La migration en chiffres et en droits
2020 | Les cahiers du rapport annuel

MYRIA
Centre fédéral Migration



© Tim Dirven

Libre circulation, migration économique et étudiants

Ces dernières années, la migration économique vers la Belgique est de plus en plus importante selon plusieurs indicateurs. Ces flux migratoires proviennent principalement de l'Union européenne (UE). Avec la libre circulation des travailleurs, les Européens bénéficient de conditions plus souples pour l'accès au territoire, au séjour et au travail. D'autres règles s'appliquent aux détachés. Ces travailleurs employés dans un autre État membre de l'UE sont envoyés temporairement en Belgique afin d'y exécuter un contrat de service, et ce dans le cadre de la libre circulation des services. Ce cahier revient également sur des éléments clés du *Monitoring socio-économique* de 2019, publié par le SPF Emploi, Travail et Concertation sociale et Unia et auquel Myria contribue.

Chiffres

L'analyse des données se décompose en plusieurs parties.

Dans un premier temps, Myria se penche sur les migrations économiques en Belgique selon différents aspects : l'accès au territoire, l'accès au séjour et l'accès au travail. L' analyse se poursuit avec un autre type de migration économique : les détachements professionnels vers la Belgique. La troisième partie s'intéresse aux migrations des étudiants. Enfin, la quatrième et dernière partie traite de la position des populations d'origine étrangère sur le marché de l'emploi à partir des données récoltées sur le projet du monitoring socio-économique de 2019.

Avant d'entamer l'analyse proprement dite, il est important d'examiner les données utilisées. Pour rappel, les années de référence des données présentées varient selon les sources. Il s'agit toujours des dernières données disponibles lors de la rédaction de ce cahier (octobre 2020).

Migrations économiques

La libre circulation et la migration économique sont des sujets complexes à étudier à partir des chiffres disponibles. Il n'existe pas, en effet, une base de données unique qui présente l'ensemble de ce phénomène. Les données ci-dessous présentent chacune un aspect spécifique de ce type de migration.

1. L'accès au territoire pour raisons professionnelles

Puisque les citoyens européens n'ont pas besoin d'autorisation pour accéder au territoire belge, les données sur les visas accordés pour raisons professionnelles concernent uniquement les ressortissants de pays tiers. Cela n'empêche pas certaines catégories professionnelles d'obtenir une autorisation de séjour sur base d'une procédure initiée depuis le territoire belge.

2. L'accès au séjour pour raisons économiques

Cette partie s'intéresse aux premiers titres de séjour délivrés pour raisons liées à une activité rémunérée et concernent toutes les nationalités. Pour rappel, le motif de délivrance d'un titre de séjour ne détermine pas si la personne va effectivement travailler. De plus, les personnes ayant obtenu un titre de séjour pour des raisons non professionnelles peuvent également travailler si la loi le permet.

3. L'accès au travail

Plusieurs données traitent de cette réalité :

- **Les permis de travail pour les salariés**
  En 2018, les travailleurs étrangers qui souhaitaient travailler en Belgique comme salariés (c'est-à-dire occupés en vertu d'un contrat de travail) devaient encore disposer d'un permis de travail. Cette autorisation ne s'applique pas aux ressortissants des États membres de l'Espace économique européen (Union Européenne, Norvège, Islande et Liechtenstein) ni aux ressortissants suisses. Mais, certains cas de dispenses existent cependant.

  En 2019, la législation relative à la délivrance des permis de travail a été modifiée (voir : « Évolutions récentes » de ce cahier). Les nouvelles procédures de permis feront l'objet d'une analyse statistique dans le prochain rapport de 2021.

- **Les cartes professionnelles délivrées aux indépendants**
  La carte professionnelle est l'autorisation requise pour des non-Belges qui souhaitent exercer des activités professionnelles en tant qu'indépendant en Belgique. Cette condition ne s'applique pas non plus aux ressortissants des États membres de l'Espace économique européen (Union Européenne, Norvège, Islande et Liechtenstein) ni aux ressortissants suisses. Comme pour les permis de travail, certains cas de dispense existent.

  Que ce soit les permis de travail ou les cartes professionnelles, elles sont accordées par les régions et la Communauté germanophone.

- **Les indépendants assujettis auprès de l'INASTI**
  L'Institut national d'assurances sociales pour travailleurs indépendants (INASTI) gère la sécurité sociale des travailleurs indépendants. Les données de l'INASTI permettent d'apprécier l'intensité de l'activité indépendante des étrangers. Cette base de données rassemble tous les indépendants et aidants (Belges et étrangers) affiliés auprès de cette institution publique de sécurité sociale. Elle permet dès lors d'étudier le travail indépendant des étrangers complémentairement aux cartes professionnelles. Toutes les nationalités y sont reprises (UE et non-UE). Les assujettis présentés dans ce cahier concernent uniquement les indépendants. Contrairement au rapport de 2019, les aidants des indépendants ne sont pas inclus dans l'analyse.

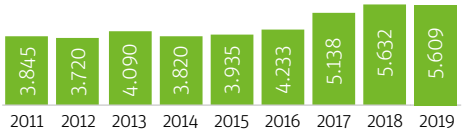
Migrations économiques

1. L'accès au territoire pour raisons professionnelles

Visas long séjour en 2019

En 2019, **5.609** visas long séjour ont été délivrés pour raisons professionnelles, soit 17% du total des visas long séjour accordés.

Visas long séjour accordés pour raisons professionnelles



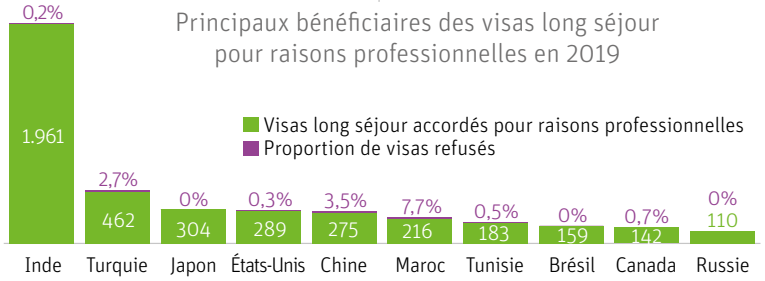
Après une hausse constante depuis 2014, le nombre de visas accordés pour raisons professionnelles s'est stabilisé ces deux dernières années aux alentours de 5.600.

En 2019 :

- La proportion de refus est généralement très faible. En moyenne, toutes nationalités confondues, le pourcentage de refus est de 1,8%. Parmi les principaux bénéficiaires, ce pourcentage est toutefois plus élevé pour les **Marocains** alors qu'il est nul pour d'autres nationalités comme les **Japonais**.
- Les **Indiens** sont largement les principaux bénéficiaires de ces visas : 35% des visas long séjour pour raisons professionnelles leur ont été délivrés. Mais en termes d'effectifs, ils sont moins nombreux qu'en 2018 (-373).

Entre 2018 et 2019, le nombre de bénéficiaires turcs a doublé. En 5ème position en 2018, les **Turcs** se sont hissés à la 2ème place du classement en 2019.

Principaux bénéficiaires des visas long séjour pour raisons professionnelles en 2019



source : SPF Affaires étrangères

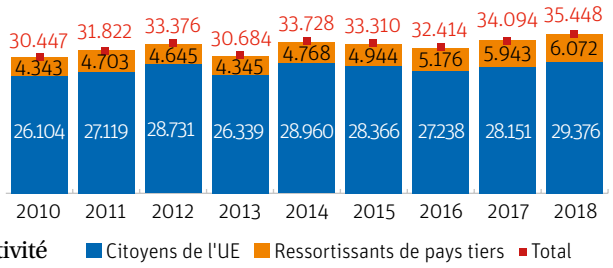
2. L'accès au séjour pour raisons économiques

Premiers titres de séjours délivrés pour des raisons liées à une activité rémunérée en 2018

En 2018, le nombre premiers titres délivrés pour des raisons liées à une activité rémunérée a dépassé la barre des 35.000.

Depuis 2010, le nombre de premiers titres pour raisons professionnelles a fluctué. Depuis 2016, ce chiffre est légèrement en hausse (+9% sur deux ans).

Premiers titres délivrés pour raisons liées à une activité rémunérée (2010-2018)



En 2018 :

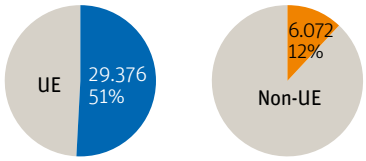
- 35.448 premiers titres de séjour pour raisons liées à une activité rémunérée ont été délivrés, dont 29.376 à des citoyens de l'UE (83%) et 6.072 à des ressortissants de pays tiers (17%) nés à l'étranger.
- La principale nationalité est la Roumanie. Plus d'un cinquième des premiers titres délivrés pour ce motif concernent les Roumains.
- Parmi les ressortissants de pays tiers, ce sont les Indiens qui sont les premiers bénéficiaires comme pour les visas long séjour accordés pour raisons professionnelles. Cependant, sur l'ensemble des bénéficiaires, ils ne représentent que 5%.

En 2018, pour les citoyens de l'UE, les raisons liées à une activité rémunérée représentent plus de la moitié de l'ensemble des premiers titres de séjour délivrés. Pour les ressortissants de pays tiers, ce pourcentage est bien plus faible, soit 12%. Cet écart peut s'expliquer notamment par des droits différents d'accès au territoire, au séjour et au travail selon la nationalité du migrant. Avec la libre circulation, les citoyens européens ont plus de facilité pour travailler au sein des pays membres de l'UE.

Principaux bénéficiaires de ces premiers titres de séjour

Citoyens de l'UE			Ressortissants de pays tiers		
Nationalité	**Nombre**	**% par rapport au total**	**Nationalité**	**Nombre**	**% par rapport au total**
Roumanie	7.529	21%	**Inde**	1.642	5%
France	4.321	12%	**États-Unis**	854	2%
Pologne	2.657	7%	**Japon**	388	1%
Italie	2.575	7%	**Turquie**	288	1%
Pays-Bas	2.371	7%	**Chine**	236	1%
Autres UE	*9.923*	*28%*	***Autres Non-UE***	*2.664*	*8%*
Total UE	**29.376**	**83%**	**Total non-UE**	**6.072**	**17%**
Total (toutes nationalités confondues)					**35.448**

Pourcentages sur l'ensemble des premiers titres de séjour délivrés en 2018



source : OE

3. L'accès au travail

Les permis de travail pour les salariés en 2018

En 2018, **49.901** permis de travail (A, B et C) ont été délivrés en Belgique. C'est 9% de plus qu'en 2017 (45.827 permis de travail*).

* Le nombre total de permis de travail délivrés en 2017 est différent de celui présenté dans notre précédent rapport car la Région wallonne a corrigé ses données depuis lors.

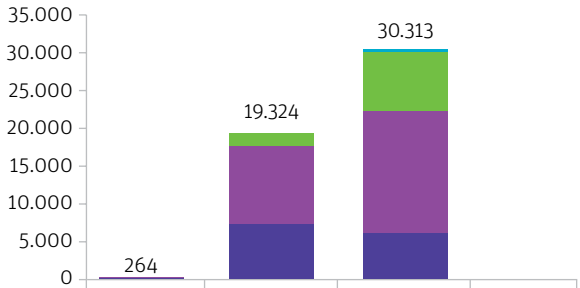
En 2018, l'ancienne législation était toujours en vigueur en matière de permis de travail.

Le **permis A** est valable pour une durée illimitée et pour toutes les professions salariées. Il est réservé aux travailleurs justifiant de plusieurs années de travail couvertes par un permis B.

Le **permis B** est valable pour maximum 12 mois et limité à un seul employeur. En principe, l'autorisation d'occupation doit être obtenue par l'employeur avant que le travailleur arrive en Belgique. Autrement dit, c'est le droit au travail qui ouvre le droit au séjour et à l'immigration. Parmi ce type de permis, on retrouve aussi les cartes bleues européennes délivrées uniquement à des ressortissants très hautement qualifiés. Ces derniers doivent remplir des conditions particulières.

Le **permis C** est également valable pour maximum 12 mois, mais autorise l'étranger à travailler pour tout employeur. Contrairement aux permis B, les permis C sont sollicités sur le territoire belge puisque, dans ce cas, c'est le statut de séjour qui donne accès au marché du travail.

Nombre de permis délivrés par type et par région en 2018



	Permis A	Permis B (y compris renouvellements)	Permis C (y compris renouvellements)	Total
C. germ.	-	75	310	385
Région wallonne	64	1.663	7.831	9.558
Région flamande	102	10.324	16.195	26.621
Région de Bruxelles-Capitale	98	7.262	5.977	13.337
Total	**264**	**19.324**	**30.313**	**49.901**

Plus de la moitié des permis de travail ont été délivrés par la Région flamande

- En 2018, un total de 264 permis A, 19.324 permis B et 30.313 permis C ont été délivrés. Sur l'ensemble, 61% ont été sollicités sur le territoire belge.
- Au niveau régional en 2018, 53% des permis ont été délivrés par la Région flamande, 27% par la Région de Bruxelles-Capitale, 19% par la Région wallonne et 1% seulement ont été délivrés par la Communauté germanophone.
- Plus spécifiquement, plus de la moitié des permis B et C ont été délivrés par la Région flamande en 2018.
- Entre 2017 et 2018, les permis A (illimités) ont diminué de 36% (415 permis en 2017), les permis B ont augmenté de 20% (16.145 permis en 2017) et les permis sollicités sur le sol belge ont très légèrement augmenté (29.267 permis C en 2017).

Les principales nationalités par type de permis octroyés en 2018

- Au niveau national, toutes régions confondues, ce sont les Indiens qui ont reçu le plus de permis A (41 au total, soit 16%). Ils sont pratiquement *ex aequo* avec les Marocains, titulaires de 40 permis de travail A sur une durée illimitée.
- Avec 6.535 permis reçus, les Indiens sont aussi les principaux bénéficiaires des permis de travail B. Ils ont reçu 34% de l'ensemble des permis B délivrés en Belgique.
- Pour les permis C sollicités sur le territoire belge, les Afghans ont reçu 5.802 permis C (dont 74% par la Région flamande), c'est plus que pour toute autre nationalité. Le nombre de permis de travail C délivrés aux Afghans représente 19% des 30.313 permis C délivrés.

Source : Région wallonne, Région de Bruxelles-Capitale, Communauté germanophone et SPF Emploi

Cartes professionnelles pour les indépendants en 2019

En 2019, sur un total de 1.811 décisions, **1.164 ont mené à l'octroi d'une carte professionnelle** (nouvelle ou renouvelée). Par rapport à 2018, c'est une légère augmentation des décisions positives puisqu'on en comptait 1.016 (+15%).

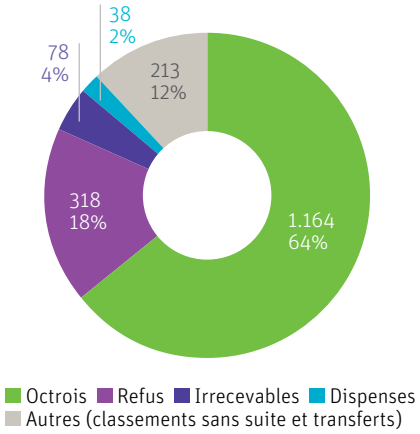
Octroi de cartes professionnelles par région, 2019



En 2019 :

- La Région flamande et la Région de Bruxelles-Capitale ont octroyé pratiquement autant de cartes professionnelles, soit respectivement 479 et 474 cartes (41%).
- 208 ont été délivrés par la Région wallonne (18%) et seulement 3 par la Communauté germanophone (0,3%).
- Les Indiens sont les principaux bénéficiaires et représentent 13% de l'ensemble de ces bénéficiaires ressortissants de pays tiers.

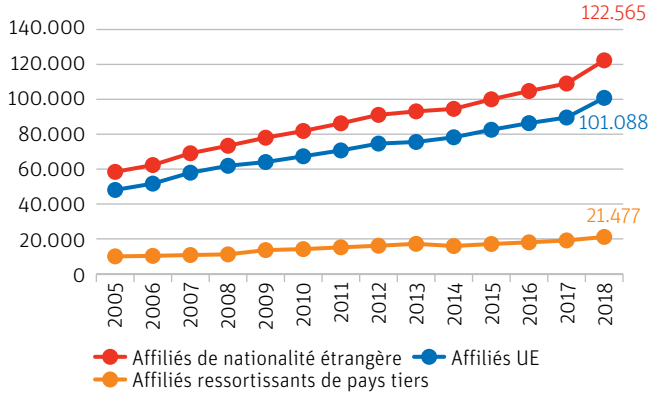
En 2019, **64%** des décisions prises ont donné lieu à l'octroi d'une carte professionnelle (nouvelle ou renouvelée).



Source : Région wallonne, Région de Bruxelles-Capitale, Région flamande et Communauté germanophone

Indépendants assujettis à l'INASTI en 2018

Évolution du nombre d'indépendants assujettis* à l'INASTI, 2005-2018



* Ne sont pas inclus dans ces chiffres les aidants des indépendants, ni les indéterminés comme le font les rapports officiels publiés par INASTI.

Au 31 décembre 2018, 1.049.159 indépendants étaient affiliés auprès de l'INASTI. Les personnes de nationalité étrangère étaient au nombre de 122.565, soit 12% du total. Parmi ces indépendants étrangers, 82% étaient des citoyens de l'UE.

En 2018 :

- Les trois principales nationalités représentent 45% du total des affiliés étrangers. Ce sont les Roumains (23.140), les Néerlandais (16.837) et les Français (15.407). Les principaux indépendants ressortissants de pays tiers sont Marocains (2.931), Turcs (2.643) et Chinois (1.831).
- 43% des indépendants ont entre 35 et 49 ans.
- 83% des assujettis sont des indépendants en activité principale, 12% le sont en activité complémentaire et 5% sont des pensionnés exerçant une activité indépendante.

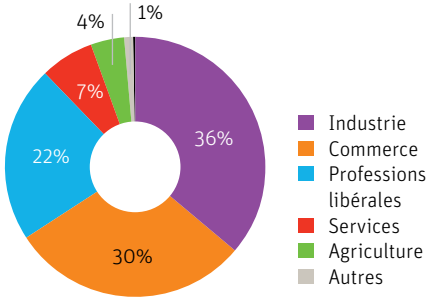
Près de 75% des indépendants affiliés sont des hommes. En effectifs, cela représente 91.200 hommes contre 31.365 femmes.

- Entre 2005 et 2018, le nombre d'indépendants étrangers assujettis à l'INASTI n'a cessé d'augmenter (x2,1). Cette augmentation est notamment liée à l'adhésion des nouveaux États membres de l'UE à partir de 2004.
- Entre 2017 et 2018, le nombre d'indépendants européens est passé de 89.835 à 101.088 (+13%) et celui des ressortissants de pays tiers est passé de 19.466 à 21.477 (+10%).

Le secteur industriel, le commerce et les professions libérales sont les trois branches d'activités les plus représentées au sein des indépendants étrangers assujettis à l'INASTI.

- Ces trois premiers secteurs comptabilisent 88% de l'ensemble des activités. Les services et l'agriculture ne représentent que 7% et 4% en 2018.
- Le profil des indépendants belges diffère légèrement de celui des personnes de nationalité étrangère puisque ce sont les professions libérales qui sont les plus représentées (33%) chez les Belges. Le commerce occupe également la deuxième position (29%) et le secteur industriel se retrouve par contre en 3ème position (20%) alors qu'il est en première position chez les indépendants étrangers.

Répartition des assujettis par secteur d'activité en 2018



Source : INASTI

Les détachements

Le marché intérieur (ou « marché unique ») de l'Union européenne (UE) repose sur quatre principes fondamentaux, aussi appelés « les quatre libertés ». Il s'agit de :

- la libre circulation des marchandises
- la libre circulation des capitaux
- la libre circulation des personnes
- la libre circulation des services

Si la libre circulation des travailleurs découle du principe de libre circulation des personnes et constitue l'aspect le plus « visible » de la mobilité liée au marché unique, une autre forme de migration économique, celle des détachements, prend une ampleur de plus en plus importante ces dernières années.

