

MÉMO

Bruxelles, le 25 septembre 2014

Les travailleurs mobiles au sein de l'UE

Quel est le nombre de travailleurs mobiles dans l'Union européenne?

- En 2013, un peu plus de sept millions de citoyens européens travaillaient et résidaient dans un pays de l'UE autre que le leur, ce qui représente 3,3 % du nombre total de travailleurs que compte l'Union.
- Près de 78 % des citoyens de l'Union en âge de travailler et résidant dans un autre pays de l'UE exerçaient une activité économique et leur taux d'emploi s'établissait à 68 %, un taux dépassant de 3,5 points la moyenne observée pour les travailleurs européens résidant dans leur propre pays.
- En comparaison avec les États-Unis, la question des travailleurs mobiles en Europe revêt des proportions modestes. Aux États-Unis, les travailleurs mobiles – en tant que proportion de personnes vivant dans un autre État au cours de l'année précédente – représentaient 2,7 % de la population en 2011-2012, contre 0,2 % dans l'UE (estimation du taux annuel de mobilité transfrontière), soit environ dix fois moins.

Quels sont les différents types de travailleurs mobiles?

- Il convient de distinguer différents types de travailleurs mobiles: ceux qui résident à titre permanent dans un autre pays de l'UE, ceux qui font la navette chaque jour ou chaque semaine et ceux qui effectuent des séjours de courte durée dans le cadre d'un emploi détaché.
- Aux sept millions de citoyens de l'UE qui travaillaient et résidaient dans un autre pays de l'UE en 2013, il faut ajouter environ 1,1 million de travailleurs frontaliers (personnes qui vivent dans un pays, mais travaillent dans un autre) et environ 1,2 million de travailleurs qui sont chaque année en détachement dans un autre État.

Quelles sont les tendances les plus récentes en matière de mobilité?

- Au cours des dix dernières années, deux grandes évolutions ont ouvert de nouvelles perspectives à la mobilité au sein de l'UE et en ont marqué les caractéristiques:
 - d'une part, à la suite des derniers élargissements de l'UE, le nombre de citoyens de l'UE-12 résidant dans les États membres de l'UE-15 a augmenté, passant de 1,7 à 5,6 millions de personnes;
 - d'autre part, la récente crise de la zone euro a stimulé la mobilité au sein de l'Union.
- Lorsque l'on compare les caractéristiques des travailleurs mobiles au cours des dernières années (2009 à 2013) par rapport à la période précédente (2004-2008), il apparaît que:

- les travailleurs migrants de l'Union européenne privilégient davantage des destinations telles que l'Allemagne, l'Autriche, la Belgique et les pays nordiques, et moins l'Espagne ou l'Irlande;
- dans l'ensemble, l'Allemagne et le Royaume-Uni sont les deux principaux pays de destination;
- sur le plan de l'âge, les personnes qui se déplacent à l'intérieur de l'Union sont essentiellement des personnes jeunes, même si la part des 15 à 29 ans a diminué (passant de 48 % à 41 %);
- les travailleurs mobiles de l'UE affichent un niveau de qualification de plus en plus élevé (41 % avaient un diplôme de l'enseignement supérieur au cours de la période 2009-2013, contre 27 % entre 2004 et 2008).

La mobilité a-t-elle augmenté à la suite de la crise?

- Si la mobilité dans l'UE a baissé au cours de la période 2010-2011 en raison d'une baisse de la demande de main-d'œuvre, elle a enregistré une reprise à partir de 2012-2013, malgré des écarts sensibles entre les pays. En particulier, les pays les plus éprouvés par la crise économique ont vu monter en flèche les départs de travailleurs vers d'autres États membres ou des pays tiers.
- Par rapport aux années qui ont précédé la crise (2004-2008), le nombre de travailleurs des pays du Sud se déplaçant à l'intérieur de l'Union a augmenté (+38 %), tandis que les flux provenant de Pologne et de Roumanie, les deux principaux pays d'origine, ont diminué (de respectivement 41 % et 33 %).
- La part des travailleurs mobiles du Sud a ainsi augmenté dans le nombre total des travailleurs mobiles au sein de l'UE (passant à 18 %, contre 11 % auparavant). Toutefois, la plupart des travailleurs mobiles de l'Union (58 %), étaient toujours originaires d'États membres d'Europe centrale et orientale durant la période 2009-2013, contre 65 % entre 2004 et 2008.

Quels sont les avantages de la mobilité?

