

Position de l'UEL concernant l'octroi de permis de travail pour ressortissants non-communautaires

En attendant une réforme de la législation en matière de permis de travail, l'UEL voudrait proposer le traitement suivant des dossiers émanant de personnes, désireuses de prendre une occupation professionnelle au sein des entreprises luxembourgeoises et ne pouvant se prévaloir des principes communautaires en matière de libre circulation des travailleurs :

1. Les conditions d'octroi d'un permis de travail

Il est préconisé de définir un certain nombre de critères guidant les services compétents du Ministère et de l'ADEM dans le traitement des demandes. Cette approche présente l'avantage d'apporter plus de transparence à cette procédure permettant ainsi aux entreprises et aux demandeurs de permis de constituer leur dossier en connaissance de cause.

L'accomplissement par un demandeur d'un des critères définis par le Ministère du Travail, suffirait pour que le permis de travail soit proposé à la signature du Ministre par le service compétent du Ministère/ADEM sans que la Commission d'avis spéciale ne doive en être saisie.

Il est proposé d'adopter les critères suivants:

1.1. Le salaire adéquat présumant des compétences et des qualifications importantes dans le chef des demandeurs de permis de travail

Comme bon nombre de personnes que les entreprises désirent engager « hors UE/EEE » disposent de compétences hautement spécialisées, le salaire qui constitue la contrepartie de la prestation professionnelle dans les relations de travail peut constituer un élément identifiant les personnes relevant de cette catégorie de demandeurs de permis de travail.

Toutefois, le critère de salaire adéquat ne peut pas constituer un critère exclusif, surtout lorsque le niveau de rémunération exigé est élevé comme cela est le cas à l'heure actuelle, à savoir quatre fois le SSM. En effet, beaucoup de personnes hautement qualifiées par l'accomplissement d'études et/ou par une spécialisation acquise pendant la vie professionnelle et disposées à venir travailler au Luxembourg sont des personnes jeunes. Or, il est constant qu'une entreprise n'est que rarement disposée à payer dès l'entrée en service de ces personnes des salaires d'une telle importance. Ceci est d'autant plus vrai que l'entreprise doit en pareille circonstance s'occuper, le cas échéant, de l'hébergement de la personne, de l'accueil des enfants dans des écoles privées etc. Par ailleurs, l'entreprise se voit obligée de fixer le salaire de la personne en question en tenant compte de sa grille de salaire, établie le cas échéant par voie de convention collective. Il apparaît donc que le seuil mentionné ci-dessus pour tabler sur un demandeur à compétence élevée est trop important en présence de personnes jeunes.

Il y a partant lieu d'admettre que le demandeur et/ou l'entreprise puisse rapporter la preuve de la valeur des compétences spécifiques pour l'entreprise par tous les moyens. En tout état de cause, les éléments de coût mentionnés ci-avant doivent s'ajouter, le cas échéant, au salaire proprement dit.

1.2. Les langues étrangères, les cultures étrangères

La maîtrise d'une langue étrangère peut constituer une condition essentielle, voire indispensable pour effectuer une occupation professionnelle donnée. Les personnes maîtrisant ces langues ne constituent pas nécessairement un cercle de personnes hautement qualifiées dont question ci-dessus. Or, des travailleurs dont la qualification professionnelle proprement dite peut se retrouver sur le marché du travail luxembourgeois mais ne maîtrisant pas la langue recherchée peuvent ne pas répondre au profil recherché pour l'environnement de travail spécifique. Il s'agit en l'occurrence de travaux incombant aux entreprises dont la maison mère et/ou la clientèle et/ou les fournisseurs etc. se trouvent hors UE/EEE.

Vouloir traiter au départ de Luxembourg avec des agents économiques relevant de pays dont la culture diffère largement de la nôtre nécessite, en dehors de la maîtrise d'une langue donnée, la connaissance des mœurs et coutumes etc. de ces pays par les personnes en question.

Il importe partant de reconnaître ces critères parmi ceux éligibles à un permis de travail. Il est évident qu'en pareille circonstance, l'entreprise doit motiver le bien-fondé et le caractère indispensable de cet élément de qualification.

1.3. Les mutations intra-groupe

Tout comme par le passé, des demandes d'établissement de permis de travail pour des travailleurs qui sont mutés à Luxembourg dans le cadre du groupe d'entreprises auquel appartient leur employeur établi à Luxembourg doivent aboutir sans qu'il ne soit nécessaire de justifier de l'accomplissement des conditions et critères mentionnés sub1.1. et 1.2.

1.4. Les contrats de travail d'une durée déterminée inférieure à six mois

L'UEL suggère pareillement d'établir des permis de travail à l'intention de demandeurs dont le contrat de travail à durée déterminée est inférieur à six mois et qui sont appelés à pallier des offres d'emploi non satisfaites émanant de secteurs économiques confrontés de façon temporaire à des pénuries de main-d'œuvre.

* * *

Pour les demandeurs répondant à un des quatre critères ci-dessus, l'octroi du permis ne dépend donc pas de la disponibilité ou non d'une main-d'œuvre ayant les qualifications identiques ou similaires sur le marché du travail luxembourgeois ou inscrite à l'ADEM.

Comme il est toutefois inconcevable que les critères d'éligibilité satisfassent à tous les cas de figure pouvant surgir dans la vie professionnelle, il est indispensable que la commission mentionnée ci-dessus puisse reconnaître le bien-fondé de tel ou tel critère non arrêté d'office et recommander sur base de sa délibération au Ministre d'établir le permis de travail sollicité.

Il serait par ailleurs souhaitable que le Ministre dispose d'un pouvoir discrétionnaire l'habilitant à établir un permis en dehors des critères spécifiés et malgré un avis négatif de la part de la commission d'avis spéciale.

2. Le permis de stage-formation

Il serait opportun par ailleurs de créer un régime spécial pour des personnes effectuant un stage au Luxembourg.

Ce permis, à l'opposé du permis de travail, est établi sur simple notification conjointe de la part de l'entreprise et du stagiaire.

Cette notification doit mentionner un certain nombre de renseignements en dehors de ceux concernant la personne en question, à savoir

- la durée du stage ;
- la finalité de la formation ;
- l'existence et, le cas échéant, l'importance de l'indemnité de stage (en espèce et en nature) ;
- la preuve de la signature d'une garantie bancaire (le cas échéant adaptée) ;
- la reconnaissance par le stagiaire que ce permis n'ouvre pas droit à l'établissement d'un permis de travail.

3. La procédure administrative

Le délai dans lequel la procédure doit aboutir ne doit pas dépasser six semaines à partir de l'envoi de la demande par lettre recommandée. Ce délai est très raisonnable en raison du dégorgement résultant pour la commission spéciale qui était dans le passé souvent à l'origine de délais très longs.

Afin d'éviter que des demandes incomplètes soient à la base de retards de traitement, le service compétent doit dans un délai de 15 jours avertir l'employeur ou le salarié que le dossier présenté est lacunaire. A défaut de ce faire, l'administration ne peut pas se prévaloir d'un dossier incomplet pour dépasser le délai de six semaines mentionné ci-dessus.

UEL, le 13 novembre 2001