Il faut cependant noter que les conditions liées à la libre circulation des personnes ne s'appliquent pas au phénomène des détachements, puisque les travailleurs détachés ne se prévalent pas à titre personnel de leurs droits à la libre circulation, mais ce sont les entreprises/indépendants qui utilisent leur droit à la libre prestation de services. Ainsi, ce sont les droits découlant de la libre circulation des services, qui rendent possible le phénomène des détachements : une entreprise établie dans un autre État membre que la Belgique, peut envoyer ses propres travailleurs en Belgique, pour effectuer cette prestation de services dans le cadre d'un détachement. Cela dit, les travailleurs ou indépendants qui sont détachés en Belgique, pour y prester un contrat de services, ne sont pas tous des citoyens de l'UE. La Cour de justice de l'UE a établi que les ressortissants de pays tiers peuvent également être librement détachés au sein de l'UE, s'ils sont en possession d'un permis de séjour et de travail dans l'État membre à partir duquel ils sont détachés.

Sur ce type de mobilité professionnelle il y a, au niveau européen, moins d'informations disponibles, du fait de son caractère généralement plus circulaire et de plus courte durée. De plus, il n'y a pas un système standardisé d'enregistrement des détachements*. Cependant, pour tout détachement vers la Belgique, l'employeur est tenu de signaler ce détachement via une déclaration obligatoire LIMOSA. Ainsi, la base de données LIMOSA permet de suivre les tendances de ces flux d'envoi temporaire.

Il faut néanmoins noter qu'une fois introduite, une déclaration LIMOSA ne peut pas être modifiée. Ainsi, dans l'éventualité d'un changement dans les conditions du détachement ou de l'impossibilité de celui-ci à se produire, il y a lieu d'annuler la déclaration (et éventuellement d'en introduire une nouvelle avec les nouvelles conditions du détachement).

* Voir : Lens, Mussche et Marx, 2019, *Europe's ever expanding mobility patterns posting, third country nationals and the single European labour market*, *Document de travail CSB no. 19.08*, Centrum voor Sociaal Beleid Herman Deleeck.

La migration pour motif d'études

Les personnes qui ont un droit de séjour octroyé pour motif d'études, ont le droit de travailler, même si ce droit est limité quant à la durée du travail autorisé. C'est un choix de Myria de présenter la migration estudiantine dans ce cahier, même si ce type de migration représente un canal de migration à part entière.

La migration pour motif d'études peut être abordée notamment à travers des :

- **visas long séjour de type D*** (qui concernent uniquement les ressortissants de pays tiers)
- **premiers titres de séjour pour des raisons liées à l'éducation** (qui sont délivrés tant aux citoyens de l'UE qu'aux ressortissants de pays tiers).

* Des visas court séjour sont également délivrés dans le cadre d'études, de stages ou de conférences. Cependant, ils sont délivrés pour une période de maximum 90 jours.

Les détachements

La base de données LIMOSA

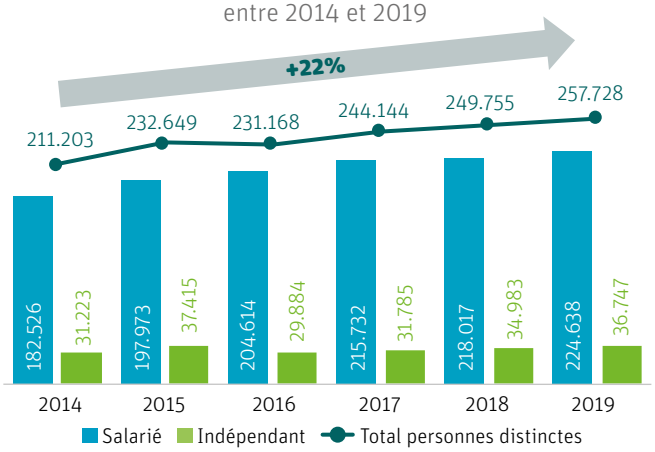
Dans le cadre de la libre circulation des services au sein de l'Union européenne (UE), des personnes travaillant dans un autre État membre de l'UE peuvent être détachées vers la Belgique, pour y exécuter un contrat de services. Ces détachements doivent être signalés dans la base LIMOSA, qui permet donc d'évaluer la situation et de mesurer l'évolution du phénomène, par le biais des :

- Déclarations valables à une date précise, pour une certaine année. Il s'agit donc d'une « image » des applications concernant une période (par exemple, une année calendrier), qui sont restées valables (qui n'ont pas été annulées par la suite) à un moment donné après la période en question.
- Déclarations introduites durant une période, en général une année. Cela renvoie donc à un « suivi » des signalements de détachements introduits pendant l'intervalle concernée, qui peuvent aussi concerner un autre intervalle (par exemple, des déclarations introduites pour un détachement prévu l'année suivante).

Les deux types de données seront présentées dans ce cahier. Tant pour les chiffres des déclarations valables à une date précise que pour celles introduites durant une période, il faut avoir à l'esprit qu'ils sont souvent sujets aux doubles comptages. Il peut s'agir, par exemple, d'une personne détachée à la fois en tant qu'indépendant et salarié ou bien d'une personne détachée pour travailler dans deux secteurs différents. De plus, étant donné qu'une même personne peut être détachée plusieurs fois durant une année, elle peut donc faire l'objet de plusieurs déclarations LIMOSA. Le nombre de déclarations introduites au cours d'une année est soumis aux doubles comptages liés à la migration circulaire pour le travail et ne constitue donc pas, en soi, une mesure fiable de l'ampleur du phénomène.

Déclarations LIMOSA valables par année

Personnes détachées par statut d'emploi, entre 2014 et 2019



Tant chez les salariés que chez les indépendants, les deux premières nationalités concernées par un détachement en 2019 étaient les Néerlandais et les Polonais.

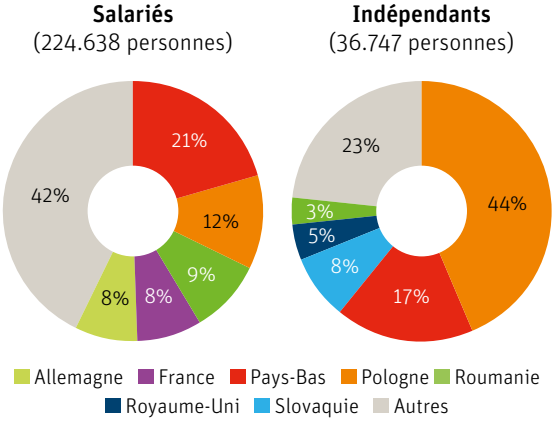
- Chez les indépendants, les Polonais dénombrent 16.027 personnes et représentent près de la moitié (44%) des 36.747 personnes détachées en tant qu'indépendant en 2019.
- Chez les salariés, on note aussi les Roumains, les Français et les Allemands, tandis que chez les indépendants, les Slovaques, les Britanniques et les Roumains concluent le top 5 des nationalités détachées.
- La majorité des personnes détachées étaient des citoyens de l'UE. La première nationalité hors UE étaient les Ukrainiens chez les salariés (8.077 salariés) et les Brésiliens chez les indépendants (631 indépendants).

257.728 personnes détachées en Belgique en 2019

Au cours des cinq dernières années, on observe une tendance générale ascendante pour le nombre de salariés et d'indépendants détachés en Belgique.

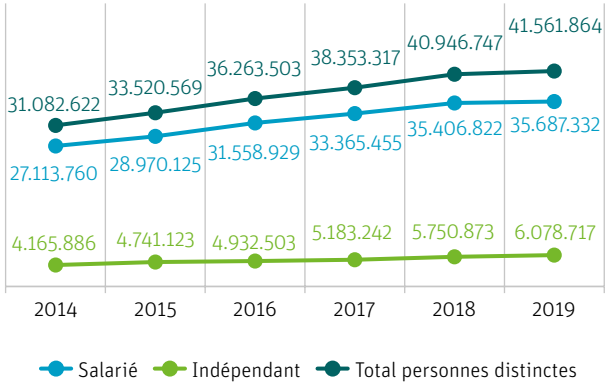
Ainsi, en 2019, 257.728 personnes ont été détachées en Belgique, soit 22% de plus ont été détachées qu'en 2014 (211.203 personnes). Environ 6 fois plus de personnes ont été détachées comme salarié, par rapport au nombre d'indépendants.

Top 5 des nationalités des personnes détachées en 2019 par statut d'emploi



source : ONSS

Nombre de jours calendrier déclarés entre 2014 et 2019

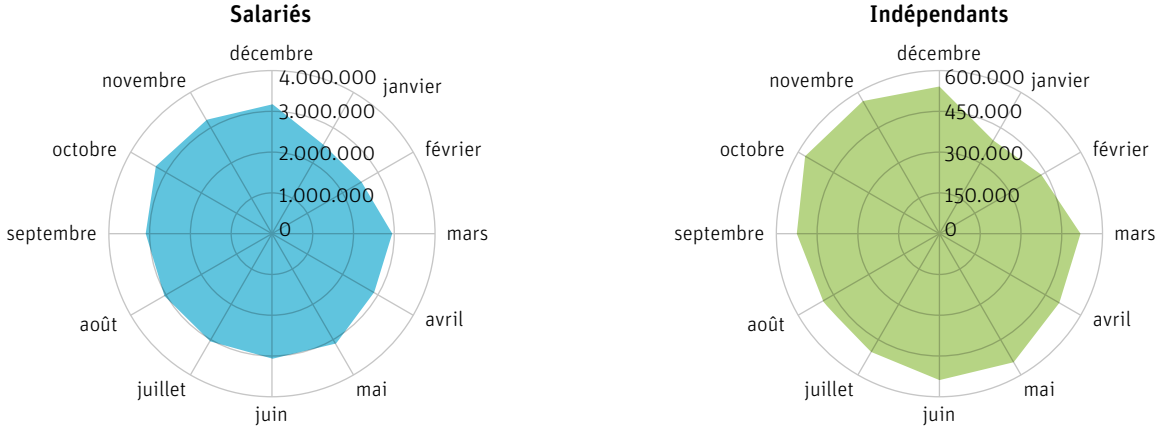


Une analyse du nombre de jours calendrier déclarés par année relève aussi une croissance soutenue entre 2014 et 2018, passant de 31.082.622 à 40.946.747.

En 2019 par contre, l'augmentation a été moins marquée, atteignant 41.561.864, soit une augmentation de 2% par rapport à l'année précédente (1% pour les salariés et 6% pour les indépendants).

* Un jour calendrier désigne tout jour du calendrier de l'année civile, y compris les jours fériés et chômés (non travaillés).

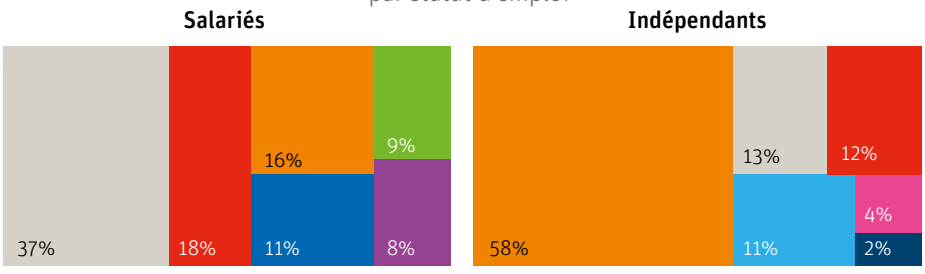
Jours calendrier déclarés en 2019



Pour l'année 2019, tant pour les salariés que pour les indépendants, les chiffres relatifs aux nombres de jours calendrier déclarés sont plus élevés dans le dernier quadrimestre de l'année (entre septembre et décembre). Parallèlement, les chiffres les moins élevés sont observés durant le premier quadrimestre, soit entre janvier et avril.

Plus de la moitié (58%) des déclarations de détachement d'indépendants en 2019 concernaient une entreprise polonaise.

Top 5 des pays de localisation des entreprises ayant déclaré un détachement en 2019, par statut d'emploi



Une personne détachée peut faire l'objet de plusieurs déclarations LIMOSA, si elle est détachée pour exécuter plusieurs contrats.

Ainsi, on note 736.256 déclarations de détachement de salariés et 160.610 déclarations de détachement d'indépendants pour l'année 2019 en Belgique.

Concernant les déclarations de détachement de salariés, la première place est occupée par des compagnies basées aux Pays-Bas (18%), suivie par celles basées en Pologne (16%), au Portugal (11%), en Roumanie (9%) et en France (8%).

Les compagnies avec le plus grand nombre de déclarations de détachement d'indépendants étaient basées en Pologne (58% des 160.610 déclarations). On note aussi des compagnies basées aux Pays-Bas (12%), en Slovaquie (11%), en Tchéquie (4%) et au Royaume-Uni (2%).

source : ONSS

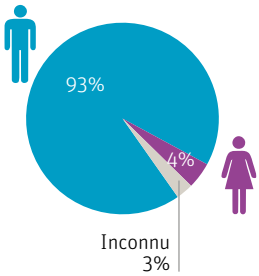
Déclarations LIMOSA introduites au cours de l'année 2019

La procédure des déclarations LIMOSA : déclarations introduites durant une année

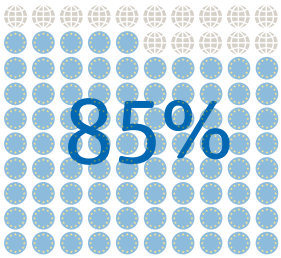
242.819 personnes ont fait l'objet d'une déclaration de détachement introduite au cours de l'année 2019 (dont les détachements ne concernent pas nécessairement l'année 2019). Chez 10.082 d'entre elles, la déclaration a été annulée, tandis que pour 232.737 personnes (96%) la déclaration est restée valable. Les chiffres présentés ci-dessous se réfèrent uniquement à ces 232.737 personnes concernées par une déclaration introduite en 2019 et non-annulée par la suite.

Il faut noter que, puisque toutes les déclarations introduites en 2019 ne concernaient pas des détachements qui ont eu lieu en 2019 et que tous les détachements de 2019 n'ont pas été signalés dans la même année, le nombre de déclarations introduites en 2019 n'est pas le même que le nombre de déclarations valables pour l'année 2019, présenté dans les pages précédentes.

Personnes détachées par sexe



Part des citoyens de l'UE



Sur les 232.737 personnes faisant l'objet d'un détachement, la grande majorité (93%) concernait des hommes (pour 3%, le genre est inconnu).

Les secteurs les plus concernés sont ceux des constructions et installations électriques, l'industrie du bois, du métal et la pétrochimie, ainsi que le transport, la distribution et le commerce.

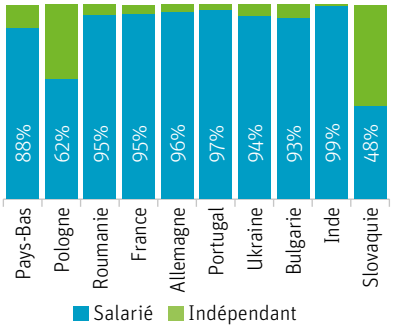
La grande majorité des personnes détachées sont des citoyens de l'Union européenne (UE). Il s'agit de 198.422 personnes (85%) sur le total de 232.737 personnes concernées par un détachement non annulé introduit en 2019.

Dans l'ensemble, 14% des personnes ont été détachées en tant qu'indépendant, tandis que 86% l'ont été en tant que salarié. Cependant, on note des proportions fortement variables, à travers les dix nationalités les plus représentées, allant de 48% de salariés chez les Slovaques, à 62% chez les Polonais et jusqu'à 99% chez les Indiens.

Top 5 des secteurs de détachement

Secteur	%
Constructions et installations	39,9%
Industrie	12,4%
Transport, distribution et commerce	9,3%
Agriculture et viande	2,0%
ICT et téléphonie	1,2%
Autres	35,2%
Total	100%

Pourcentage de personnes par type d'emploi, pour les 10 premières nationalités



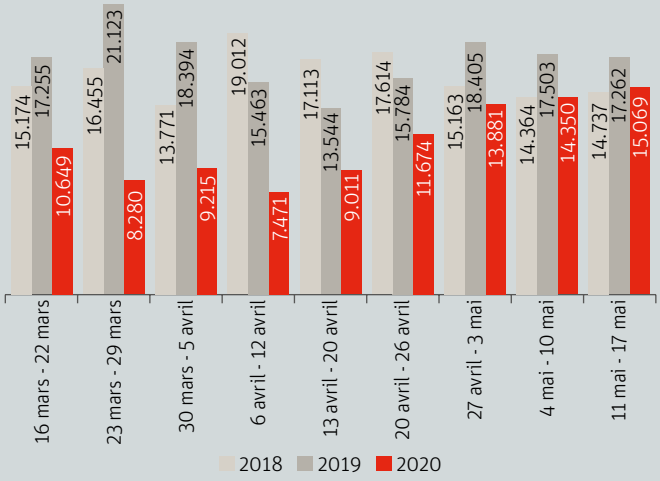
source : ONSS

L'impact des mesures Covid-19 sur les déclarations de détachements en 2020

Les mesures de confinement prises par le gouvernement belge en mars 2020 ont eu un impact considérable sur les détachements en Belgique.

Comparant le nombre d'applications introduites par semaine durant la première partie du confinement, avec le nombre d'applications introduites durant les mêmes périodes des deux années précédentes, on constate une baisse importante en 2020. Les écarts les plus importants sont à noter dans la dernière semaine du mois de mars et la première semaine du mois d'avril, tandis qu'au milieu du mois d'avril, on note une légère tendance au redressement et, à partir du début du mois de mai, un rapprochement des chiffres observés en 2019.

Déclarations LIMOSA introduites par semaine



source : ONSS

Migrations des étudiants

Visas long séjour en 2019

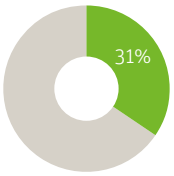
Visas de type long séjour accordés pour des raisons d'études



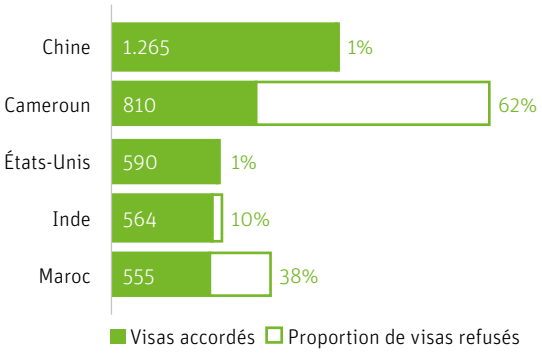
10.248 visas long séjour délivrés pour des raisons liées aux études en 2019, soit 31% du total des visas long séjour accordés.

Le nombre de visas accordés a connu une augmentation constante depuis 2011. Le taux de refus, quant à lui, reste stable depuis 2017 et concerne 20% des décisions.

Pourcentage sur le total des visas long séjour, en 2019



Principaux bénéficiaires des visas long séjour pour des raisons d'études en 2019



Parmi les principales nationalités bénéficiant de visas D pour des raisons liées aux études, les taux de refus varient considérablement :

- Environ 1% chez les Chinois et les Américains
- Plus d'un tiers (38%) chez les Marocains
- Plus de la moitié (62%) chez les Camerounais

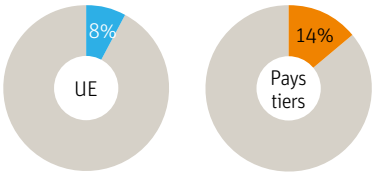
source : SPF Affaires étrangères

Premiers titres de séjour délivrés pour des raisons liées à l'éducation en 2018

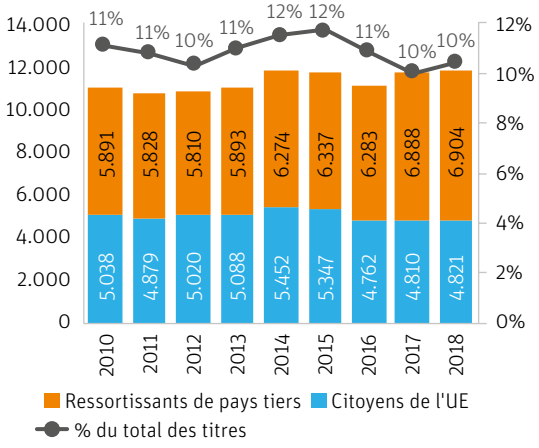
En 2018, **11.725** premiers titres ont été délivrés aux personnes nées à l'étranger pour des raisons liées à l'éducation, dont **4.821** à des citoyens de l'UE et **6.904** à des ressortissants de pays tiers.