- La libre circulation des travailleurs comporte des avantages à la fois pour les travailleurs et les employeurs concernés.
- Le droit de travailler dans un autre État membre peut offrir de nouvelles possibilités d'emploi aux personnes physiques. Il présente également d'autres avantages, comme l'acquisition de nouveaux types d'expérience professionnelle et l'amélioration des compétences, notamment l'apprentissage des langues. Les travailleurs mobiles améliorent ainsi leurs chances de décrocher un poste à l'international. Grâce à l'expérience acquise, ils peuvent également trouver plus facilement un emploi dans leur pays d'origine par la suite.
- La mobilité de la main-d'œuvre contribue à remédier aux pénuries de main-d'œuvre et aux déficits de qualifications. D'un point de vue macro-économique, elle permet de lutter contre les disparités en matière de chômage entre les États membres de l'UE et contribue à une répartition plus efficace des ressources humaines.
- Dans les pays d'accueil, les travailleurs mobiles profitent à l'économie locale, dans la mesure où ils contribuent à réduire la pénurie de compétences ainsi que les goulets d'étranglement sur le marché du travail. Ils contribuent à élargir la gamme de services proposés et à stimuler la compétitivité. Dans les pays d'origine, les travailleurs mobiles allègent la charge pesant sur les finances publiques (dans les cas où ils y percevaient des allocations de chômage) et contribuent à relancer l'économie nationale en y envoyant des fonds.

Comment l'UE encourage-t-elle la mobilité de la main-d'œuvre?

- La politique de l'UE vise à garantir la meilleure adéquation possible entre les besoins des demandeurs d'emploi et ceux des employeurs. Elle ne vise pas à promouvoir la mobilité de la main-d'œuvre pour certaines catégories de travailleurs seulement.
- Le réseau paneuropéen des services de l'emploi [EURES](#) a pour mission de faciliter la mobilité des citoyens désireux d'explorer les possibilités de travail à l'étranger. EURES est un réseau de coopération réunissant la Commission européenne et les services publics de l'emploi des États membres de l'Union (ainsi que de la Norvège, de l'Islande et du Liechtenstein), en liaison avec d'autres organismes partenaires. Le réseau EURES compte environ 1 000 conseillers en contact quotidien avec les demandeurs d'emploi et les employeurs dans toute l'Europe. Le portail EURES fournit des informations sur les conditions de vie et de travail dans tous les pays participants, en 26 langues, permettant l'accès à plus de 1,4 million d'offres d'emplois et 1,1 million de curriculum vitae. La Commission a proposé de renforcer EURES afin de fournir davantage d'offres d'emploi, d'accroître l'adéquation professionnelle et d'aider les employeurs, notamment les PME, à pourvoir plus efficacement et plus rapidement aux vacances d'emplois ([IP/14/26](#)).
- La Commission européenne travaille également à accroître la transparence du marché du travail de l'UE et à promouvoir une meilleure anticipation des besoins en matière de compétences. Des outils tels que l'[Observatoire européen des postes vacants](#) et le [Panorama des compétences de l'UE](#) proposent des informations sur l'évolution de la demande d'emplois et des besoins en compétences, ce qui permet d'identifier les goulets d'étranglement et les déséquilibres existant sur le marché du travail.
- Pour faciliter l'échange d'informations entre pays, la Commission, en coopération avec le [Centre européen pour le développement de la formation professionnelle \(CEDEFOP\)](#) et une équipe composée de consultants externes et de parties intéressées, a mis au point une classification européenne multilingue des aptitudes, compétences, certifications et professions ([ESCO](#)), qui offre un «langage» commun aux employeurs, aux demandeurs d'emploi et aux éducateurs.
- La Commission encourage également la reconnaissance des qualifications professionnelles pour les [professions réglementées](#), telles que les médecins, architectes, ingénieurs, électriciens, enseignants et autres professions dans les différents États membres. La [directive sur les qualifications professionnelles](#) définit également des règles pour les procédures de reconnaissance qui s'appliquent aux différents types de professions réglementées. La version révisée de la directive sur les qualifications professionnelles, qui entrera en vigueur en janvier 2016, permettra aux professionnels de circuler plus facilement dans l'UE, tout en renforçant les garanties pour les consommateurs et les patients.

Que fait l'UE pour lutter contre le dumping social?

