permet à un employeur de déclarer électroniquement à l'ONSS l'engagement d'un travailleur et la fin de la période d'occupation.