Depuis 2010, on note relativement peu de fluctuations, tant dans le nombre de premiers titres délivrés pour des raisons liées à l'éducation, que dans leur proportion du total des premiers titres (entre 10 et 12%). En 2018, 8% des premiers titres de séjour pour citoyens UE étaient délivrés pour des raisons liés à l'éducation. Pour les ressortissants de pays tiers, ce pourcentage était de 14%.

Pourcentages sur l'ensemble des premiers titres de séjour délivrés en 2018



Premiers titres de séjour délivrés pour raisons liées à l'éducation entre 2010 et 2018



Sur les 11.725 premiers titres délivrés pour des raisons d'éducation en 2018, plus d'un tiers (36%) l'ont été à un citoyen UE-15, notamment des Français (1.727 premiers titres), des Italiens (721) et des Espagnols (574).

L'Afrique subsaharienne et l'Asie orientale représentent chacune 14% du total, avec notamment des Camerounais (756 premiers titres) et des Chinois (843).

Composition* des bénéficiaires de premiers titres de séjour délivrés pour raisons liées à l'éducation en 2018



UE-15 | 13 nouveaux États UE | Europe hors UE | Asie occidentale
Asie orientale | Afrique du Nord | Afrique subsaharienne
Amérique du Nord | Amérique latine et Caraïbes

* Pour le détail des différents groupes de nationalités mentionnés ici, voir Myria *Les cahiers du rapport annuel, La Migration en chiffres et en droits, Cahier Population et Mouvements*, 2020.

source : OE

La position socio-économique des personnes d'origine étrangère

Le monitoring socio-économique examine la position des individus sur le marché du travail, en tenant compte de leur origine et, le cas échéant, de leur parcours migratoire et des raisons enregistrées de leur séjour. Il est le résultat d'une collaboration entre le Service public fédéral Emploi, Travail et Concertation sociale et Unia, avec le soutien de la Banque Carrefour de la Sécurité Sociale. Un rapport est publié tous les deux ans.

Les chiffres présentés dans les pages suivantes sont issus du quatrième et dernier rapport, auquel Myria a également participé. Intitulé *Monitoring socioéconomique 2019 : Marché du travail et origine*, il couvre la période allant de 2008 à 2016.

SPF Emploi, Travail et Concertation sociale et Unia, *Monitoring socioéconomique,* 2019 – *Origine et marché du travail 2019,* https://emploi.belgique.be/sites/default/files/content/publications/FR/MonitoringSocioeconomique2019.pdf

Afin de bien circonscrire le thème abordé et la population concernée, il est important d'attirer l'attention sur certaines définitions et aspects méthodologiques, propres au monitoring socio-économique. Il s'agit notamment de la façon de définir l'origine des personnes, de leur historique migratoire ainsi que les groupements de nationalités utilisés.

L'origine des personnes

Étudier l'origine des individus permet d'aller au-delà de leur nationalité actuelle et de distinguer aussi les personnes nées étrangères et devenues belges, et les personnes dont au moins un parent est né étranger. Pour estimer l'origine des personnes, le monitoring socio-économique emploie tant la (première) nationalité de l'individu, que la première nationalité de ses parents. Cela dit, il faut noter deux aspects :

- Lorsque les deux parents sont nés étrangers et que la première nationalité du père diffère de celle de la mère, la priorité dans l'assignation de l'origine est donnée à la nationalité du père.
- Dans le projet sont considérées « d'origine belge » seules les personnes nées avec la nationalité belge et dont les deux parents sont nés avec la nationalité belge. En d'autres termes, le projet ne distingue pas une origine « entièrement » étrangère et une origine mixte (tant belge qu'étrangère), où l'un des parents est né belge. Ainsi, un enfant né belge en Belgique de deux parents belges, sera considéré comme d'origine étrangère, si l'un des parents n'est pas né Belge.

L'historique migratoire

Si, dans le cadre du monitoring socio-économique, la première génération est représentée par des personnes avec la nationalité étrangère à la naissance, la deuxième génération est composée d'individus de nationalité belge, nés belges en Belgique ou à l'étranger ou nés étrangers en Belgique. Il s'agit donc de personnes belges, définies selon leur historique migratoire.

Régions du monde

Dans le cadre du monitoring socio-économique, les nationalités ont été groupées en onze catégories, soit l'UE-14*, l'UE-13, les autres Européens, le Maghreb, les autres pays africains, le Proche/Moyen-Orient, l'Océanie/Extrême-Orient, l'Amérique du Nord et l'Amérique Centrale et du Sud.

Du fait de certaines lacunes d'information dans le Registre national, l'origine n'a pas pu être déterminée pour toutes les personnes, et cette situation est plus courante chez les personnes âgées, dont une partie n'est plus en âge de travailler et ne fait pas partie de la population cible du projet.

* Le groupe « UE-14 » sont les pays de l'UE avant 2004, à l'exception de la Belgique

Pour plus de détails, voir : SPF Emploi, Travail et Concertation sociale et Unia, *Monitoring socio-économique – Origine et marché du travail*, pp. 11-13, 2019.

Le monitoring de la situation professionnelle par origine, en 2016

Le monitoring socio-économique fait, tous les deux ans, un « état des lieux » du marché du travail, selon l'origine des personnes et leur historique migratoire. Entre autres, il analyse la participation des migrants au marché du travail, par le biais du taux d'(in)activité* des 25 à 64 ans et du taux d'emploi, selon l'origine. Il faut noter que, dans le rapport final, le taux d'activité et d'emploi des personnes d'origine nord-américaine n'ont pas été repris, en raison d'un nombre très limité de personnes et d'une proportion élevée de personnes qualifiées d'inactives, mais qui travaillent pour des organisations internationales et qui ne sont donc pas connues de la sécurité sociale belge. Dans la Région de Bruxelles-Capitale, on observe aussi ce phénomène chez les personnes d'origine UE-13 et UE-14.

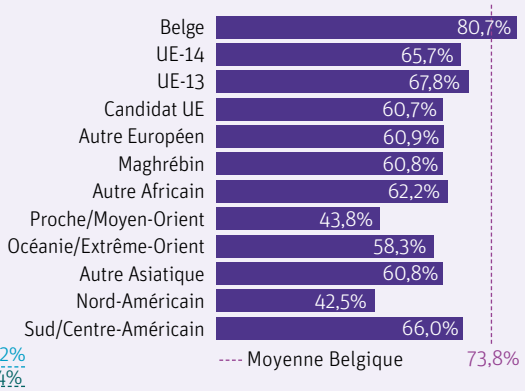
* Le taux d'activité représente le nombre de personnes qui sont soit travailleurs, soit chômeurs, rapporté à la population.

Statut sur le marché du travail en 2016

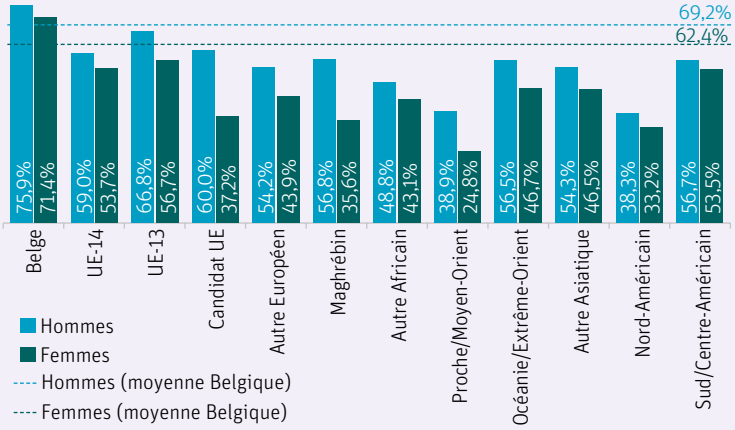
En 2016, le taux d'activité était de 73,8% pour l'ensemble de la population en Belgique. Il est toutefois nettement plus bas chez les ressortissants du Proche-Orient et du Moyen-Orient (43,8%), qui ont des taux d'emploi assez faibles.

On note aussi des taux légèrement plus élevés pour les personnes de l'UE-13 (les pays membres depuis 2004), comparé aux UE-14 (les pays membres avant 2004).

Taux d'activité des 25-64 ans selon l'origine



Taux d'emploi des 20-64 ans selon l'origine et le genre



Le taux d'emploi des 20-64 ans en Belgique était, globalement, de 69,2% chez les hommes et de 62,4% chez les femmes. Cet écart entre les hommes et les femmes s'observe pour toutes les nationalités. Il est particulièrement important pour les personnes originaires d'un pays candidat à l'UE (22,8 points de pourcentage) et du Maghreb (21,2 points de pourcentage). À l'inverse, cet écart est assez faible chez les Américains (tant du Nord que du Sud/Centre).

Les taux d'emploi des 20-64 ans sont généralement plus élevés chez la 2ème génération, par rapport à la 1ère

Comparé aux taux d'emploi de la 1ère génération, les taux d'emploi de la 2ème génération sont généralement plus élevés. On note précisément une augmentation particulièrement importante pour les personnes originaires du Proche et du Moyen-Orient, pour lesquelles le taux est de 32% pour la 1ère génération et varie entre 41,9% et 52,2% chez la 2ème génération, selon le type de 2ème génération*.

Il faut noter, cependant, que ces chiffres visent les 20-64 ans et incluent donc aussi des personnes encore dans le système d'enseignement (donc inactives).

* Il s'agit de quatre types possibles, dont le tableau reprend, chaque fois, la valeur minimale et la valeur maximale : 2 parents nés UE/non UE ; 1 parent né Belge et l'autre né UE/non UE ; 1 parent né UE & l'autre né non UE ; Autre

Taux d'emploi de la 2ème génération selon l'origine et de la 1ère génération

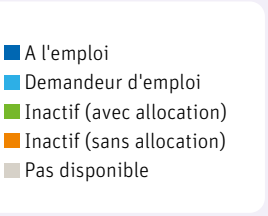
	Intervalle du taux pour la 2ème génération		Taux pour la 1ère génération
UE-14	50,7%	67,2%	48,9%
UE-13	51,4%	63,4%	61,7%
Candidat UE	50,1%	57,7%	43,6%
Autre Européen	52,7%	63,1%	47,1%
Maghrébin	46,8%	57,6%	42,7%
Autre Africain	34,2%	50,3%	46,1%
Proche/Moyen-Orient	41,9%	52,2%	32,0%
Océanien/Extrême-Orient	51,1%	64,3%	51,1%
Autre Asiatique	46,3%	58,3%	49,3%
Nord-Américain	31,8%	56,0%	30,7%
Sud/Centre-Américain	48,6%	52,6%	55,1%

Source : SPF Emploi, Travail et Concertation sociale et Unia

Suivi des étrangers entre 2010 et 2017

Dans le cadre du monitoring socio-économique, les chercheurs ont également examiné la situation socio-économique des personnes inscrites pour la première fois au Registre national en 2010, selon l'origine et selon les motifs de séjour indiqués dans le Registre national (RN)*. Ensuite, pour ces 47.733 individus, ils ont réalisé une analyse longitudinale durant une période de six ans (à partir d'une année après l'enregistrement, soit en 2011, jusqu'à sept années après l'enregistrement, soit jusqu'en 2017). Ils ont examiné l'origine de la personne, en relation avec les quatre statuts d'activité considérés (emploi, demandeur d'emploi et inactif avec ou sans allocation).

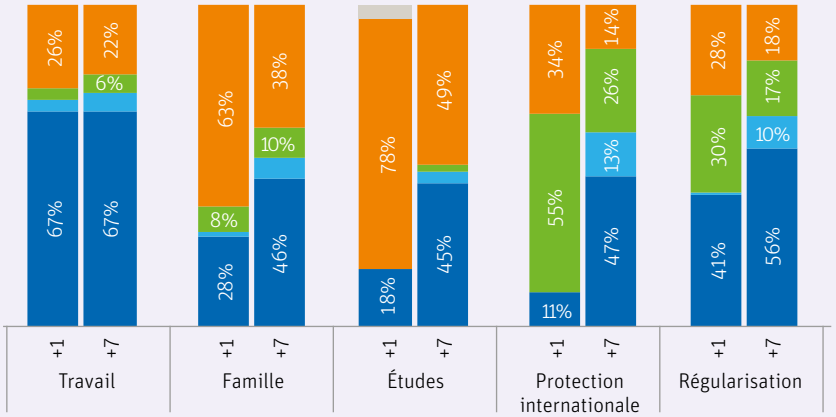
* Les principaux motifs de séjour considérés se réfèrent aux activités rémunérées, au regroupement familial/cohabitation/adoption, à l'asile/protection subsidiaire et à la régularisation. Ces raisons de séjour ne correspondent pas nécessairement aux motifs personnels qui mènent un individu à résider en Belgique (souvent multiples), ni aux activités qu'il y exerce par la suite.



Les chercheurs ont constaté que :

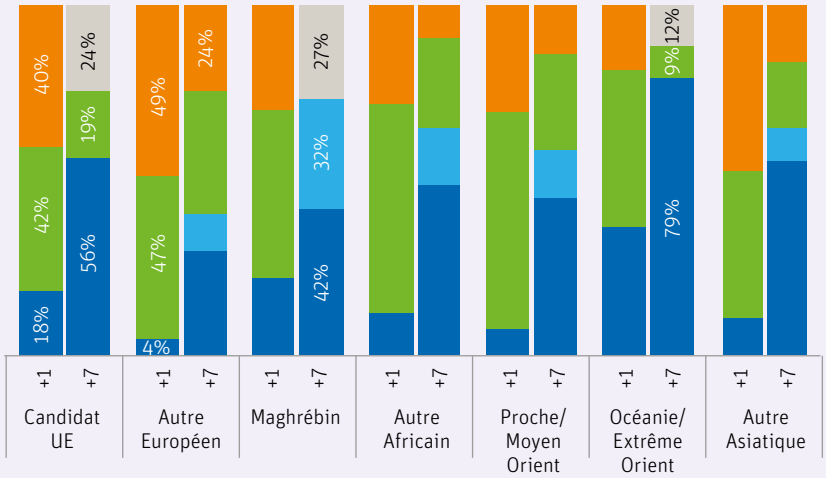
- les personnes dont la première raison de séjour est le travail ont un taux d'emploi élevé et ce avec une grande stabilité, sans progresser significativement dans le temps.
- pour toutes les autres raisons de séjour, une augmentation a lieu, à des degrés divers et à partir de pourcentages relativement faibles. En particulier, la progression sur 7 ans est plus forte pour les personnes dont la première raison de séjour est la protection internationale et les études.

Part des 18-64 ans nouvellement inscrits au RN en 2010, selon le motif de séjour et le statut socioéconomique après 1 année (2011) et après 7 années (2017)



Les personnes dont le motif de séjour est la protection internationale passent de 11% à l'emploi un an après leur inscription au RN à 47% après sept ans, soit une augmentation de 4,3 fois. Les personnes ayant comme motif de séjour les études passent d'un pourcentage de 18% à l'emploi un an après leur inscription au RN à 45% sept ans après leur inscription au RN, soit une valeur 2,5 fois plus élevée. Chez les personnes ayant comme motif de séjour le regroupement familial, la valeur après sept ans est 1,62 fois plus élevée qu'après un an, passant de 28% à 46%, tandis que chez ceux ayant comme motif de séjour la régularisation, elle est 1,35 fois plus élevée, passant de 41% à 56%.

Part des 18-64 ans nouvellement inscrits au RN en 2010 dans le cadre de la protection internationale, selon l'origine et le statut socioéconomique après 1 et après 7 années



En regardant uniquement les personnes ayant comme motif de séjour la protection internationale, on note des pourcentages de départ et des augmentations sur six ans fortement variables. Ainsi :

- les pourcentages à l'emploi sont plus élevés chez les citoyens originaires de l'Océanie et de l'Extrême Orient
- les augmentations les plus importantes sont observées chez les personnes d'origine européenne hors UE (qui passent de 4% à 30%), celles du Proche et Moyen Orient (qui passent de 8% à 45%) et celles originaires des autres régions d'Asie (qui passent de 10% à 56%).

Source : SPF Emploi, Travail et Concertation sociale et Unia

Évolutions récentes

1. Migration économique

1.1. | La transposition des directives — un état des lieux

Ces dernières années, plusieurs directives sur les migrations économiques ont été adoptées, couvrant le permis unique[1], les travailleurs saisonniers[2], les étudiants et les chercheurs[3], les transferts temporaires intragroupe (ICT)[4] et les détenteurs de la carte bleue européenne[5]. La transposition de ces directives a pris beaucoup de retard en Belgique, mais elle a été largement mise en œuvre entre-temps.

A la même époque, la sixième réforme de l'État de 2014 a fait de la migration économique une compétence régionale. Le gouvernement fédéral est resté compétent pour les règles de l'emploi des étrangers vivant en Belgique à des fins autres que le travail (en gros, l'ancien permis de travail C et les personnes auparavant exemptées de permis de travail), par exemple les ressortissants de l'EEE, les réfugiés reconnus, certains regroupants familiaux[6], les demandeurs d'asile dans la procédure d'asile, etc.

Afin de pouvoir transposer toutes les directives dans le cadre de la sixième réforme de l'État, les différents niveaux de gouvernement ont dû adopter plusieurs textes juridiques :

1. L'accord de coopération du 2 février 20187 entre tous les niveaux de gouvernement : il est en vigueur depuis le 1er janvier 2019 ;
2. L'accord exécutif de coopération du 6 décembre 20188 pour l'introduction de la procédure de permis unique des catégories spécifiques de ressortissants de pays tiers, de travailleurs hautement qualifiés (carte bleue européenne), de travailleurs saisonniers, de travailleurs ICT, de chercheurs, de stagiaires, de bénévoles : partiellement en vigueur depuis le 1er janvier et le 1er septembre 2019. Cet accord a été modifié (de façon limitée) par le troisième accord de coopération du 28 mai 2019[9] ;
3. Réglementation fédérale pour les étrangers vivant en Belgique à des fins autres que professionnelles10. Cette réglementation est déjà entrée en vigueur le 24 décembre 2018. La loi sur les étrangers a également été modifiée pour l'introduction du permis unique, les travailleurs hautement qualifiés et les travailleurs saisonniers ;
4. Quatre textes différents dans les trois régions et la Communauté germanophone pour instaurer la procédure unique.

L'entrée en vigueur de l'accord de coopération du 6 décembre 2018 portant sur des catégories spécifiques de ressortissants de pays tiers se fait en plusieurs étapes, suite à un troisième accord de coopération du

1 Directive 2011/98/UE du 13 décembre 2011 établissant une procédure de demande unique en vue de la délivrance d'un permis unique autorisant les ressortissants de pays tiers à résider et à travailler sur le territoire d'un État membre et établissant un socle commun de droits pour les travailleurs issus de pays tiers qui résident légalement dans un État membre.

2 Directive 2014/36/UE du 26 février 2014 établissant les conditions d'entrée et de séjour des ressortissants de pays tiers aux fins d'un emploi en tant que travailleur saisonnier.

3 Directive (UE) 2016/801 du 11 mai 2016 relative aux conditions d'entrée et de séjour des ressortissants de pays tiers à des fins de recherche, d'études, de formation, de volontariat et de programmes d'échange d'élèves ou de projets éducatifs et de travail au pair.

4 Directive 2014/66/UE du jeudi 15 mai 2014 établissant les conditions d'entrée et de séjour des ressortissants de pays tiers dans le cadre d'un transfert temporaire intragroupe.