- Les États membres sont responsables de l'application de la législation du travail et des réglementations relatives à la santé et la sécurité au travail, notamment par l'intermédiaire de leurs inspecteurs du travail, afin d'empêcher que les travailleurs originaires d'autres pays ne soient exploités par des employeurs sans scrupule. Par exemple, les autorités nationales doivent veiller à ce que la législation sur les salaires minimaux, les conditions de travail, la qualité du logement et la discrimination soit strictement appliquée. Elles doivent en outre prévenir l'emploi des travailleurs mobiles de l'UE dans l'économie parallèle.
- Au niveau européen, des garanties contre le dumping social ont été instaurées dès 1996, sous la forme de la [directive sur les travailleurs détachés](#), qui demande aux États membres de garantir que les travailleurs détachés bénéficient des mêmes droits et conditions de travail que les travailleurs du pays d'accueil, notamment en

ce qui concerne les niveaux de salaire minimum, les congés annuels payés ou la durée du temps de travail, ainsi que les règles en matière de santé et de sécurité.

- Pour qu'il soit plus facile aux États membres d'appliquer ces dispositions, une nouvelle directive a été adoptée par le Conseil et le Parlement européen en mai dernier ([IP/14/542](#)), sur la base d'une proposition de la Commission. Elle contribuera à assurer une meilleure application de ces règles dans la pratique, en particulier dans des secteurs tels que la construction et les transports routiers, où les sociétés dites «boîte aux lettres» (sans aucune activité économique réelle dans leur pays «d'origine») ont eu recours à de faux «détachements» afin de contourner la réglementation nationale relative à la sécurité sociale et aux conditions de travail. Elle permettra également d'améliorer la protection des droits des travailleurs détachés par la prévention de la fraude, en particulier dans les chaînes de sous-traitance.
- La Commission a en outre proposé de créer une plateforme européenne destinée à prévenir et à décourager le travail non déclaré ([IP/14/387](#)), plateforme qui vise à renforcer la coopération au niveau de l'UE dans le but de mieux lutter contre ce phénomène, tant à l'échelon national que dans les situations transfrontières.

Que fait la Commission pour défendre les droits des travailleurs mobiles?

- Afin de mieux protéger les droits des travailleurs mobiles et de supprimer les obstacles existant dans la pratique, une nouvelle directive a été adoptée par le Parlement européen et le Conseil de l'UE en 2014, sur la base d'une proposition de la Commission ([IP/14/421](#)). La nouvelle directive cherche à supprimer les obstacles actuels à la libre circulation des travailleurs, notamment la connaissance insuffisante qu'ont les employeurs publics et privés de la réglementation de l'Union et les difficultés qu'éprouvent les citoyens mobiles à obtenir aide et information dans l'État membre d'accueil.
- La Commission, en tant que gardienne du traité, veille également à ce que les législations nationales soient conformes à la réglementation de l'UE en matière de libre circulation et, le cas échéant, engage des procédures d'infraction à l'encontre des États membres.
- Par ailleurs, la perte potentielle de droits à pension peut dissuader les travailleurs de se déplacer et d'exercer leur activité à l'étranger. La nouvelle directive relative aux droits à pension complémentaire, adoptée en 2014 ([IP/14/445](#)), permettra de faire en sorte que les travailleurs puissent préserver ces droits et ne soient donc pas désavantagés lorsqu'ils prennent leur retraite.

Les pays d'origine subissent-ils une fuite des cerveaux?

- Pour les pays d'origine, il peut y avoir un risque de fuite des cerveaux et de pénuries de main-d'œuvre dans des secteurs spécifiques. Par conséquent, il est important de créer des emplois dans les pays d'origine, en particulier pour les jeunes. La mobilité de la main-d'œuvre est toutefois une meilleure option pour des travailleurs qui n'ont d'autre perspective que le chômage dans leur pays d'origine et qui peuvent contribuer à l'économie de leur pays d'origine en y envoyant des fonds.
- En outre, de nombreux travailleurs mobiles ne s'installent pas forcément à l'étranger de façon permanente, mais plutôt pour une période temporaire, jusqu'à la reprise économique dans leur pays d'origine. À titre d'exemple, en 2012, la majorité des personnes qui se sont établies dans des États membres d'Europe centrale et orientale tels que la Pologne, la Lettonie, la Lituanie et la Roumanie, étaient des ressortissants de ces pays qui revenaient de l'étranger (environ

136 000 en Pologne et environ 156 000 en Roumanie). Les travailleurs qui rentrent au pays rapportent toutes les nouvelles compétences acquises à l'étranger.

- Enfin, il est essentiel de régler le problème de la «surqualification»: en effet, les travailleurs mobiles, notamment dans le contexte de la mobilité Est-Ouest, présentent souvent un niveau de compétence ou de qualification supérieur à ce que requiert l'emploi qu'ils occupent. Il conviendrait par conséquent que les pays d'origine améliorent les conditions de travail et fournissent davantage d'aide à la recherche d'emploi dans le but de réduire la surqualification et la «fuite des cerveaux» qui en résulte.