5 Directive 2009/50/CE du Conseil du 25 mai 2009 établissant les conditions d'entrée et de séjour des ressortissants de pays tiers aux fins d'un emploi hautement qualifié.

6 Les membres de la famille de regroupants ressortissants de pays tiers en séjour limité étaient auparavant soumis au permis de travail B.

7 Accord de coopération du 2 février 2018 entre l'État fédéral, la Région wallonne, la Région flamande, la Région de Bruxelles-Capitale et la Communauté germanophone portant sur la coordination des politiques d'octroi d'autorisations de travail et d'octroi du permis de séjour, ainsi que les normes relatives à l'emploi et au séjour des travailleurs étrangers.

8 Accord de coopération du 6 décembre 2018 entre l'État fédéral, la Région wallonne, la Région flamande, la Région de Bruxelles-Capitale et la Communauté germanophone portant exécution de l'accord de coopération du 2 février 2018 entre l'État fédéral, la Région wallonne, la Région flamande, la Région de Bruxelles-Capitale et la Communauté germanophone portant sur la coordination des politiques d'octroi d'autorisations de travail et d'octroi du permis de séjour, ainsi que les normes relatives à l'emploi et au séjour des travailleurs étrangers.

9 Accord de coopération du 28 mai 2019 modifiant l'accord de coopération du 6 décembre 2018 entre l'État fédéral, la Région wallonne, la Région flamande, la Région de Bruxelles-Capitale et la Communauté germanophone portant exécution de l'accord de coopération du 2 février 2018 entre l'État fédéral, la Région wallonne, la Région flamande, la Région de Bruxelles-Capitale et la Communauté germanophone portant sur la coordination des politiques d'octroi d'autorisations de travail et d'octroi du permis de séjour, ainsi que les normes relatives à l'emploi et au séjour des travailleurs étrangers.

10 Loi du 9 mai 2018 relative à l'occupation de ressortissants étrangers se trouvant dans une situation particulière de séjour et arrêté royal du 2 septembre 2018 portant exécution de la loi du 9 mai 2018 relative à l'occupation de ressortissants étrangers se trouvant dans une situation particulière de séjour et la loi du 22 juillet2018 modifiant la loi du 15 décembre 1980 sur l'accès au territoire, le séjour, l'établissement et l'éloignement des étrangers et la loi du 5 mai 1019 modifiant la loi du 15 décembre 1980 sur l'accès au territoire, le séjour, l'établissement et l'éloignement des étrangers pour certaines catégories de travailleurs.

28 mai 2019[11]. Une distinction est faite entre les différentes catégories de travailleurs, et selon la catégorie, les règles entrent en vigueur à des moments différents :

- Pour les travailleurs hautement qualifiés et les travailleurs saisonniers, les dispositions de l'accord de coopération sont entrés en vigueur le 1er septembre 2019.
- Pour d'autres catégories de travailleurs (transferts temporaires intragroupe : une entreprise établie en dehors du territoire de l'UE détache temporairement un travailleur d'un pays hors UE, à des fins professionnelles ou de formation, dans une entité appartenant à la même entreprise ou au même groupe, chercheurs, stagiaires, volontaires12), le gouvernement fédéral doit d'abord modifier la loi sur les étrangers conformément à l'accord de coopération. Sans cette modification, l'accord exécutif de coopération du 6 décembre 2018 ne pourra pas entrer pleinement en vigueur13, même pas au niveau des entités fédérées en principe14. Cependant, la législation fédérale transposant à la fois la directive sur les transferts temporaires intragroupe et la directive sur les étudiants et les chercheurs (chercheurs, stagiaires et volontaires) reste en suspens.
- Cette même directive réglemente également la catégorie des étudiants. Il s'agit toujours d'une compétence fédérale. Aucune transposition n'est encore prévue et les anciennes règles s'appliquent toujours. La directive instaure, entre autres, une « année de recherche », qui permet à l'étudiant de rester dans l'État membre pendant un certain temps après ses études afin de trouver un emploi15. Actuellement, un étudiant qui a la possibilité de travailler après ses études doit, en principe, demander un changement de statut, ce qui peut à nouveau prendre plusieurs mois. Une procédure d'infraction est en cours contre la Belgique pour non-transposition de la directive.

11 Accord de coopération du 28 mai 2019 modifiant l'accord de coopération du 6 décembre 2018 entre l'État fédéral, la Région wallonne, la Région flamande, la Région de Bruxelles-Capitale et la Communauté germanophone portant exécution de l'accord de coopération du 2 février 2018 entre l'État fédéral, la Région wallonne, la Région flamande, la Région de Bruxelles-Capitale et la Communauté germanophone portant sur la coordination des politiques d'octroi d'autorisations de travail et d'octroi du permis de séjour, ainsi que les normes relatives à l'emploi et au séjour des travailleurs étrangers.

12 La catégorie des volontaires est une catégorie totalement nouvelle dans la migration de main-d'œuvre en Belgique.

13 Accord de coopération du 28 mai 2019 modifiant l'accord de coopération du 6 décembre 2018.

14 Les décrets régionaux de la Flandre et de la Wallonie reportent explicitement l'entrée en vigueur des articles relatifs aux « transférés temporaires intragroupe » jusqu'à l'entrée en vigueur de l'accord exécutif de coopération susmentionné. Bruxelles, en revanche, avait déjà fait entrer en vigueur les dispositions relatives à cette catégorie, avec pour conséquence concrète la délivrance de permis uniques aux étrangers qui remplissent les conditions.

15 Art. 25 de la directive 2016/801. Cet article a pour effet direct de permettre à un étudiant de demander à l'Office des étrangers un séjour temporaire pour chercher du travail. Voir p. 37.

Ce tableau donne un aperçu[16] des transpositions par directive[17]

Directive	Statut	Transposition nécessaire
Chercheurs, stagiaires et volontaires (Directive 2016/801, date de transposition 23 mai 2018)	**Partiellement transposée** ■ Accord de coopération du 2/2/2018 en vigueur ; ■ Accord exécutif de coopération du 6/12/2018 ; ■ Procédure d'infraction en cours[18].	■ Accord exécutif de coopération du 6/12/2018, partiellement en vigueur depuis le 1/01/2019 et le 1/09/2019 ; ■ Le gouvernement fédéral doit encore amender la loi sur les étrangers de 1980 ; ■ Flandre[19]: partiellement en vigueur depuis le 1er janvier 2019 ; la transposition complète ne peut avoir lieu que lorsque l'accord de mise en œuvre peut entrer en vigueur ; ■ Wallonie[20]: partiellement en vigueur depuis le 1er juin 2019 ; la transposition complète ne peut avoir lieu que lorsque l'accord de mise en œuvre peut entrer en vigueur ; ■ Bruxelles[21]: partiellement en vigueur depuis le 1er juin 2019 ; la transposition complète ne peut avoir lieu que lorsque l'accord de mise en œuvre peut entrer en vigueur ; ■ Communauté germanophone[22]: partiellement en vigueur depuis le 1er septembre 2019 ; la transposition complète ne peut avoir lieu que lorsque l'accord de mise en œuvre peut entrer en vigueur ; ■ Le permis unique est partiellement applicable grâce à l'accord de coopération[23].
Étudiants (Directive 2016/801, date de transposition 23 mai 2018)	**Pas encore transposée par le gouvernement fédéral**, pour ce qui traite des compétences fédérales, le fédéral doit encore amender la loi sur les étrangers. ■ Procédure d'infraction en cours[24]	

16 Le Réseau européen des Migrations (REM) Belgique a contribué à cet aperçu.
17 Il s'agit d'un état des lieux au moment de la rédaction, le 15 mai 2020.
18 https://ec.europa.eu/commission/presscorner/detail/fr/INF_19_4251.
19 Arrêté du 7 décembre 2018 du Gouvernement flamand portant exécution de la loi du 30 avril 1999 relative à l'occupation des travailleurs étrangers.
20 Arrêté du 16 mai 2019 du Gouvernement wallon relatif à l'emploi de travailleurs étrangers et abrogeant l'arrêté royal du 9 juin 1999 portant exécution de la loi du 30 avril 1999 relative à l'emploi de travailleurs étrangers. Arrêté du 16 mai 2019 du Gouvernement wallon relatif à l'occupation des travailleurs étrangers et abrogeant l'arrêté royal du 9 juin 1999 portant exécution de la loi du 30 avril 1999 relative à l'occupation des travailleurs étrangers.
21 Arrêté du 16 mai 2019 du gouvernement de la Région de Bruxelles-Capitale modifiant l'arrêté royal du 9 juin 1999 portant exécution de la loi du 30 avril 1999 relative à l'occupation des travailleurs étrangers pour l'admission à l'emploi des activités exercées dans le cadre d'un transfert temporaire intragroupe, d'un travailleur saisonnier, d'un chercheur, d'un stagiaire, d'un volontaire ou dans le cadre de la carte bleue européenne.
22 Arrêté du 23 mai 2019 du Gouvernement modifiant l'arrêté royal du 9 juin 1999 portant exécution de la loi du 30 avril 1999 relative à l'emploi de travailleurs étrangers. Erlass vom 23 Mai 2019 der Regierung zur Abänderung des Königlichen Erlasses vom 9. Juni 1999 zur Ausführung des Gesetzes vom 30. April 1999 über die Beschäftigung ausländischer Arbeitnehmer.
23 En Flandre et à Bruxelles, le permis unique est délivré pour les chercheurs et les stagiaires. La Flandre applique toujours l'AR de 1999 et Bruxelles les nouvelles dispositions de l'AR du 16 mai 2019. En Wallonie, une carte de travail B est encore délivrée sur base de l'AR de 1999.
24 https://ec.europa.eu/commission/presscorner/detail/fr/INF_19_425.

Directive	Statut	Transposition nécessaire
Transferts temporaires intragroupe (ICT) — déplacement au sein d'une entreprise (Directive 2014/66, date de transposition 29 novembre 2016) EUCOM a renvoyé l'affaire à la CJUE[25]	**Partiellement transposée** ■ Accord de coopération du 2/2/2018 en vigueur ; ■ Accord exécutif de coopération du 6/12/2018 ; ■ procédure d'infraction en cours[26].	■ Accord exécutif de coopération 6/12/2018, partiellement en vigueur depuis le 1/09/2019 ; ■ Le gouvernement fédéral doit encore transposer la directive ; ■ Le gouvernement fédéral doit encore amender la loi sur les étrangers de 1980 ; ■ Flandre[27]: partiellement en vigueur depuis le 1er janvier 2019 ; la transposition complète ne peut avoir lieu que lorsque l'accord de mise en œuvre peut entrer en vigueur ; ■ Wallonie[28]: partiellement en vigueur depuis le 1er juin 2019 ; la transposition complète ne peut avoir lieu que lorsque l'accord de mise en œuvre peut entrer en vigueur ; ■ Bruxelles[29]: en vigueur depuis le 1er juin 2019, la transposition complète ne peut avoir lieu que lorsque l'accord de mise en œuvre peut entrer en vigueur[30] ; ■ Communauté Germanophone[31]: partiellement en vigueur depuis le 1er septembre 2019 ; la transposition complète ne peut avoir lieu lorsque l'accord de mise en œuvre peut entrer en vigueur ; ■ Permis unique en principe pas encore applicable en vertu de l'accord de coopération[32].

25 https://ec.europa.eu/commission/presscorner/detail/EN/IP_19_4259.
26 https://ec.europa.eu/commission/presscorner/detail/fr/INF_19_425.
27 Arrêté du 7 décembre 2018 du Gouvernement flamand portant exécution de la loi du 30 avril 1999 relative à l'occupation des travailleurs étrangers.
28 Arrêté du 16 mai 2019 du Gouvernement wallon relatif à l'emploi de travailleurs étrangers et abrogeant l'arrêté royal du 9 juin 1999 portant exécution de la loi du 30 avril 1999 relative à l'emploi de travailleurs étrangers. Arrêté du 16 mai 2019 du Gouvernement wallon relatif à l'occupation des travailleurs étrangers et abrogeant l'arrêté royal du 9 juin 1999 portant exécution de la loi du 30 avril 1999 relative à l'occupation des travailleurs étrangers.
29 Arrêté du 16 mai 2019 du gouvernement de la Région de Bruxelles-Capitale modifiant l'arrêté royal du 9 juin 1999 portant exécution de la loi du 30 avril 1999 relative à l'emploi des travailleurs étrangers l'admission à l'emploi des activités exercées dans le cadre d'un transfert temporaire intragroupe, d'un travailleur saisonnier, d'un chercheur, d'un stagiaire, d'un volontaire ou dans le cadre de la carte bleue européenne.
30 A Bruxelles, les articles sont entrés en force. Toutefois, aucun permis unique européen efficace pour les transferts temporaires intragroupe ne sera disponible tant que le contexte fédéral ne sera pas adapté, mais bien un « permis unique ordinaire ».
31 Arrêté du 23 mai 2019 du Gouvernement modifiant l'arrêté royal du 9 juin 1999 portant exécution de la loi du 30 avril 1999 relative à l'emploi de travailleurs étrangers. Erlass vom 23 Mai 2019 der Regierung zur Abänderung des Königlichen Erlasses vom 9. Juni 1999 zur Ausführung des Gesetzes vom 30. April 1999 über die Beschäftigung ausländischer Arbeitnehmer.
32 Les décrets régionaux de la Flandre et de la Wallonie reportent explicitement l'entrée en vigueur des articles relatifs aux « transférés temporaires intragroupe » jusqu'à l'entrée en vigueur de l'accord exécutif de coopération. A Bruxelles, en revanche, les dispositions relatives à cette catégorie sont déjà en vigueur, avec pour conséquence concrète la délivrance de permis uniques « ordinaires » (et non de permis uniques spécifiques aux transferts temporaires intragroupe) aux étrangers qui remplissent les conditions. En outre, la mobilité de courte durée prévue par la directive 2014/66 a un effet direct et est donc déjà applicable dans les entités fédérées (à condition qu'une notification Limosa ait été effectuée).

Directive	Statut	Transposition nécessaire
Travailleurs saisonniers (Directive 2014/36/UE, date de transposition 30 septembre 2016)	**Transposition complète** ■ Accord de coopération du 2/2/2018 en vigueur ; ■ Accord de coopération du 28/5/2019 en vigueur depuis le 1/9/2019 ; ■ Accord exécutif de coopération du 6/12/2018 en vigueur depuis le 1/9/2019 ; ■ le fédéral a amendé la loi sur les étrangers de 1980[33] et AR 23/3/2020 (MB, 7 mai 2020)[34], en vigueur depuis le 1er septembre 2019 ; ■ Flandre[35]: en vigueur depuis le 1er janvier 2019 ; ■ Wallonie[36]: en vigueur depuis le 1er juin 2019 ; ■ Bruxelles[37]: en vigueur depuis le 1er juin 2019 ; ■ Communauté germanophone[38]: en vigueur depuis le 1er septembre 2019 ; ■ Permis unique applicable depuis le 1er septembre 2019.	
Travailleurs hautement qualifiés - carte bleue (Directive 2009/50, date de transposition 19 juin 2011)	**Transposition complète** Le permis unique est applicable depuis le 1er septembre 2019. ■ Accord de coopération du 2/2/2018 ■ Accord exécutif de coopération du 6/12/2018 ■ Fédéral : amendement de la loi sur les étrangers et AR[39], en vigueur depuis le 1er septembre 2019 ■ Flandre[40] ■ Bruxelles[41] ■ Wallonie[42] ■ Communauté germanophone[43].	

33 Loi du 5 mai 2019 modifiant la loi du 15 décembre 1980 sur l'accès au territoire, le séjour, l'établissement et l'éloignement des étrangers pour certaines catégories de travailleurs.

34 Arrêté royal du 23 mars 2020 modifiant l'arrêté royal du 8 octobre 1981 relatif à l'accès au territoire, au séjour, à l'établissement et à l'éloignement des étrangers, pour l'entrée et le séjour des ressortissants de pays tiers comme travailleurs saisonniers.

35 Arrêté du 7 décembre 2018 du Gouvernement flamand portant exécution de la loi du 30 avril 1999 relative à l'occupation des travailleurs étrangers.

36 Arrêté du 16 mai 2019 du Gouvernement wallon relatif à l'emploi de travailleurs étrangers et abrogeant l'arrêté royal du 9 juin 1999 portant exécution de la loi du 30 avril 1999 relative à l'emploi de travailleurs étrangers. Arrêté du 16 mai 2019 du Gouvernement wallon du relatif à l'occupation des travailleurs étrangers et abrogeant l'arrêté royal du 9 juin 1999 portant exécution de la loi du 30 avril 1999 relative à l'occupation des travailleurs étrangers.

37 Arrêté du 16 mai 2019 du Gouvernement de la Région de Bruxelles-Capitale modifiant l'arrêté royal du 9 juin 1999 portant exécution de la loi du 30 avril 1999 relative à l'emploi des travailleurs étrangers pour l'admission à l'emploi des activités exercées dans le cadre d'un transfert temporaire intragroupe, d'un travailleur saisonnier, d'un chercheur, d'un stagiaire, d'un volontaire ou dans le cadre de la carte bleue européenne.

38 Arrêté du 23 mai 2019 du gouvernement modifiant l'arrêté royal du 9 juin 1999 portant exécution de la loi du 30 avril 1999 relative à l'emploi de travailleurs étrangers. Erlass vom 23 Mai 2019 der Regierung zur Abänderung des Königlichen Erlasses vom 9. Juni 1999 zur Ausführung des Gesetzes vom 30. April 1999 über die Beschäftigung ausländischer Arbeitnehmer.

39 Loi du 22 juillet 2018 modifiant la loi du 15 décembre 1980 sur l'accès au territoire, le séjour, l'établissement et l'éloignement des étrangers et la loi du 5 mai 2019 modifiant la loi du 15 décembre 1980 sur l'accès au territoire, le séjour, l'établissement et l'éloignement des étrangers pour certaines catégories de travailleurs et l' arrêté royal du 6 juin 2019 modifiant l'arrêté royal du 8 octobre 1981 relatif à l'entrée sur le territoire, au séjour, à l'établissement et à l'éloignement des étrangers en vue de la délivrance d'une carte bleue européenne autorisant les ressortissants de pays tiers à séjourner aux fins d'un emploi hautement qualifié.

40 Arrêté du 7 décembre 2018 du Gouvernement flamand portant exécution de la loi du 30 avril 1999 relative à l'occupation des travailleurs étrangers.

41 Arrêté du 16 mai 2019 du Gouvernement bruxellois modifiant l'arrêté royal du 9 juin 1999 portant exécution de la loi du 30 avril 1999 relative à l'emploi de travailleurs étrangers.

42 Arrêté du 16 mai 2019 du Gouvernement wallon relatif à l'emploi de travailleurs étrangers et abrogeant l'arrêté royal du 9 juin 1999 portant exécution de la loi du 30 avril 1999 relative à l'emploi de travailleurs étrangers. Arrêté du 16 mai 2019 du Gouvernement wallon relatif à l'occupation des travailleurs étrangers et abrogeant l'arrêté royal du 9 juin 1999 portant exécution de la loi du 30 avril 1999 relative à l'occupation des travailleurs étrangers.

43 Arrêté du 23 mai 2019 du Gouvernement modifiant l'arrêté royal du 9 juin 1999 portant exécution de la loi du 30 avril 1999 relative à l'emploi de travailleurs étrangers. Erlass vom 23 Mai 2019 der Regierung zur Abänderung des Königlichen Erlasses vom 9. Juni 1999 zur Ausführung des Gesetzes vom 30. April 1999 über die Beschäftigung ausländischer Arbeitnehmer.

1.2. | Permis unique

Comme mentionné supra, l'UE a publié plusieurs directives sur la migration économique, parmi lesquelles celle sur le permis unique. Elle introduit une nouvelle procédure pour l'obtention d'un permis de travail et de séjour, en d'autres mots le permis unique. En Belgique, la transposition de cette directive se traduit surtout par des changements de procédure.

Depuis la sixième réforme de l'État, les entités fédérées ont développé leur propre politique de migration économique[44], adaptée aux besoins du marché du travail régional. Les conditions d'accès à l'emploi peuvent dès lors varier d'une entité fédérée à l'autre. Le régime de séjour et le régime d'emploi des étrangers résidant en Belgique à des fins autres que professionnelles (en gros, l'ancien permis de travail C) restent une compétence fédérale.

Toutefois, la procédure d'obtention d'un permis unique auprès du gouvernement régional et de l'Office des étrangers se déroulent en parallèle dans les trois régions et dans la communauté germanophone. Dans le rapport annuel 2019[45], Myria avait déjà évoqué cette nouvelle procédure.

Avec l'introduction de la nouvelle procédure, trois situations sont désormais possibles :

1. **Le titre unique** : cette admission au travail est automatiquement accordée aux étrangers résidant en Belgique dans un but autre que le travail (anciennes cartes de travail C). Le titre est automatiquement mentionné sur la carte de séjour. La personne n'a pas besoin de faire une demande séparée. Il s'agit, par exemple, de réfugiés, de demandeurs d'asile, de travailleurs de l'EEE, de regroupants familiaux, etc. [46]
2. **La procédure/le permis unique** : cette procédure et ce titre ont été introduits pour les étrangers qui viennent travailler en Belgique pendant plus de 90 jours. Ils doivent demander un permis de travail et de séjour par l'intermédiaire de leur employeur.
3. **Le permis de travail B** (l'ancienne procédure) : si un étranger veut travailler et séjourner en Belgique pendant moins de 90 jours, l'ancienne procédure reste d'application. C'est également le cas pour les travailleurs transfrontaliers et pour les jeunes au pair (pour l'instant du moins).

Dans cette partie, le permis unique est abordé plus en détails. Il est en vigueur depuis le 1er janvier 2019 suite à la conclusion d'un accord de coopération entre les différents niveaux de gouvernement[47].

La Flandre a choisi d'introduire, en même temps que la procédure unique, une nouvelle politique d'immigration économique à partir du 1er janvier 2019. Les autres entités fédérées ont également modifié leur politique de migration économique durant l'année 2019. La Wallonie, en particulier, a modifié sa politique sur la base d'un décret entré en vigueur le 1er juin 2019, similaire à celui de la Flandre à plusieurs égards. Actuellement, la Région de Bruxelles-Capitale[48] et la Communauté germanophone n'ont apporté que quelques modifications mineures en vue de transposer les directives européennes évoquées précédemment.

44 La Région wallonne a transféré cette compétence à la Communauté germanophone pour son territoire.
45 Myria, Rapport annuel, *La migration en chiffres et en droits*, 2019, p. 87.
46 Loi du 9 mai 2018 relative à l'occupation de ressortissants étrangers se trouvant dans une situation particulière de séjour et arrêté royal du 2 septembre 2018 portant exécution de la loi du 9 mai 2018 relative à l'occupation de ressortissants étrangers se trouvant dans une situation particulière de séjour.
47 Plus de détails supra.
48 Arrêté du 25 juin 2020 du Gouvernement bruxellois modifiant l'arrêté royal du 9 juin 1999 portant exécution de la loi du 30 avril 1999 relative à l'emploi de travailleurs étrangers.

A | Réglementation et entrée en vigueur

	Réglementation	Entrée en vigueur
Région flamande	Loi 30/04/1999[49] Décision du Gouvernement flamand du 7/12/2018[50] (*MB* 21/12/2018)	1 janvier 2019
Région wallonne	Loi 30/04/1999 Décision du Gouvernement wallon du 16/05/19[51] (*MB* 19-06-19)	1 juin 2019
Région Bruxelles-Capitale	Loi 30/04/1999 AR 9/06/1999[52] (modifié par arrêté du 16/05/2019, *MB* 4/06/2019 et du 25/06/2020[53], *MB* 08/07/2020)	1 juin 2019
Communauté germanophone	Loi 30/04/1999 AR 9/06/1999[54] (modifié par arrêté du 23/05/2019, *MB* 8/07/2019)	1 septembre 201

B | Autorisation de travail

Comme déjà évoqué supra, les conditions d'admission à l'emploi sont désormais différentes dans les trois régions et en Communauté germanophone.

De manière générale, on peut dire qu'en **Région de Bruxelles-Capitale et en Communauté germanophone**, le principe selon lequel l'admission au travail n'est possible qu'après une étude du marché du travail par le futur employeur s'applique toujours. Ce dernier doit démontrer qu'il ne peut pas trouver un candidat travailleur adéquat sur le marché du travail local dans un délai raisonnable. En outre, le travailleur doit provenir d'un pays avec lequel la Belgique a conclu un accord bilatéral (Serbie, Macédoine, Kosovo, Bosnie-Herzégovine, Monténégro, Turquie, Maroc, Algérie, Tunisie). Dans la pratique, le gouvernement peut y déroger dans des cas individuels lors d'une procédure d'appel. Dans ces entités fédérées, il existe des dérogations à l'étude du marché du travail pour un certain nombre de catégories spécifiques de travailleurs. En Région de Bruxelles-Capitale, cette condition de nationalité a été récemment supprimée[55].

Aujourd'hui, en **Flandre**, ce raisonnement est plutôt inverse. On y examine d'abord si un travailleur étranger potentiel appartient à une certaine catégorie exemptée d'étude du marché du travail. Ces catégories concernent, par exemple, les professions de la liste des métiers en pénurie, les travailleurs hautement qualifiés ou les cadres liés au salaire annuel brut moyen[56]. Si le travailleur étranger n'appartient pas à l'une de ces catégories, il peut toujours être admis après étude du marché du travail.

De même en **Région wallonne**, des dérogations supplémentaires à l'étude du marché du travail ont récemment été introduites, notamment pour les emplois de la nouvelle liste des métiers en pénurie et pour les travailleurs saisonniers.

Voici un aperçu schématique de la politique de migration économique pour un certain nombre d'aspects dans les différentes entités fédérées.

49 Loi du 30 avril 1999 relative à l'emploi de travailleurs étrangers.

50 Arrêté du Gouvernement flamand du 7 décembre 2018 portant exécution de la loi du 30 avril 1999 relative à l'occupation des travailleurs étrangers (ci-après AGF).

51 Arrêté du 16 mai 2019 du Gouvernement wallon relatif à l'emploi de travailleurs étrangers et abrogeant l'arrêté royal du 9 juin 1999 portant exécution de la loi du 30 avril 1999 relative à l'emploi de travailleurs étrangers (*MB*, 19 juin 2019) ci-après AGW). Arrêté du 16 mai 2019 du Gouvernement wallon relatif à l'occupation des travailleurs étrangers et abrogeant l'arrêté royal du 9 juin 1999 portant exécution de la loi du 30 avril 1999 relative à l'occupation des travailleurs étrangers.

52 Arrêté royal du 9 juin 1999 portant exécution de la loi du 30 avril 1999 relative à l'occupation de travailleurs étrangers. Arrêté royal du 9 juin 1999 portant exécution de la loi du 30 avril 1999 relative à l'occupation des travailleurs étrangers.

53 Arrêté du jeudi 25 juin 2020 du Gouvernement bruxellois modifiant l'arrêté royal du 9 juin 1999 portant exécution de la loi du 30 avril 1999 relative à l'emploi de travailleurs étrangers.

54 Arrêté du 23 mai 2019 du Gouvernement modifiant l'arrêté royal du 9 juin 1999 portant exécution de la loi du 30 avril 1999 relative à l'emploi de travailleurs étrangers. Erlass der Regierung zur Abänderung des Königlichen Erlasses vom 9. Juni 1999 zur Ausführung des Gesetzes vom 30. April 1999 über die Beschäftigung ausländischer Arbeitnehmer.

55 Art. 3 Arrêté du 25 juin 2020 du Gouvernement bruxellois modifiant l'arrêté royal du 9 juin 1999 portant exécution de la loi du 30 avril 1999 relative à l'emploi de travailleurs étrangers.

56 Art. 16, 17 AGF.

On y observe et compare :

1. certains travailleurs exemptés d'étude du marché du travail ;
2. les dérogations à l'étude du marché du travail pour les travailleurs dont la profession est en pénurie ;
3. les travailleurs pour lesquels une étude du marché du travail doit être réalisée ;
4. la situation des travailleurs saisonniers ;
5. la situation des résidents de longue durée ;
6. le permis de travail à durée déterminée et indéterminée

1. Exemption d'étude du marché du travail pour certaines catégories de travailleurs

Dans les différentes régions, certaines catégories de travailleurs sont exemptées d'étude du marché du travail. Il s'agit surtout des travailleurs hautement qualifiés. Pour eux, l'accès au marché du travail reste plus facile, mais il est lié à un barème salarial et à une exigence de diplôme (licence ou master).

Ce qui est nouveau, c'est qu'en Flandre et en Région wallonne, le barème salarial des personnes hautement qualifiées est désormais aligné sur les salaires réels en vigueur sur le marché du travail (salaire brut annuel moyen en Belgique). Pour certaines catégories, les salaires doivent être supérieurs ou inférieurs à ce salaire annuel moyen. La Flandre a ajusté ces moyennes pour les employés de moins de 30 ans (80 %) et pour les infirmiers (80 %)[57].

En Région de Bruxelles-Capitale et en Communauté germanophone, il existe toujours un barème des salaires indexé annuellement. Il en va de même pour plusieurs autres catégories en Flandre et en Région wallonne.

Pour ces travailleurs hautement qualifiés spécifiques, la demande peut également être introduite alors que les travailleurs séjournent déjà légalement (pour une courte durée) en Belgique. Un nouveau projet de loi fédérale[58] devrait rendre la procédure plus stricte et un permis unique ne pourrait être demandé depuis la Belgique que pour les étrangers en court séjour, les étudiants et les chercheurs. Au moment de la rédaction de ce cahier, ce projet de loi n'avait pas encore été voté. Un changement de statut à celui de travailleur migrant ne serait possible que pour les étudiants et les chercheurs[59].

57 À condition toutefois que les infirmiers soient occupés en Belgique sur base d'un contrat de travail conclu avec un employeur belge et qu'ils soient donc soumis à la sécurité sociale belge.

58 Voir projet de loi du 16 juillet 2020 modifiant la loi du 15 décembre 1980 sur l'accès au territoire, le séjour, l'établissement et l'éloignement des étrangers pour les transférés temporaires intragroupe, DOC 55 1347/001 .

59 Voir également l'arrêté du Gouvernement flamand du 5 juin 2020 modifiant le décret du Gouvernement flamand du 7 décembre 2018 portant exécution de la loi du 30 avril 1999 relative à l'emploi de travailleurs étrangers, VR 2020 0506 DOC 0505/2BIS.

Région flamande	Région wallonne	Région Bruxelles-Capitale	Communauté germanophone
I) L'admission à l'emploi est subordonnée à un pourcentage du **salaire annuel brut moyen** (en 2020 = 42 696 €) : 1) Hautement qualifiés : 100 % 2) Travailleurs de moins de 30 ans : 80 % 3) Infirmiers : 80 % 4) Cadres : 160 % 5) Carte bleue : 120 % (art. 17,1°, 2°, 3° et 76, 79 AGF)	I) L'admission à l'emploi est subordonnée à un pourcentage du **salaire annuel brut moyen** (en 2020 = 42 896 €) : 1) Hautement qualifiés : 100 % 2) Cadres : 160 % (art. 16 AGW)		
II) **Certaines catégories d'employés dont le barème des salaires est indexé annuellement** : Sportifs professionnels (83 808 €), entraîneurs, artistes du spectacle (35 104 €) (art. 17, 12°, 13° et 78 AGF)	II) **Certaines catégories d'employés dont le barème des salaires est indexé annuellement** : Sportifs professionnels (83 808 €), artistes du spectacle (35 761 €), carte bleue (55 431 €) (art. 16 et 18 et 82 AGW)	I) **Certaines catégories d'employés dont le barème des salaires est indexé annuellement** : Hautement qualifiés (42 869 €), cadres (71 521 €), artistes du spectacle (35 761 €), sportifs professionnels (84 896 €), carte bleue (55 431 €) transferts temporaires intragroupe, etc (art. 9, 37, 37/1, 30/7, 30/9 AR)	I) **Certaines catégories de travailleurs dont le barème des salaires est indexé annuellement** : Hautement qualifiés (42 869 €), cadres (71 521 €), artistes du spectacle (35 761 €), sportifs professionnels et entraîneurs (84 896 €),carte bleue, transferts temporaires intragroupe, etc (art. 9, 30,7, 30,9 et 37/1 AR)
III) Pour les **autres catégories**, le revenu minimum mensuel moyen garanti (RMMMG) et le salaire minimum prévus dans les conventions collectives de travail correspondantes s'appliquent : certains stagiaires, certains journalistes, techniciens spécialisés (art. 12,5°, 76 AGF)	III) Pour les **autres catégories**, le revenu minimum mensuel moyen garanti (RMMMG) et le salaire minimum prévus dans les conventions collectives de travail correspondantes s'appliquent : stages obligatoires, stages dans une institution belge ou internationale, chercheurs postdoctoraux, certains journalistes, etc (art. 80 AGW)	II) D'**autres catégories** sont soumises au revenu mensuel minimum moyen garanti (RMMMG) : certains stagiaires, chercheurs et professeurs invités, cadres d'une compagnie aérienne ou d'un service de tourisme étranger (art. 34,6° AR)	II) D'**autres catégories** sont soumises au revenu mensuel minimum moyen garanti (RMMMG) : certains stagiaires, chercheurs et professeurs invités pour 4 ans maximum (art. 34,6° AR)
En principe, la demande peut être faite sur base du séjour légal en Belgique, pour les travailleurs visés par l'art. 17 (art. 7, 1° AGF)	En principe, la demande peut être faite sur base du séjour légal en Belgique, pour les travailleurs visés par l'art. 16 et chapitre 3 (art. 2 §2 et art. 12 §1, 11° AGW)	En principe, la demande peut être faite sur base du séjour légal en Belgique, pour les travailleurs visés par l'art. 9 et carte bleue	En principe, la demande peut être faite sur base du séjour légal en Belgique, pour les travailleurs visés par l'art. 9 et carte bleue
Pas de condition de nationalité	Pas de condition de nationalité	Pas de condition de nationalité (art. 11 AR).	Pas de condition de nationalité (art. 11 AR)

2. Exemption d'étude du marché du travail pour les professions en pénurie

Dans les différentes régions, il existe une autre exception à la condition d'étude du marché du travail : les professions en pénurie. Une étude du marché du travail implique que l'employeur démontre qu'il est impossible de trouver un travailleur qualifié sur le marché du travail dans un délai raisonnable. Pour les professions en pénurie, en revanche, une pénurie structurelle est présumée sur le marché du travail et, par conséquent, l'étude du marché du travail est présumée avoir été réalisée.
Ce qui est nouveau en Flandre, c'est l'exemption d'étude du marché du travail pour les travailleurs moyennement qualifiés et surtout les travailleurs qualifiés dans le domaine technique (diplôme secondaire). À cette fin, une liste dynamique des professions en pénurie a été élaborée.

Cette liste est adaptée bisannuellement aux besoins du marché du travail après avis du Sociaal-Economische Raad van Vlaanderen (SERV), et sur base de l'étude annuelle du Vlaamse Dienst voor Arbeidsbemiddeling en Beroepsopleiding (VDAB) au sujet des professions en pénurie.

En Région wallonne également, il existe une nouvelle liste des professions en pénurie, mise à jour annuellement.

En Région de Bruxelles-Capitale, une liste plus ancienne est encore utilisée et ces postes ne sont accessibles qu'aux ressortissants de pays tiers résidents de longue durée originaires d'un autre État membre de l'UE.

Une nouvelle liste des pénuries a récemment été adoptée en Communauté germanophone.

En Flandre et en Région wallonne, ces professions en pénurie sont accessibles à tous les travailleurs migrants, mais les demandes ne peuvent être introduites que si le ressortissant étranger est encore à l'étranger. En Flandre, le ministre peut déroger à cette règle en appel[60].

Région flamande	Région wallonne	Région Bruxelles-Capitale	Communauté germanophone
Liste bisannuelle des métiers en pénurie[61] pour les personnes moyennement qualifiées (actuellement 20 professions)[62]	Liste annuelle des métiers en pénurie (actuellement 7 professions[63] (art. 2 §3 AGW)	Liste des métiers en pénurie (liste 2006)[64]	Liste des métiers en pénurie[65]
Pour tous les ressortissants de pays tiers	Pour tous les ressortissants de pays tiers	Uniquement pour les ressortissants de pays tiers résidents de longue durée (art. 9,20° AR)	Uniquement pour les ressortissants de pays tiers résidents de longue durée (art. 9,20° AR)
La demande doit être introduite à l'étranger, mais le ministre peut y déroger en appel (art. 15 2° AGF)	Demande depuis l'étranger (art. 2 § 1 3° AGW)		

60 En raison d'un durcissement au niveau fédéral, le ministre ne pourrait y déroger que pour les étrangers en séjour de courte durée, les étudiants et les chercheurs. Voir art. 4 Arrêté du Gouvernement flamand du 5 juin 2020 modifiant le décret du Gouvernement flamand du 7 décembre 2018 portant exécution de la loi du 30 avril 1999 relative à l'emploi de travailleurs étrangers, VR 2020 0506 DOC 0505/2BIS.

61 Art. 18 § 2 AGF.

62 Arrêté ministériel portant établissement de la liste des fonctions moyennement qualifiées pour lesquelles il existe un déficit structurel de main-d'œuvre http://www.ejustice.just.fgov.be/mopdf/2019/01/29_1.pdf#Page604.

63 https://emploi.wallonie.be/home/travailleurs-etrangers/permis-de-travail/metiers-en-penurie-pour-travailleurs-etrangers.html.

64 Communication d'une décision du Gouvernement de la Région de Bruxelles-Capitale du 18 avril 2006. Liste des métiers reconnus en pénurie en Région de Bruxelles-Capitale.

65 Arrêté ministériel du 26 juin 2020 fixant la liste des métiers en pénurie de main-d'oeuvre qualifiée.

3. Admission à l'emploi après étude du marché du travail

Un travailleur est admis sur le marché du travail si l'employeur démontre, au moyen d'une étude du marché du travail, qu'il lui est impossible de trouver un travailleur qualifié parmi les travailleurs potentiels sur le marché du travail dans un délai raisonnable.

En Région wallonne, en Région de Bruxelles-Capitale et en Communauté germanophone, le ministre peut y déroger en appel dans des cas individuels pour des raisons économiques ou sociales.

En Communauté germanophone, ce n'est actuellement possible que pour les travailleurs migrants provenant de pays avec lesquels la Belgique a conclu un accord international ou bilatéral. En Flandre, en Région wallonne et en Région de Bruxelles-Capitale, cette condition de nationalité a été levée.

En principe, une demande doit être introduite depuis l'étranger.

Région flamande	Région wallonne	Région Bruxelles-Capitale	Communauté germanophone
Si l'employeur démontre qu'il ne peut pas trouver un travailleur qualifié dans un délai raisonnable sur le marché du travail local et s'il démontre des raisons économiques et sociales spécifiques (art. 18 §1 AGF)	En principe, l'arrêté prévoit une étude du marché du travail (art. 2 §1 AGW), à laquelle le ministre peut **déroger** en appel pour des raisons économiques et sociales, pour des raisons de santé publique, d'ordre public, de sécurité publique (art. 2 § 4 AGW). Dans la pratique, ce n'est pas appliqué[66].	Principe général : admission possible après étude du marché du travail (art. 8 AR), sauf si le ministre y **déroge** en appel dans des cas individuels justifiables pour des raisons économiques ou sociales (art. 38 § 2 AR)	Principe général : admission possible après étude du marché du travail (art. 8 AR), sauf si le ministre y **déroge** en appel dans des cas individuels justifiables pour des raisons économiques ou sociales (art. 38 § 2 AR)
Demande depuis l'étranger (art. 4 §2 Loi 99)[67]	Demande en principe depuis l'étranger (art. 2, §1, 3° AGW et art. 4 §2 Loi)	Demande depuis l'étranger (art. 4 § 2 Loi)	Demande obligatoirement depuis l'étranger (art. 4 §2 Loi)
La condition de nationalité a été abolie	La condition de nationalité a été abolie.	La condition de nationalité a été abolie[68].	Si le travailleur vient d'un pays avec lequel la Belgique a conclu un accord international ou bilatéral (art. 10 AR), à moins que le ministre y déroge en appel (art. 38 §2 AR).