Les travailleurs mobiles constituent-ils une charge pour les systèmes de protection sociale des pays d'accueil?

- Non, bien au contraire. Les travailleurs mobiles de l'Union représentent un faible pourcentage de la population percevant des indemnités de chômage, souvent inférieur à leur part dans l'ensemble de la main-d'œuvre ou de la population, car ils tendent à être plus jeunes et économiquement plus actifs que la main-d'œuvre des pays d'accueil.
- En 2013, les citoyens mobiles de l'Union affichaient en moyenne un taux d'activité de 77,7 %, contre 72 % dans le cas des ressortissants nationaux, et leur taux d'emploi (68 %) était également plus élevé que celui des ressortissants nationaux (64,5 %) et que celui des ressortissants de pays tiers (52,6 %). Par conséquent, ils sont susceptibles de payer plus d'impôts et de cotisations sociales qu'ils ne perçoivent de prestations et, partant, constituent des contributeurs nets aux finances publiques des pays d'accueil plutôt qu'une charge.

Les travailleurs mobiles se rendent-ils dans un autre État membre pour y bénéficier de prestations sociales?

- Non. Tous les éléments montrent que la grande majorité des travailleurs mobiles de l'Union européenne se déplacent vers les emplois disponibles. En fait, les recherches montrent qu'ils n'ont pas davantage recours aux prestations sociales que les ressortissants de leur pays d'accueil.
- En outre, selon une [étude](#) réalisée en 2013 pour la Commission, les citoyens mobiles de l'Union qui étaient économiquement inactifs représentaient une très faible part des bénéficiaires de prestations et leur impact sur les budgets sociaux nationaux était très réduit. Ces personnes constituaient moins de 1 % de l'ensemble des bénéficiaires (ressortissants de l'Union) dans six des pays étudiés (Autriche, Bulgarie, Estonie, Grèce, Malte et Portugal) et 1 % à 5 % dans cinq autres pays (Allemagne, Finlande, France, Pays-Bas et Suède). Les dépenses de santé les concernant représentaient également une part très faible du total des dépenses de santé (0,2 % en moyenne).
- Les États membres ont la possibilité d'utiliser des garanties résultant de la législation européenne ou nationale (pour autant que cette dernière soit compatible avec le droit de l'Union), afin d'éviter d'éventuels abus aux systèmes de protection sociale.

Les instruments financiers de l'Union européenne peuvent-ils aider les municipalités confrontées à un brusque afflux de citoyens mobiles ou peuvent-ils être mis à contribution lorsque les migrants sont plus pauvres?

- Les États membres peuvent utiliser leur dotation au titre du [Fonds social européen](#) (FSE), qui représente plus de 10 milliards d'euros par an, afin de mieux faire face aux problèmes locaux liés à l'arrivée soudaine de citoyens mobiles de l'UE.
- À la suite d'une proposition de la Commission, au moins 20 % des fonds du FSE doivent être consacrés à la promotion de l'inclusion sociale et à la lutte contre la pauvreté dans chaque État membre. Il s'agit notamment d'aider les municipalités qui peuvent être soudainement confrontées à un afflux de citoyens mobiles de l'UE, ce qui est susceptible de créer des tensions au niveau des services locaux, tels que les écoles, les transports et la santé. Une attention particulière est accordée à l'inclusion sociale des personnes défavorisées, y compris des Roms.
- La Commission aide également les États membres à renforcer la capacité des autorités locales à utiliser efficacement les Fonds structurels et d'investissement européens.

Les États membres peuvent-ils mettre en place des mesures de sauvegarde destinées à préserver l'intégrité de leurs systèmes de protection sociale?