66 En pratique, la Région wallonne part du principe qu'un nombre suffisant de travailleurs potentiels sont disponibles sur le marché du travail et pourront trouver un emploi après formation dans un délai raisonnable.

67 Art. 7 AGF prévoit une exception pour les résidents de longue durée et les transferts temporaires intragroupe.

68 Art. 3 Arrêté du 25 juin 2020 du Gouvernement bruxellois modifiant l'arrêté royal du 9 juin 1999 portant exécution de la loi du 30 avril 1999 relative à l'emploi de travailleurs étrangers.

4. Travailleurs saisonniers

Les secteurs dans lesquels le travail saisonnier est admis varient d'une région à l'autre. En outre, dans certaines régions, l'admission au travail saisonnier est subordonnée à une étude du marché du travail. Le travail saisonnier est possible pendant un maximum de 5 mois sur 12 mois et est ouvert à toutes les nationalités dans toutes les régions.

Région flamande	Région wallonne	Région Bruxelles-Capitale	Communauté germanophone
Dans l'agriculture, l'horticulture et la restauration[69]	Dans l'agriculture, l'horticulture et la restauration	Dans le secteur agricole	Dans l'agriculture, l'hôtellerie, la restauration et le service traiteur
Admission après étude du marché du travail (art. 18, §1 AGF)	Étude du marché du travail non prévue (art. 2 §2 AGW)	Admission après étude du marché du travail (art. 8 AR)	Admission après étude du marché du travail (art. 8 AR)
Maximum 5 mois par tranche de 12 mois (art. 23 AGF)	Maximum 5 mois par tranche de 12 mois (art. 19-25 AGW)	Maximum 5 mois par tranche de 12 mois (art. 30/2 AR)	Maximum 5 mois par tranche de 12 mois (art. 30.2 AR)
Accessible à toutes les nationalités	Accessible à toutes les nationalités	Accessible à toutes les nationalités (art. 11 AR)	Accessible à toutes les nationalités (art. 11 AR)

5. Résidents de longue durée

En Flandre et en Région wallonne, les résidents de longue durée suivent les règles générales d'accès au marché du travail. Pour les résidents de longue durée des autres régions, contrairement aux autres ressortissants de pays tiers, aucune étude du marché du travail n'est requise pour les personnes exerçant une profession en pénurie. Dans toutes les régions, l'accès au marché du travail est limité à un seul employeur pendant les 12 premiers mois. Après 12 mois d'occupation, le résident de longue durée est autorisé à travailler pour une durée indéterminée.

Région flamande	Région wallonne	Région Bruxelles-Capitale	Communauté germanophone
Suivant les règles générales d'admission au travail	Suivant les règles générales d'admission au travail (art. 16, 18° AGW)	Exemptés d'étude du marché du travail pour les professions en pénurie (art. 9 20° AR) (Liste 2006)[70]	Exemptés d'étude du marché du travail pour les professions en pénurie[71] (art. 9 20° AR)
Demande à partir d'un séjour légal en Belgique (art. 7, 2° AGF)	Demande à partir d'un séjour légal en Belgique (art. 2 §2 AGW)	Demande à partir d'un séjour légal en Belgique (art. 5 AR 1999)	Demande à partir d'un séjour légal en Belgique (art. 5 AR 1999)

69 Art. 23 AGF.

70 Communication d'une décision du Gouvernement de la Région de Bruxelles-Capitale du 18 avril 2006. Liste des métiers reconnus en pénurie en Région de Bruxelles-Capitale.

71 Arrêté ministériel du 26 juin 2020 fixant la liste des métiers en pénurie de main-d'oeuvre qualifiée.

6. Admission à durée déterminée et indéterminée

En principe, l'admission au travail est valable pour la durée de la mission et pour un maximum de 12 mois. Un renouvellement doit donc être demandé après cette période. Dans les quatre régions, il existe des dérogations dans certains cas et la période maximale a été portée à 3 ans pour certaines catégories de travailleurs. Il s'agit surtout des travailleurs hautement qualifiés.

Un travailleur peut être admis sur le marché du travail pour une durée indéterminée après une certaine période. Cela permet au travailleur d'exercer n'importe quelle fonction chez n'importe quel employeur.

Pour l'admission au marché du travail pour une durée indéterminée, c'est principalement en Flandre que les règles ont été modifiées. Un travailleur peut obtenir une autorisation pour une durée indéterminée après avoir travaillé en Flandre pendant 4 ans sur les 5 ans qui précèdent la demande.

Dans les autres régions, c'est possible après avoir travaillé 2, 3 ou 4 ans sur 10 ans de séjour légal ininterrompu. Le nombre d'années de travail varie en fonction de la résidence régulière de la famille du travailleur en Belgique ou de la nationalité du travailleur d'un pays avec lequel la Belgique a conclu un accord sur l'emploi de travailleurs étrangers.

L'admission au travail pour une durée indéterminée ne doit pas être confondue avec un séjour pour d'une durée indéterminée. Un travailleur peut avoir une admission au travail pour une durée indéterminée tout en ayant un permis de séjour pour une durée limitée. En pratique, l'Office des étrangers n'accorde un séjour à durée indéterminée qu'après 5 ans de séjour légal et ininterrompu. Toutefois, ce délai n'est pas fixé par la loi, c'est l'OE qui décide. La période de cinq ans commence à partir de la date de délivrance de la première carte de séjour.

	Région flamande	Région wallonne	Région Bruxelles-Capitale	Communauté germanophone
Admission pour une durée déterminée	Durée du contrat et 12 mois maximum	Maximum 12 mois	Durée du contrat et 12 mois maximum	Durée du contrat et 12 mois maximum
	Pour certaines catégories, maximum 3 ans : travailleurs hautement qualifiés, cadres, carte bleue, transferts temporaires intragroupe UE cadres ou spécialistes (art. 8 AGF)	Pour certaines catégories : durée du contrat et 3 ans maximum : travailleurs hautement qualifiées, cadres, carte bleue, transferts temporaires intragroupe UE cadres ou spécialistes, chercheurs (convention d'accueil), post-doctorants, travailleurs dans le cadre d'accords internationaux, journalistes, sportifs professionnels, cadres aéroport/tourisme (art. 9 AGW)	Pour certaines catégories, maximum 3 ans : travailleurs hautement qualifiés, cadres, cartes bleues, chercheurs (convention d'accueil), transferts temporaires intragroupe cadres/spécialistes (art. 3 AR)	Pour certaines catégories, maximum 3 ans : travailleurs hautement qualifiés, cadres, cartes bleues, chercheurs (convention d'accueil), transferts temporaires intragroupe cadres/spécialistes (art. 3 AR)
Admission pour une durée indéterminée	1) Le travailleur a travaillé en Flandre pendant 4 ans sur une période de 5 ans sur la base d'un contrat de travail avec un employeur belge (art. 19, al. 1 1° AGF)	1) Le travailleur a travaillé pendant 2, 3 ou 4 ans sur une période de 10 ans sur la base d'un contrat de travail avec un employeur belge (art. 3, §1, 1° et §2 AGW)	1) Le travailleur a travaillé légalement et sans interruption pendant 4, 3 ou 2 ans au cours des 10 dernières années sur base d'un contrat de travail avec un employeur belge[72]	1) Le travailleur a travaillé légalement et sans interruption pendant 4, 3 ou 2 ans au cours des 10 dernières années sur base d'un contrat de travail avec un employeur belge (art. 16 AR)
	2) résident de longue durée ayant une seconde résidence en Belgique : après 12 mois de travail au cours des 18 mois précédant la demande (art. 19, al. 1 2° AGF)	2) résident de longue durée ayant une seconde résidence en Belgique : après 12 mois de travail ininterrompu (art. 3, §1, 2° AGW)	2) résident de longue durée ayant une seconde résidence en Belgique : après 12 mois de travail ininterrompu (art. 2, 35° AR)	2) résident de longue durée ayant une seconde résidence en Belgique : après 12 mois de travail ininterrompu (art. 2, 35° AR)

72 Art. 16 AR 1999 : selon le pays avec lequel la Belgique a conclu un accord et/ou selon la résidence du conjoint et des enfants en Belgique.

C. | Des conséquences pratiques et points de blocage de la nouvelle procédure

L'introduction du permis unique a évidemment eu de nombreuses conséquences pratiques pour les travailleurs étrangers et leurs employeurs. Sur base d'informations d'autres organisations actives dans la migration économique et des signalements enregistrés par Myria, plusieurs points de blocage ont été notés.

En février, la Ministre de l'Asile et de la Migration a annoncé qu'elle prendrait diverses mesures pour, entre autres, rattraper le retard accumulé[73]. Ainsi, une simplification administrative a permis de raccourcir la procédure. L'OE a dû rédiger moins de documents depuis début février, ce qui a permis à la cellule concernée de traiter plus de dossiers. Le service compétent de l'OE a également été renforcé par des employés supplémentaires.

Voici quelques-uns des points de blocage identifiés :

- **Délais d'attente longs** : alors que le délai pour obtenir un permis de travail était auparavant de quelques semaines, le temps d'attente a soudainement atteint plusieurs mois. En pratique, depuis l'introduction de la nouvelle procédure, les délais de traitement, surtout à l'OE, sont plus longs que les 120 jours prévus par la loi. Il reste à voir si, grâce aux mesures prises par la Ministre[74], les délais de traitement des demandes à l'OE seront raccourcis.

- **Les délais légaux maximaux ont été allongés.** Le délai maximum prévu désormais par la directive et la loi (120 jours) est plus long que ce qu'il était en pratique en raison de l'ajout d'un délai de recevabilité de 15 jours en vertu de l'accord de coopération. La directive prévoit que les autorités doivent prendre une décision le plus rapidement possible et dans un délai maximum de 4 mois (120 jours) à compter de l'introduction de la demande.
  Le délai de recevabilité est appliqué différemment d'une entité fédérée à l'autre. En Région flamande, par exemple, l'autorité régionale doit se prononcer sur la recevabilité dans un délai de 10 jours[75]. En Région de Bruxelles-Capitale, en Région wallonne[76] et en Communauté germanophone[77] les autorités prennent cette décision endéans les 15 jours. Ensuite, le demandeur dispose de 15 jours pour compléter le dossier[78]. Ces délais ne sont pas compris dans le délai légal maximum de 4 mois, mais sont ajoutés, ce qui rend la procédure plus longue que celle de la directive. Un travailleur doit donc préparer et déposer une demande près de cinq mois à l'avance avant de pouvoir effectivement commencer à travailler.

- **Certaines catégories spécifiques**, comme les chercheurs postdoctoraux[79] étaient auparavant exemptées d'une admission à l'emploi. Cependant, suite à la transposition, ils doivent désormais demander un permis unique. En raison des délais d'attente longs, la procédure est devenue plus compliquée et plus longue pour eux.
  De même, les « autres membres de la famille » de ressortissants de l'UE[80] ne sont pas autorisés à travailler dans l'attente de leur procédure[81].
  Toutefois, il existe aussi des groupes qui devaient auparavant demander un permis de travail et qui ont désormais un accès automatique au marché du travail grâce au titre unique, comme les membres de la famille d'un pays tiers qui rejoignent un ressortissant de pays tiers en Belgique[82].

- **Début du travail** : selon la nouvelle procédure, afin de pouvoir travailler légalement, les travailleurs doivent disposer de l'annexe 49, qui n'est autre qu'un permis de séjour provisoire. Le travailleur ne peut en faire la demande que si les décisions du gouvernement régional et de l'OE sont positives et s'il reçoit une annexe 46. Cependant, certaines communes refusent de délivrer l'annexe 49 parce que la personne n'a pas d'adresse permanente dans la commune et séjourne, par exemple, encore à l'hôtel. En outre, il faut parfois attendre longtemps avant que l'agent de quartier ne procède à une vérification de domicile. En principe, les détenteurs d'une annexe 46 ne peuvent pas encore commencer à travailler dans l'intervalle.

- **Lacunes de la loi** : la loi ne tient pas compte des personnes qui demandent un changement de statut, par exemple un étudiant qui veut commencer à travailler, ou un membre de la famille qui veut changer son statut en travailleur migrant. Cela conduit souvent

73 https://www.maggiedeblock.be/fr/talents-etrangers-plus-vite-au-travail-dans-les-entreprises-belges.
74 https://www.maggiedeblock.be/fr/talents-etrangers-plus-vite-au-travail-dans-les-entreprises-belges.
75 Art. 66 AGF.
76 Art. 75 AGW.
77 Art. 18/29 AR 9 juin 1999.
78 Art. 25 §2 Accord de coopération du 2 février 2018.
79 Les chercheurs ayant une convention d'accueil sont toujours provisoirement exemptés de la procédure unique, en attendant la transposition de la directive. Voir également : https://www.tijd.be/opinie/algemeen/maak-kennismigratie-makkelijker-voor-internationaal-talent/10171530.html.
80 Avec un regroupement familial sur la base de l'art. 47 de la loi du 15/12/1980.
81 Art. 16 AR du 2 septembre 2018.
82 Art. 10, 8° AR du 2 septembre 2018. À l'exception des membres de la famille d'étudiants. Voir P. Mohimont, *Emploi des ressortissants étrangers et permis unique en Belgique, défis d'une nouvelle législation, Revue des droits des Étrangers*, n° 202, p. 154.

à une interruption du permis de séjour et donc de la situation professionnelle.

- **Renouvellement/prolongation** : l'accord de coopération ne prévoit aucune règle concernant la prolongation du permis unique. Toutefois, certaines entités fédérées ont fixé leurs propres échéances à cet égard. La Région wallonne prévoit que la demande de prolongation puisse être introduite au plus tôt 3 mois et au plus tard 2 mois à l'avance[83]. La Région flamande stipule que le renouvellement doit être demandé 2 mois avant l'expiration du titre précédent[84]. Les autres entités fédérées ne prévoient pas de tel délai. En raison des délais d'attente longs, aussi pour les renouvellements et les délivrances, le permis de séjour était parfois interrompu et donc le droit de travailler. Au départ, il n'y avait aucune disposition prévoyant un titre de travail provisoire. Dans le cas d'une demande de renouvellement, une annexe 49 avait certes été délivrée, mais le travailleur n'avait pas été autorisé à travailler sur la base de ce document. Le renouvellement devait donc être demandé suffisamment à l'avance. Ainsi, l'administration flamande conseille d'introduire la demande 4 à 5 mois au préalable.

  Aujourd'hui, ce problème a été partiellement résolu. Depuis le début de cette année, le travailleur peut en pratique travailler avec une annexe 49 lors d'une demande de renouvellement si la région a déjà pris une décision positive sur l'admission au travail, en attendant la décision de l'OE. Toutefois, une interruption persiste lorsque la région n'a pas encore pris de décision positive[85]. Néanmoins, faute d'une législation effectivement modifiée, il subsiste un certain degré d'incertitude dans la pratique quant à l'obtention de l'annexe 49 nécessaire.

  Les membres de la famille de travailleurs migrants qui travaillent et souhaitent demander une prolongation peuvent également être confrontés à une interruption. Comme leur permis unique dépend de leur partenaire, ils doivent attendre la décision de renouvellement de celui-ci avant de pouvoir demander leur propre renouvellement, ce qui entraîne souvent une interruption de leur travail et de leur séjour[86].

- **Dépendance à la fonction et à l'employeur** : un permis unique à durée déterminée dépend d'un contrat de travail spécifique avec l'employeur. Si le travailleur veut changer de poste ou d'employeur, il devra présenter une nouvelle demande. Dans de nombreux cas, cela entraîne à nouveau un arrêt de travail. En attendant, dans la pratique, il est possible de travailler avec un nouvel employeur dès que la région marque son approbation. En outre, cette forte dépendance à l'égard de l'employeur peut conduire à des situations d'abus[87].

- **Annexe 15** : certaines personnes en possession de l'annexe 15[88] peuvent travailler, à savoir les personnes qui attendent qu'une carte de séjour leur soit délivrée. Mais les pratiques diffèrent souvent selon la commune pour délivrer une annexe 15. Toutes les communes ne délivrent pas systématiquement une annexe 15, et la durée de validité de l'annexe 15 peut également varier[89].

- **Transparence et échange d'informations** : au départ, il n'y avait pas de système de suivi en ligne comme pour d'autres demandes de séjour, par exemple. Ainsi, les travailleurs et les employeurs restaient parfois dans l'ignorance de la procédure. Plusieurs acteurs ont dès lors plaidé en faveur d'une plate-forme électronique afin d'échanger des informations entre autorités, mais aussi de permettre au travailleur et à l'employeur de suivre la procédure. Entre-temps, une telle plate-forme électronique serait développée en concertation avec les partenaires concernés, notamment l'Office national de sécurité sociale (ONSS) et les régions[90].

- **Demande par e-mail** : dans les quatre régions[91], une demande de permis unique peut désormais être introduite par mail[92].

83 Art. 45 AGW.
84 Art. 11 AGF.
85 Voir https://www.maggiedeblock.be/fr/talents-etrangers-plus-vite-au-travail-dans-les-entreprises-belges et https://www.agii.be/nieuws/tewerkstelling-met-bijlage-49-bij-hernieuwingsaanvraag-gecombineerde-vergunning-mogelijk-na-groen.
86 P. Mohimont, *Emploi des ressortissants étrangers et permis unique en Belgique, défis d'une nouvelle législation*, *Revue des droits des Étrangers*, n° 202, p. 159.
87 Voir contribution externe de Fairwork Belgium dans le présent cahier.
88 L'annexe 15 peut être délivrée par la commune comme titre de séjour provisoire dans diverses circonstances, pendant la procédure suivant une demande en attente d'une décision ou à la suite d'une décision positive en attendant la délivrance d'une carte de séjour.
89 P. Mohimont, *Emploi des ressortissants étrangers et permis unique en Belgique, défis d'une nouvelle législation*, *Revue des droits des Étrangers*, n° 202, p. 154.
90 https://www.maggiedeblock.be/fr/talents-etrangers-plus-vite-au-travail-dans-les-entreprises-belges.
91 En Région de Bruxelles-Capitale et en Région wallonne, cela a été instauré (temporairement) pendant la crise du coronavirus.
92 https://www.agii.be/nieuws/vlaams-gewest-digitaliseert-aanvraag-gecombineerde-vergunning-verblijf-werk-en-arbeidskaarten.

Contribution externe : La précarité du travailleur migrant perdue de vue lors de l'élaboration de la nouvelle politique en matière de migration économique

Jan Knockaert, coordinateur, Fairwork Belgique asbl

Raison d'être d'une nouvelle politique de migration économique

Contexte européen

L'Union européenne a élaboré un certain nombre de directives en matière de migration économique que les États membres doivent transposer dans leur propre législation :

- Ainsi, il y a la **directive sur le permis unique**[93], dont l'essence est de faire suivre une seule et même procédure pour l'obtention d'un permis de travail et d'un permis de séjour. Un seul et unique guichet est donc nécessaire pour cette demande. Il en résulte une seule et même carte qui fait office de carte de séjour et de permis de travail. Cette directive devait être transposée le 23 décembre 2015.
- Avec la **directive travail saisonnier**[94] l'Union européenne veut harmoniser les législations des différents États membres en matière de travail saisonnier. Parmi les exigences de base, un travailleur saisonnier peut travailler au maximum 9 mois sur une période de 12 mois dans un État membre. La Belgique aurait dû transposer cette directive avant le 30 septembre 2016.
- La **directive qui réglemente les transferts intragroupes de ressortissants de pays tiers**[95]. Dans cette directive, l'Union européenne développe un système au sein duquel les ressortissants de pays tiers qui travaillent dans un État membre de l'UE pour une entreprise, mais sur un site de cette même entreprise dans un autre État membre, peuvent y aller travailler pendant une période déterminée. Ces employés sont appelés des **« détachés intragroupes »** (ou ICT, pour « intra corporate transferees »). Rien à voir donc avec le secteur ICT. Cette directive devait être transposée pour le 29 novembre 2016.
- La **directive étudiants**[96] ne traite pas seulement de la migration des étudiants, mais aussi de leur accès au travail, de l'accès des chercheurs, des statuts au pair, etc. L'aspect du travail est donc souvent traité et doit donc également être inclus dans la politique de migration du travail. Cette directive devait être transposée pour le 23 mai 2018.

La Belgique a pris du retard dans la transposition de toutes ces directives. La Commission européenne en a eu assez et a engagé une procédure contre la Belgique devant la Cour de justice européenne en 2017[97] pour défaut de transposition de la directive sur le permis unique. La Commission a demandé que la Belgique soit condamnée à payer une astreinte de 70.828,80 euros pour chaque jour de non-transposition de la directive. Pour éviter cette condamnation, la directive devait être transposée le plus rapidement possible. Dans l'intervalle, des procédures sont aussi en cours devant la même Cour au sujet de la directive ICT et de la directive sur les étudiants, car la Belgique ne les a pas encore transposées[98].

Contexte belge

La sixième réforme de l'État[99] a transféré la compétence de migration économique aux trois régions, la Wallonie a transféré cette compétence à la Communauté

93 Directive2011/98/UE du Parlement européen et du Conseil du 13 décembre 2011 établissant une procédure de demande unique en vue de la délivrance d'un permis unique autorisant les ressortissants de pays tiers à résider et à travailler sur le territoire d'un État membre et établissant un socle commun de droits pour les travailleurs issus de pays tiers qui résident légalement dans un État membre.

94 Directive2014/36/UE du Parlement européen et du Conseil du 26 février 2014 établissant les conditions d'entrée et de séjour des ressortissants de pays tiers aux fins d'un emploi en tant que travailleur saisonnier.

95 Directive2014/66/UE du Parlement européen et du Conseil du 15 mai 2014 établissant les conditions d'entrée et de séjour des ressortissants de pays tiers dans le cadre d'un transfert temporaire intragroupe.

96 Directive2016/801/UE du Parlement européen et du Conseil du 11 mai 2016 relative aux conditions d'entrée et de séjour des ressortissants de pays tiers à des fins de recherche, d'études, de formation, de volontariat et de programmes d'échange d'élèves ou de projets éducatifs et de travail au pair.

97 Migration légale : la Commission saisit la Cour de justice d'un recours contre la Belgique pour manquement à l'obligation de disposer de règles communes applicables aux travailleurs issus de pays tiers.

98 Décisions de la Commission européenne en matière d'infractions, juillet 2019 : https://ec.europa.eu/commission/presscorner/detail/fr/INF_19_425.

99 Accord institutionnel pour la Sixième Réforme de l'État, 11 octobre 2011.

germanophone[100] pour son territoire. Après conclusion d'un accord de coopération[101] entre le gouvernement fédéral, la Communauté germanophone et les trois régions, les différentes autorités ont pu développer leur propre politique de migration économique.

Les ajustements en Belgique se sont déroulés en deux phases. Le 1er janvier, toutes les autorités compétentes ont mis en œuvre les adaptations minimales requises par la directive sur le permis unique. Il n'y a qu'en Flandre qu'une nouvelle politique de migration économique est entrée en vigueur à la même date. La Wallonie et la Région de Bruxelles-Capitale ont suivi plus tard dans l'année. Toutefois, certains aspects de la directive sur l'emploi saisonnier et de la directive sur les étudiants ne pouvaient pas encore entrer en vigueur parce que le gouvernement fédéral devait encore procéder à un certain nombre d'ajustements. Or, avec la chute du gouvernement à la fin de 2018, cela ne s'est pas produit.

La nouvelle politique de migration de la main-d'œuvre dans les différentes régions

La politique de migration de la main-d'œuvre était basée sur l'arrêté royal du 9 juin 1999 portant exécution de la loi du 30 avril 1999 relative à l'emploi de travailleurs étrangers. Cette législation ne satisfaisait pas aux besoins d'une bonne politique de migration économique depuis un certain temps. La Flandre a fait usage de sa nouvelle compétence pour apporter des ajustements indispensables à la politique de migration économique. En Région de Bruxelles-Capitale, les ajustements ont été plus limités, tandis que la Wallonie a opté pour une politique de migration économique très restrictive.

Les changements les plus importants

Bien qu'un certain nombre de modifications importantes aient été apportées au contenu, l'accent principal reste mis sur le personnel hautement qualifié. L'idée de **cercles concentriques** est maintenue. On essaie donc d'activer d'abord des personnes en Belgique, si l'employeur n'y trouve pas les travailleurs, on effectue une recherche dans l'Espace économique européen (les pays de l'UE complétés par l'Islande, la Norvège et le Liechtenstein) et, dans un troisième temps seulement, on offre la possibilité aux ressortissants de pays tiers de venir travailler en Belgique. Ceci a également été transposé dans la politique élaborée lors de la mise en oeuvre du « single permit », traduit en français par « permis unique ».

Selon l'ancienne politique, seuls les travailleurs de neuf pays avec lesquels la Belgique avait conclu un accord bilatéral étaient autorisés à venir travailler en Belgique. À moins qu'il ne puisse être démontré en appel que le travailleur en question est réellement nécessaire pour l'entreprise. Cette restriction a été levée et **la liste de neuf pays a été supprimée en Flandre et en Wallonie.** Aucune distinction n'est faite désormais sur base du pays d'origine du travailleur. Ce qui signifie une grande simplification administrative. Dans la Région de Bruxelles-Capitale et en Communauté germanophone, cette liste est toutefois toujours applicable.

Pour la première fois, il sera possible d'obtenir un permis unique valable plus d'un an. Certes, seul le personnel hautement qualifié peut désormais obtenir un permis unique **valable 3 ans** d'emblée (ce qui n'est pas encore possible en Communauté germanophone). Cependant, il ne suffit pas d'être très qualifié, il faut également gagner au moins un salaire annuel brut d'un peu plus de 42.000 euros (ce chiffre varie selon les régions, mais se situe entre 42.000 et 43.000 euros). Autre nouveauté dans la politique flamande en faveur des personnes hautement qualifiées : pour les travailleurs de moins de 30 ans, le salaire annuel brut est limité à 80 % (34.156,80 euros). L'objectif est de permettre aux entreprises **d'employer des étudiants de pays tiers diplômés en Belgique.** La Flandre a décidé d'appliquer cette restriction à 80 % pour les infirmières de tous âges. Ce qui est bizarre, c'est que la Flandre n'a pas tenu compte du fait que les jeunes ne restent pas jeunes et qu'ils arrivent aussi à la trentaine. Si vous êtes recruté à l'âge de 29 ans avec un salaire de 34.000 euros, votre employeur devra vous accorder une augmentation de salaire de 8.000 euros.

Néanmoins, l'adaptation majeure en Flandre et en Wallonie est l'**introduction d'une liste spécifique de professions en pénurie.** La Flandre a répertorié 20 professions pour lesquelles les employeurs ont la possibilité d'engager quelqu'un immédiatement. En Wallonie, cela ne concerne que 7 professions. Il est donc supposé qu'aucun travailleur n'est disponible pour ces professions en Belgique ou dans l'Espace économique européen (les pays de l'UE complétés par l'Islande, la Norvège et le Liechtenstein). Il s'agit d'emplois pour travailleurs moyennement qualifiés, c'est-à-dire des emplois pour lesquels aucun diplôme d'enseignement supérieur n'est requis.

100 Transfert des compétences liées à l'emploi à la Communauté germanophone.

101 Accord de coopération du 2 février 2018 entre l'Etat fédéral, la Région wallonne, la Région flamande, la Région de Bruxelles-Capitale et la Communauté germanophone portant sur la coordination des politiques d'octroi d'autorisations de travail et d'octroi du permis de séjour, ainsi que les normes relatives à l'emploi et au séjour des travailleurs étrangers. *MB* ; 24/12/2018.

Pour les employeurs de Flandre, de la Région de Bruxelles-Capitale ou de la Communauté germanophone qui recherchent un travailleur qui n'appartient pas au groupe des personnes hautement qualifiées ou qui n'exercera pas une profession en Flandre figurant sur la liste des 20 professions en pénurie, il y a peu de changements. Chaque demande sera soumise à une enquête sur le marché du travail par laquelle les autorités vérifieront donc s'il n'y a personne sur le marché du travail belge qui puisse remplir cette fonction. Cette possibilité a été purement et simplement supprimée en Région wallonne, limitant ainsi la migration de main-d'œuvre aux professions hautement qualifiées et aux sept professions qui sont en pénurie. Il s'agit là d'une énorme restriction pour les employeurs qui ont besoin de travailleurs migrants.

La précarité du travailleur migrant

Une personne qui se met au défi de quitter son pays d'origine pour travailler dans un autre pays est toujours prête à faire les efforts nécessaires. Un investissement financier est certes nécessaire, mais ce n'est rien encore comparé à l'investissement moral. En effet, vous laissez derrière vous votre famille, vos amis et le mode de vie que vous connaissez. Pour beaucoup, c'est le partenaire et les enfants qu'ils laissent derrière eux et qu'ils espèrent assumer avec le salaire qu'ils gagneront en Belgique. Cependant, en Belgique, les garanties sont pauvres comparativement à cet engagement et à cet effort. Bien que notre législation du travail offre une grande protection aux travailleurs, la politique de migration économique perd de vue la vulnérabilité spécifique du travailleur migrant.

Le travailleur migrant arrive dans un pays dont il ne parle souvent pas la langue, ne dispose pas encore d'un réseau, ne connaît pas les services d'aide existants, ne connaît pas ses droits ... Le seul point d'ancrage est l'employeur qui a introduit sa demande de permis unique. Cela peut donner lieu à un bon et solide lien de confiance, mais peut également conduire à une spirale d'exploitation et d'abus par des employeurs mal intentionnés.

Il appartient aux autorités de fournir à ces travailleurs migrants qui viennent déployer leur force de travail dans la société belge les outils nécessaires pour s'armer contre des employeurs indélicats. Il est évident que si les travailleurs migrants connaissent leurs droits et sont capables de les faire respecter efficacement, il y a moins de risques que des employeurs mal intentionnés en abusent. La politique actuelle en matière de migration économique ne prévoit pas du tout ce cas de figure. Le fait que certaines personnes moyennement qualifiées puissent désormais émigrer en Belgique pour y travailler élargit l'accès au marché du travail pour ce groupe. Mais trouveront-ils leur chemin aussi facilement que les personnes hautement qualifiées si un problème survient ? Et d'ailleurs, pouvons-nous supposer que les personnes hautement qualifiées trouvent facilement le chemin des services appropriés en cas de problème ?

L'intégration civique obligatoire également pour les travailleurs migrants

Bien que lors de l'élaboration de la politique d'intégration, il est souvent fait référence à l'ancienne migration de travail des années 60 et 70, où aucune attention n'était accordée à l'intégration, ce sont précisément les travailleurs migrants (et les membres de leur famille) qui sont, en principe, exemptés de l'obligation de suivre un parcours d'intégration. Ils peuvent néanmoins le suivre sur base volontaire et, en Flandre, un trajet flexible a même été conçu pour les personnes actives en insertion. Toutefois, la question est de savoir s'ils en sont avertis et si leur employeur leur accorde du temps pour y participer. Cet instrument pourrait précisément être l'outil idéal pour informer les travailleurs migrants de leurs droits et obligations en matière de travail et de migration. Cela leur donnerait l'occasion de faire plus ample connaissance avec un réseau de personnes et d'organisations en Belgique.

Les employeurs mal intentionnés qui recourent au système de migration de la main-d'oeuvre font tout ce qui est en leur pouvoir pour isoler le travailleur et le tenir à l'écart de toute information pertinente. Un cours d'intégration obligatoire avec un programme sur mesure mettant l'accent sur leurs droits en matière de travail, l'existence des services d'inspection du travail et des syndicats pourrait apporter une réponse au manque de connaissances et à l'isolement des travailleurs migrants. En outre, ils doivent se renseigner sur les possibilités offertes dans le cadre de leurs droits en matière d'immigration et obtenir les informations nécessaires sur les droits sociaux qu'ils sont en train de construire. Les travailleurs migrants qui détiennent ces informations ne présentent plus d'intérêt pour les employeurs mal intentionnés. En effet, il est bien plus probable que le travailleur trouve le moyen de se rendre aux services d'inspection compétents en cas d'exploitation.

En cas de perte d'emploi, il doit y avoir une réelle possibilité de trouver un nouvel emploi

La décision d'aller travailler dans un autre pays et l'investissement moral que cela comporte ne sont faciles pour personne. Il est important que le travailleur migrant et, le cas échéant, sa famille puissent tirer pleinement profit de cette décision. Si ce travailleur perd son emploi

pendant la durée prévue de son contrat de travail, il doit avoir la possibilité de trouver un nouvel emploi.

La nouvelle politique de migration économique tente pour la première fois d'apporter une réponse à ce problème. Si l'autorisation de travailler est retirée par la région pour l'une ou l'autre raison (par exemple, le licenciement par l'employeur), le travailleur sera toujours autorisé à séjourner sur le territoire pendant 90 jours. Mais il n'est alors plus autorisé à travailler. En supposant que le retrait de la région ait lieu à la fin du permis unique, le travailleur peut alors demander une annexe 51. Cette annexe est limitée à un séjour de 3 mois. Dans les deux cas, le travailleur dispose donc de 90 jours pour trouver un nouvel employeur qui introduise un nouveau permis unique en sa faveur.

Ce qui fait qu'un employeur en Flandre ne peut pas demander un permis unique pour les professions en pénurie depuis la Belgique. En effet, l'une des conditions de base pour pouvoir recruter un travailleur migrant moyennement qualifié via la liste des professions en pénurie est qu'il ne se trouve pas encore sur le territoire. Ce n'est qu'après un recours contre une décision négative de la région pour ce motif que le ministre peut accorder une exception. Cela conduit à une procédure plus longue et il faudra donc un employeur qui soit prêt à attendre cette procédure plus longue.

Cette possibilité est trop limitée. Là encore, nous constatons qu'il n'y a pas eu de raisonnement du point de vue du travailleur migrant. Celui-ci doit déjà connaître l'existence de l'annexe 51 et savoir où il peut en faire la demande. Pour un travailleur disposant d'un réseau limité en Belgique, le délai de 3 mois pour trouver un nouvel emploi est assez court. Il ressort de la politique qu'aucune initiative n'a été prise au sein du VDAB pour développer ou prévoir une politique spécifique pour ce groupe de demandeurs d'emploi potentiels.

Recrutement

Maintenant que le système de migration économique est devenu plus accessible à un certain nombre de personnes moyennement qualifiées, il est possible que les agences de recrutement deviennent plus actives sur ce marché. Dans tous les autres pays où cela s'est produit, ce changement a entraîné son lot de problèmes. Faux contrats, structures de coûts peu claires, paiements anticipés ...

Aucune région n'a élaboré de mesures à cet égard. Des leçons auraient pu être tirées des expériences d'autres pays et le recrutement n'aurait dû être autorisé que par des agences pour l'emploi reconnues. Tous les coûts liés à ces agences pour l'emploi doivent toujours être supportés par l'employeur et ne doivent en aucun cas être répercutés sur le travailleur. Les régions auraient pu s'inspirer des directives élaborées par l'OIT à ce sujet[102].

Qui assume quels coûts ?

Dans la politique de migration économique, il n'est pas précisé qui doit payer quels coûts. Si un employeur doit convaincre un employé hautement qualifié dans le domaine des technologies de l'information de venir travailler pour lui en Belgique, il y a de fortes chances qu'il en assume les coûts. Mais qu'en est-il pour le boucher issu de la liste flamande d'emplois en pénurie ?

Si on veut recruter un travailleur migrant, il y a des coûts supplémentaires :

- Remboursement des frais auprès du pouvoir fédéral
- Frais de voyage aller-retour entre le pays d'origine et la Belgique
- Frais de visa éventuels
- Frais d'assurance pour couvrir le voyage et la période en Belgique jusqu'au premier jour d'emploi
- Autres frais de procédure éventuels
- Coûts liés au recrutement

La politique de migration économique n'indique pas clairement qui doit supporter ces coûts. Cela peut mener à des accords peu clairs entre le travailleur et l'employeur ou à des faux-semblants délibérés. Il arrive que l'employeur promette de payer le travailleur une fois qu'il est en Belgique, mais ne le fasse jamais ou que l'employeur déduise les frais qu'il a engagés du salaire même si cela n'a pas été convenu.

La possibilité réelle de déposer une plainte

Les quatre éléments précités ont été abordés dans au moins une, voire plusieurs des directives européennes dont nous avons parlé précédemment. Malheureusement, les régions n'ont pas su saisir ces opportunités lors de l'élaboration de leur nouvelle politique de migration économique. Une politique bien développée sur ces aspects aurait pu prévenir les abus et l'exploitation des travailleurs migrants.

Mais même si cela avait été implémenté, il pourrait toujours y avoir un conflit entre l'employeur et le travailleur. La politique de migration économique continuera à se concentrer sur la migration économique au départ d'un seul employeur pour lequel le travailleur

102 OIT : Principes généraux et directives opérationnelles concernant le recrutement équitable et Définition des commissions de recrutement et frais connexes, 22 mai 2019.

peut travailler. La dépendance à l'égard de cet employeur est donc élevée. Si vous perdez votre emploi, vous perdez votre séjour, à moins que vous ne trouviez un nouvel emploi. En tant que travailleur migrant, oseriez-vous prendre ce risque ? Ou préféreriez-vous garder le silence et accepter l'exploitation ? À l'instar du Canada, les régions auraient pu choisir d'élaborer un système où les travailleurs migrants qui sont liés à un employeur, mais se trouvent dans une situation de conflit, se voient offrir une porte de sortie. Au Canada, un « permis de travail ouvert pour les travailleurs vulnérables »[103] a été élaboré. Les travailleurs migrants qui entrent en conflit avec leur employeur reçoivent un permis de séjour et de travail qui leur donne accès à l'ensemble du marché du travail sans restrictions. Sur la base de ce statut, une solution à long terme peut alors être recherchée pour le travailleur migrant concerné, par exemple en trouvant un nouvel employeur dans le cadre de la politique classique de migration économique.

103 https://www.canada.ca/fr/immigration-refugies-citoyennete/organisation/publications-guides/bulletins-guides-operationnels/residents-temporaires/travailleurs-etrangers/travailleurs-vulnerables.htm.

2. Libre circulation

La condition de ressources suffisantes pour un citoyen européen est également remplie si les revenus proviennent de l'emploi illégal d'un tiers

Dans une affaire, la Cour de justice[104] a précisé davantage la manière dont la condition de ressources suffisantes visée dans la directive sur la libre circulation[105] devait être interprétée. Dans ce dossier, une mère albanaise voulait rejoindre ses deux enfants mineurs de nationalité irlandaise au Royaume-Uni. Selon la directive sur la libre circulation, les citoyens doivent prouver qu'ils remplissent la condition de ressources suffisantes afin d'éviter qu'ils ne fassent peser une charge déraisonnable sur le système d'assistance sociale de l'État membre d'accueil pendant leur séjour[106]. La Cour a jugé que les enfants remplissaient cette condition même si leurs moyens de subsistance reposaient sur les revenus de leur père qui travaillait sans permis de séjour et de travail. La Cour s'est appuyée sur le libellé de l'article 7 de la directive, qui n'exclut pas explicitement l'inclusion des revenus du travail non déclaré. La Cour s'est également basée sur le principe de proportionnalité. Le Royaume-Uni a fait valoir que le droit de séjour pouvait être refusé pour des raisons d'ordre public parce que le père exerçait un travail non déclaré. La Cour a estimé que, pour cette raison, un refus ne peut découler que de l'existence d'une « menace réelle, actuelle et suffisamment grave envers un intérêt fondamental de la société », ce qui n'était pas le cas ici.