- Les États membres peuvent appliquer une série de garanties prévues par les réglementations de l'UE sur la libre circulation afin de préserver l'intégrité de leur système de protection sociale. L'Allemagne, par exemple, a récemment proposé une application plus stricte de la législation actuelle de l'UE en matière de libre circulation, y compris l'amélioration de la coordination entre les différentes autorités nationales de lutte contre la maltraitance, l'exploitation et le travail non déclaré. La Commission se félicite de l'approche allemande consistant à identifier et à résoudre les problèmes dans le cadre des règles existantes de l'UE.
- Les dispositions de l'UE prévoient l'application du test dit de «résidence habituelle», qui permet de garantir que les citoyens sans emploi ne peuvent bénéficier de la sécurité sociale d'un autre État membre sans avoir auparavant véritablement transféré leur centre d'intérêt dans cet État (par exemple en y ayant fait venir leur famille). La Commission a publié en janvier 2014 un guide pour aider les États membres à appliquer les «critères de détermination de la résidence habituelle» ([IP/14/13](#)).
- Selon les règles européennes, les citoyens de l'UE peuvent séjourner librement dans un autre État membre pendant une période maximale de trois mois. Pour rester plus longtemps toutefois, ceux qui ne travaillent pas (tels que les étudiants ou les retraités) doivent apporter la preuve qu'ils disposent de moyens financiers suffisants pour ne pas devenir une charge pour le pays d'accueil. Les demandeurs d'emploi peuvent séjourner jusqu'à six mois, voire plus longtemps s'ils sont à la recherche active d'un emploi et ont des «chances réelles» de «trouver un emploi». Si, après une appréciation au cas par cas, les autorités nationales concluent qu'un citoyen mobile de l'Union est devenu une charge déraisonnable, elles peuvent mettre un terme à son droit de séjour dans leur pays.
- La Commission est déterminée à soutenir les États membres. En novembre 2013, elle a présenté une communication avec cinq actions visant à faciliter la mise en œuvre de ces règles ([IP/13/1151](#)). Ces actions visent par exemple à aider les États membres à lutter contre les mariages de complaisance et à mieux appliquer les règles de coordination de la sécurité sociale.
- La Commission a mis en place un groupe de représentants des États membres afin de réfléchir à l'avenir de la coordination de la sécurité sociale. L'objectif est de faire en sorte que leurs préoccupations et priorités soient prises en compte et que toute décision concernant les règles de l'UE sur la coordination de la sécurité sociale soit prise sur la base d'un véritable débat entre tous les États membres.

* — *

**Ressortissants de l'UE travaillant dans un autre État membre que le leur
(à l'exclusion des travailleurs frontaliers) par nationalité, en milliers et en % de
l'emploi total dans leur pays d'origine (2013)**

Pays d'origine	Nombre de travailleurs en milliers	En % de l'emploi total dans le pays d'origine
AT	140,0	3,4
BE	110,7	2,4
BG	232,4	7,9
CY	21,4	5,7
CZ	68,0	1,4
DE	388,3	1,0
DK	60,5	2,3
EE	27,3	4,4
EL	236,0	6,5
ES	232,4	1,4
FI	45,0	1,8
FR	334,7	1,3
HR	214,9	15,5
HU	154,3	3,9
IE	188,0	10,0
IT	677,3	3,0
LT	158,1	12,2
LU	15,7	6,6
LV	78,0	8,7
MT	:	:
NL	240,3	2,9
PL	1 059,2	6,8
PT	571,1	12,7
RO	1 290,7	14,0
SE	60,9	1,3
SI	18,6	2,0
SK	121,1	5,2
UK	318,6	1,1
UE-28	7 071,5	3,3

Source: Eurostat, EFT-UE.

Remarque: la valeur pour les travailleurs maltais n'est pas fiable en raison de la petite taille de l'échantillon.

**Ressortissants de l'UE travaillant dans un autre État membre que le leur
(à l'exclusion des travailleurs frontaliers), par État membre de résidence, en milliers
et en % de l'emploi total, 2013**

État membre de résidence	Nombre de travailleurs de l'UE en milliers	En % de l'emploi total dans le pays de résidence
AT	283,0	6,8

BE	315,6	7,0
BG	:	:
CY	44,8	11,9
CZ	43,4	0,9
DE	1 882,8	4,7
DK	87,0	3,2
EE	2,3	0,4
EL	53,8	1,5
ES	764,6	4,6
FI	33,0	1,3
FR	597,7	2,3
HR	:	:
HU	18,7	0,5
IE	204,4	10,9
IT	792,8	3,5
LT	:	:
LU	109,6	45,9
LV	1,9	0,2
MT	2,4	1,4
NL	172,6	2,1
PL	10,4	0,1
PT	25,6	0,6
RO	:	:
SE	132,1	2,8
SI	3,9	0,4
SK	3,9	0,2
UK	1 481,7	5,0
UE- 28	7 071,5	3,3

Source: Eurostat, EFT-UE. Remarque: Non disponible pour BG, HR, LT et RO. Les valeurs indiquées pour EE, LV, MT, PL et SI n'ont qu'une fiabilité limitée en raison de la petite taille de l'échantillon.