Allocations familiales pour les enfants d'un travailleur de l'UE qui n'est plus occupé dans l'État membre d'accueil

La Cour de justice[107] s'est également prononcée dans une affaire portant sur les conditions d'octroi d'allocations familiales pour des enfants vivant dans un autre État membre. Le père roumain avait travaillé plusieurs fois et bénéficié d'allocations de chômage et d'aide sociale dans l'État membre d'accueil, l'Irlande. Après avoir perdu son emploi, il a vécu avec une prestation contributive, puis avec une prestation non contributive[108] et enfin avec une indemnité de maladie. Le père avait demandé des allocations familiales dans l'État membre d'accueil pour ses enfants résidant dans le pays d'origine. Les autorités irlandaises entendaient lui verser des allocations familiales uniquement pour la période pendant laquelle il a bénéficié de prestations contributives, mais pas pour la période suivante.

La Cour a jugé que le règlement de coordination des régimes de sécurité sociale[109] prévoit qu'une personne a droit aux prestations familiales conformément à la législation de l'État membre compétent, de même que les membres de la famille résidant dans un autre État membre, comme s'ils résidaient dans l'État membre compétent. Le règlement n'exige pas qu'une personne ait un statut spécifique, notamment celui de salarié, pour avoir droit aux allocations familiales. La Cour a noté qu'il ressort clairement du contexte et de l'objectif du règlement que les allocations familiales destinées à des enfants résidant dans un autre État membre peuvent être dues pour plusieurs raisons et pas seulement sur la base d'une activité salariée.

Les revenus pour l'acquisition du statut de résident de longue durée peuvent également provenir de tiers

La Cour de justice[110] a statué dans une affaire, en réponse à une question préjudicielle du CCE, sur la nature des revenus d'un résident de longue durée. Pour obtenir le statut de résident de longue durée, la personne doit prouver qu'elle dispose de ressources suffisantes. Selon la Cour, ces ressources peuvent également provenir de tiers si elles sont mises à la disposition du demandeur par un tiers et qu'elles sont fixes, régulières et suffisantes[111].

104 CJUE, 2 octobre 2019, *Bajratari c. UK Secretary of State for the Home Department,* C-93/18.
105 Directive 2004/38/CE du 29 avril 2004 relative au droit des citoyens de l'Union et des membres de leurs familles de circuler et de séjourner librement sur le territoire des États membres.
106 Art. 7, alinéa 1, b) directive 2004/38/CE.
107 CJUE, 7 février 2019, *Bogatu c. Irlande*, C-322/17.
108 Terminologie de la Cour de justice : une prestation non contributive.
109 Règlement (CE) n° 883/2004 du Parlement européen et du Conseil du 29 avril 2004 sur la coordination des régimes de sécurité sociale.
110 CJUE, 3 octobre 2019, *X c. Belgique*, C-302/18.
111 Voir également : https://www.agii.be/nieuws/hvj-inkomsten-voor-status-langdurig-ingezetene-mogen-ook-van-derde-afkomstig-zijn?utm_source=flexmail&utm_medium=e-mail&utm_campaign=nieuwsbriefvreemdelingenrechteninternationaalfamilierecht2019nr9&utm_content=lees+meer.

Le Brexit et ses conséquences pour les Britanniques et leur séjour en Belgique

Le Royaume-Uni a quitté l'Union européenne le 1er février 2020. Quelles en sont les conséquences sur le séjour des Britanniques et de leurs familles en Belgique ?

Le Royaume-Uni et l'Union européenne négocient actuellement leur future collaboration.

Dans l'intervalle, ils ont déjà pris un certain nombre de dispositions dans un accord de retrait[112] pour la période de transition jusqu'au 31 décembre 2020[113]. Cette période peut encore être prolongée d'un ou deux ans[114]. L'accord repose sur la réciprocité et s'applique donc également aux citoyens de l'Union résidant au Royaume-Uni. Si les parties parviennent à un accord avant la fin de cette période de transition, le « no-deal brexit » sera levé et cet accord prendra effet à partir du 1er janvier 2021. Si aucun accord n'est conclu avant la fin de cette période de transition, le « no-deal » sera un fait.

Les citoyens britanniques qui souhaitent s'installer en Belgique avec leur famille avant cette date seront soumis aux mêmes règles qu'auparavant.

Les ressortissants britanniques et les membres de leur famille résidant en Belgique avant la date du 31 décembre 2020 conserveront leurs droits. Ils sont bénéficiaires de l'accord de retrait. Ils seront invités par lettre à se présenter à leur commune dans le courant de l'année 2020 jusqu'à la mi 2021 pour faire remplacer leur carte de séjour. Dès qu'ils disposeront d'une nouvelle carte, ils conserveront à vie leurs droits de séjour en tant que citoyens de l'Union, même après la période de transition.

Les citoyens britanniques qui souhaiteront s'installer en Belgique après le 31 décembre 2020 (ou à la fin de la prolongation de la période de transition) ne pourront plus invoquer les règles en vigueur. Dans l'attente d'un nouvel accord entre l'Union européenne et le Royaume-Uni, ils seront désormais considérés comme des ressortissants de pays tiers.

En outre, il existe un certain nombre de règles spéciales pour, entre autres, les travailleurs frontaliers, certains membres de la famille, etc. L'OE a mis à disposition sur son site Internet une FAQ exhaustive qui les aborde[115].

3. Détachements — libre circulation des services

La transposition de la nouvelle directive sur le détachement des travailleurs en 2020

La nouvelle directive 2018/957 sur le détachement des travailleurs[116] devait être transposée par les États membres au plus tard le 31 juillet 2020. La loi visant à transposer la nouvelle directive sur le détachement des travailleurs a été approuvée le 27 mai 2020 par le Parlement belge[117] et est entrée en vigueur le 30 juillet 2020[118].

Le principe de l'ancienne directive sur le détachement de travailleurs était qu'un travailleur détaché pouvait être envoyé par son employeur dans un autre État membre pour y travailler pendant une certaine période, dans le cadre de la libre circulation des services, mais selon les conditions et les règles du pays d'origine. La situation a désormais changé, car elle a entraîné un important mécontentement dans les États membres d'accueil. La Commission européenne a fait une proposition visant à modifier la directive. Après de nombreuses protestations, en particulier de la part des pays d'Europe centrale et de l'Est, un accord a finalement été conclu. Avec cette révision, la Commission européenne vise à rétablir l'équilibre entre la sauvegarde de la libre circulation des services, la concurrence loyale et la protection sociale des travailleurs. L'objectif de la Commission, en révisant la directive, est de promouvoir le principe de « salaire égal pour un travail égal sur le même site ». Concrètement, les travailleurs détachés qui effectuent le même travail dans la même entreprise que leurs collègues locaux doivent bénéficier des mêmes conditions de travail et de rémunération. En matière de sécurité sociale et de fiscalité, c'est le droit du pays d'origine qui prévaut. Par conséquent, il subsiste une concurrence salariale.

112 Accord sur le retrait du Royaume-Uni de Grande-Bretagne et d'Irlande du Nord de l'Union européenne du 11 avril 2019 (2019/C 66 I/01).
113 Loi du 3 avril 2019 relative au retrait du Royaume-Uni de l'Union européenne.
114 Les droits et obligations des citoyens sont régis au Titre II de l'Accord du 11 avril 2019.
115 Voir page internet de l'OE consacrée au Brexit : https://dofi.ibz.be/sites/dvzoe/FR/Guidedesprocedures/Pages/Brexit-deal.aspx.
116 Directive 2018/957 modifiant la directive 96/71/CE concernant le détachement de travailleurs effectué dans le cadre d'une prestation de services
117 https://www.dekamer.be/FLWB/PDF/55/1173/55K1173001.pdf.
118 Loi du 12 juin 2020 portant diverses dispositions concernant le détachement des travailleurs.

La directive introduit quelques changements importants, comme :

- Le terme « salaire minimum » est remplacé par « rémunération ». Ainsi, la rémunération des travailleurs détachés doit respecter non seulement les conditions du salaire minimum, mais aussi les autres règles contraignantes en matière de rémunération dans l'État membre d'accueil.
- Le détachement ne peut pas durer plus de 12 mois. Si un travailleur détaché travaille dans l'État membre d'accueil pendant une période plus longue, il est alors également soumis à toutes les règles relatives aux conditions d'emploi de l'État membre d'accueil. Auparavant, seules les dispositions contraignantes du droit du travail belge s'appliquaient aux travailleurs détachés. Afin d'éviter les « pantouflages », il convient d'additionner les périodes de détachement lorsqu'un travailleur détaché est remplacé par un autre qui effectue le même travail au même endroit[119].
- Les règles applicables aux travailleurs intérimaires ont été adaptées. Les travailleurs intérimaires détachés dans le pays d'accueil sont désormais soumis aux mêmes conditions d'emploi que les travailleurs intérimaires locaux.
- Les règles relatives au logement dans le pays d'accueil s'appliquent également aux travailleurs détachés.
- Certains coûts liés au détachement, tels que le voyage, les repas et le logement, doivent être compensés.
- Les États membres doivent prendre des mesures de contrôle et sanctionner la fraude et le contournement des règles[120].

Pour le secteur des transports, l'ancienne directive sur le détachement de travailleurs restera d'application jusqu'à l'entrée en vigueur de règles sectorielles spécifiques. En raison de la nature spécifique et atypique du transport routier, qui est en fait toujours une certaine forme de détachement, les règles de la directive sur le détachement des travailleurs ne s'y appliquent pas toujours[121].

La lutte contre le dumping social

L'année dernière, le gouvernement belge a pris diverses mesures pour lutter contre le dumping social et la fraude

Accord de coopération dans la lutte contre la fraude sociale

Le 12 novembre 2019, la police, la justice et les inspections sociales (de l'ONSS, de l'INASTI, du SPF ETCS, de l'ONEM et de l'INAMI) ont conclu un accord pour mettre en place conjointement des équipes d'enquête contre la fraude sociale dans tout le pays. Jusqu'à présent, cela n'existait qu'en Flandre-Orientale. Ces équipes d'enquête mixtes des forces de police et des inspections sociales, appelées « MOTEMS », peuvent s'organiser par arrondissement et coopérer dans des dossiers individuels pour lutter contre le dumping social, le travail non déclaré, les faux indépendants et les faillites organisées[122].

Augmenter le nombre d'enquêtes sur le dumping social

Le plan d'action fédéral de lutte contre la fraude sociale 2020 a été approuvé par le Conseil des ministres le 20 décembre 2019. Le plan annonce qu'une attention particulière sera accordée au dumping social dans le but de contrôler et de sanctionner tant les travailleurs et indépendants en détachement illégal que le respect par l'employeur étranger des conditions d'emploi imposées par la loi[123].

L'ONSS peut prendre des mesures contre la mise à disposition illégale[124] de travailleurs détachés

L'AR du 17 août 2019[125] stipule que les inspecteurs de l'ONSS peuvent désormais également agir contre la mise à disposition illégale de travailleurs détachés dans le cadre d'un emploi transfrontalier. Les inspecteurs de l'ONSS sont désormais également habilités à constater les infractions et à tenir l'utilisateur et l'employeur solidairement responsables des dettes sociales en Belgique. C'était autrefois la compétence exclusive de

119 Art. 1, 2), b) Directive 2018/957. Voir également : M. Houwerzijl, "Herziening van de detacheringsrichtlijn een geslaagde evenwichtsoefening", in H. Verschueren (ed.), *Detachering. Nieuwe ontwikkelingen in het Europees recht vanuit Belgisch en Nederlands perspectief*, Brugge, Die Keure, 2019, p. 22.

120 Art. 5 Directive 96/71/CE.

121 F. Van Overbeeke, "De (niet)-toepasselijkheid van de detacheringsrichtlijn op arbeid in het Europese wegtransport", in H. Verschueren (ed.), *Detachering. Nieuwe ontwikkelingen in het Europees recht vanuit Belgisch en Nederlands perspectief*, Brugge, Die Keure, 2019, p. 57.

122 https://www.siod.belgie.be/fr/signature-de-laccord-cadre-sur-les-motems et Speurders tegen sociale fraude bundelen krachten in heel België, *De Tijd*, 13 novembre 2019.

123 Plan d'action fédéral de lutte contre la fraude sociale 2020, p. 69, voir : https://www.siod.belgie.be/fr/publications/plan-daction-2020.

124 La mise à disposition de travailleurs ou le prêt de personnel est le prêt d'un travailleur par un employeur à un tiers qui fait appel à ses services et exerce une autorité sur le travailleur. En principe, c'est interdit en Belgique, sauf dans certaines exceptions, comme pour les agences d'intérim.

125 AR du 17 août 2019 portant modification de l'arrêté royal du 9 décembre 1987 désignant les fonctionnaires et agents chargés de surveiller l'exécution de la loi du 24 juillet 1987 sur le travail temporaire, le travail intérimaire et la mise de travailleurs à la disposition d'utilisateurs et de ses arrêtés d'exécution et d'accorder les autorisations prévues par ladite loi entrée en vigueur le 21 septembre 2019.

l'Inspection du Contrôle des lois sociales. Ce faisant, le gouvernement renforce encore la lutte contre le dumping social et les sous-traitants étrangers qui y sont associés.

4. Étudiants

Transposition de la directive relative aux étudiants

Comme mentionné *supra*, la directive relative aux étudiants et aux chercheurs[126] n'a pas encore été transposée par les autorités belges pour la partie étudiants. C'est une compétence fédérale. Il s'agit notamment de l'introduction d'une année de recherche pour les étudiants à la fin de leurs études pour leur permettre de chercher un emploi en Belgique. Une procédure d'infraction est en cours contre la Belgique pour non-transposition de la directive[127].

Selon la jurisprudence constante de la Cour de justice[128], les directives transposées tardivement peuvent néanmoins avoir un effet direct. Les citoyens peuvent invoquer le droit européen devant les tribunaux, à condition que les dispositions soient inconditionnelles et suffisamment claires et précises[129].

La Commission européenne a confirmé que l'article 25, paragraphe 1, de la directive a un effet direct. Un étudiant peut donc invoquer cet article auprès de l'Office des étrangers afin d'obtenir un permis de séjour temporaire dans le but de chercher du travail ou de créer une entreprise à la fin de ses études. L'année de recherche s'applique également aux chercheurs qui ont terminé leurs activités de recherche[130].

L'année linguistique préparatoire ne suffit pas en soi pour prolonger le séjour des étudiants

Le CCE[131] a décidé qu'une année linguistique préparatoire ne suffisait pas en soi pour prolonger le séjour d'un étudiant de pays tiers. Selon un arrêt du CCE, un ressortissant de pays tiers doit également démontrer qu'il a été admis à suivre un programme d'études à temps plein dans un établissement d'enseignement supérieur pour être considéré comme étudiant. Ces études peuvent être précédées d'une formation préparatoire, comme une année linguistique préparatoire. Mais sans une preuve d'admission aux études dans un établissement d'enseignement supérieur, cela ne suffit pas.

Mesures COVID-19 pour l'admission au travail et les travailleurs migrants

Assouplissement temporaire pour les demandes de titre unique

Les régions ont temporairement adapté leurs services en réponse à la pandémie COVID-19[132]. Certaines mesures ont également été prises pour les travailleurs migrants[133]:

- Les demandes de permis uniques peuvent être introduites par courrier électronique.
- Ceux qui ne peuvent quitter le territoire pour des raisons de force majeure et qui bénéficient d'une prolongation de 90 jours de la part de l'OE peuvent obtenir un permis de travail par le biais d'une procédure accélérée pour travailler pendant cette période.
- Le contexte (périodes de chômage temporaire) est pris en compte dans le calcul des barèmes salariaux annuels.
- Lors d'une demande de renouvellement du permis unique, l'annexe 49 sera envoyée par courrier électronique par la commune. Exceptionnellement, l'annexe 49 sera valable 90 jours.

126 Directive (UE) 2016/801 du 11 mai 2016 relative aux conditions d'entrée et de séjour des ressortissants de pays tiers à des fins de recherche, d'études, de formation, de volontariat et de programmes d'échange d'élèves ou de projets éducatifs et de travail au pair.
127 https://ec.europa.eu/commission/presscorner/detail/fr/INF_19_425.
128 CJUE, *Van Gend et Loos c.* l'administration néerlandaise des impôts, 5 février 1963, 26/62.
129 CJUE, *Van Duyn c. Home Office*, 4 décembre 1974, 41/74.
130 https://ec.europa.eu/transparency/regexpert/index.cfm?do=groupDetail.groupMeeting&meetingId=17314&Lang=FR
131 CCE mardi 28 mai 2019, n° 222.049.
132 L'impact de la pandémie COVID-19 sur le statut juridique des ressortissants étrangers : www.agii.be/nieuws/de-impact-van-de-covid-19-pandemie-op-de-rechtspositie-van-vreemdelingen#acht.
133 Région flamande : https://www.vlaanderen.be/arbeidskaart-en-arbeidsvergunning/coronacrisis; Région de Bruxelles-Capitale : http://werk-economie-emploi.brussels/fr/autorisations-travail-covid-19; Région wallonne : https://emploi.wallonie.be/de/home/travailleurs-etrangers/permis-de-travail.html.

Droit temporaire au travail pour les demandeurs d'asile dès le dépôt de la demande d'asile

Les demandeurs de protection internationale peuvent, en principe, commencer à travailler 4 mois après avoir introduit leur demande. Dans le contexte de la crise COVID-19, cette possibilité a été étendue et la période d'attente de 4 mois a été suspendue. Un demandeur d'asile est donc autorisé à travailler dès que la demande d'asile a été déposée, pour autant qu'elle ait été introduite avant le 18 mars 2020 et à condition que l'employeur fournisse un toit à son employé. Une annexe 26 ou une attestation d'immatriculation suffisait pour pouvoir travailler. Ce régime a été introduit par arrêté de pouvoirs spéciaux[134] et était en vigueur jusqu'au 30 juin 2020.

Travailleurs saisonniers

Du fait de la crise du coronavirus, le secteur agricole et horticole est confronté à une pénurie de main-d'œuvre saisonnière d'origine étrangère. Le Cabinet restreint a approuvé l'arrêté royal du 9 avril 2020 sur les travailleurs saisonniers[135].

Ainsi, tous les quotas applicables au travail saisonnier ont été doublés en 2020.

Le gouvernement a permis de donner une **seconde carte cueillette** par travailleur en 2020. Cette mesure est en vigueur depuis le 1er mars et est limitée à l'année 2020. Les travailleurs saisonniers qui dépendent du secteur peuvent travailler deux fois plus de jours que d'ordinaire.

134 Art. 3 de l' Arrêté de pouvoirs spéciaux du 27 avril 2020 n°14 pris en exécution de l'article 5,§1, 5°, de la loi du 27 mars 2020 accordant des pouvoirs au Roi afin de prendre des mesures dans la lutte contre la propagation du coronavirus COVID-19 (II) visant à garantir la bonne organisation du travail dans les secteurs critiques

135 Arrêté royal n° 5 du 9 avril 2020 portant exécution de l'article 5, § 1er, 5°, de la loi du 27 mars 2020 accordant des pouvoirs au Roi afin de prendre des mesures dans la lutte contre la propagation du coronavirus COVID-19 (II), en vue d'adapter certaines règles applicables dans le secteur de l'agriculture et de l'horticulture (*MB*, 20 avril 2020).

Notes



Myria
138 rue Royale • 1000 Bruxelles
T +32 (0)2 212 30 00
myria@myria.be

Myria, le Centre fédéral Migration, est une institution publique indépendante. Il analyse la migration, défend les droits des étrangers et lutte contre la traite et le trafic des êtres humains. Myria promeut une politique basée sur la connaissance des faits et le respect des droits de l'homme.

Le rapport *La migration en chiffres et en droits* a vocation à informer chaque année sur l'actualité des flux migratoires et le respect des droits fondamentaux des étrangers.

www.myria.be
@MyriaBe
www.facebook.com/MyriaBe
www.linkedin.com/company/myria-federal-migration-centre

MYRIA
Centre fédéral Migration

Ed. resp. : Koen Dewulf, Directeur de Myria - Rue Royale, 138 - B - 1000 Bruxelles - www.myria.be - myria@myria.be - Octobre 2020