

RAPPORT DE SYNTHÈSE

SUR LES RESTRICTIONS ET OBSTACLES INJUSTIFIÉS AU DROIT À LA
LIBRE CIRCULATION OU SUR LA DISCRIMINATION FONDÉE SUR LA
NATIONALITÉ À L'ENCONTRE DES TRAVAILLEUR·SES ISSU·ES DE
L'UNION EUROPÉENNE ET DES MEMBRES DE LEUR FAMILLE



CET

CENTRE POUR L'ÉGALITÉ
DE TRAITEMENT



UNIVERSITÉ DU
LUXEMBOURG

À PROPOS DU RAPPORT

Ce rapport de synthèse récapitule les principaux résultats de l'étude menée par l'Université du Luxembourg (mandatée par le CET - Centre pour l'égalité de traitement) au sujet des restrictions et obstacles injustifiés au droit à la libre circulation et de la discrimination fondée sur la nationalité à l'encontre des travailleur·ses issu·es de l'Union européenne et des membres de leur famille.

Ce document est destiné aux acteur·rices politiques luxembourgeois·es, aux autres parties prenantes concernées ainsi qu'au grand public.

SOURCES

Nienaber, B., Vysotskaya, V., Muzzi, M., Zega, A., Vasconcelos, J. (2022) Rapport sur les restrictions et obstacles injustifiés au droit à la libre circulation ou sur la discrimination fondée sur la nationalité à l'encontre des travailleur·ses issu·es de l'Union européenne et des membres de leur famille. Université du Luxembourg et Centre pour l'égalité de traitement.

INTRODUCTION

Le **droit de circuler et de séjourner librement** sur le territoire des États membres est **inscrit dans les fondements de l'Union européenne** (UE) et énoncé dans le Traité sur le Fonctionnement de l'Union européenne (Art.21)[1]. En garantissant le droit à la circulation au sein de l'Union, la législation fondamentale de l'UE interdit en outre toute discrimination fondée sur la nationalité (Art.18), notamment entre les travailleur·ses des États membres, en matière d'emploi, de rémunération et d'autres conditions de travail (Article 45(2))[2]. Le droit des citoyen·nes de l'Union et des membres de leur famille de circuler et de séjourner librement sur le territoire des États membres de l'UE est quant à lui garanti par la Directive 2004/38/CE[3].

Néanmoins, **la mobilité dans l'UE n'est pas un droit absolu**. À leur tour, le droit à la circulation, d'entrée et de sortie sont conditionnés par les lois nationales qui transposent les directives européennes car « les conditions et les limitations, qui sont essentiellement le résultat de la législation secondaire, sont soumises au contrôle judiciaire des tribunaux nationaux et varient selon que le·la citoyen·ne exerce ou non une activité économique » (Gerkrath 2013)[4].

Les conditions de la libre circulation et les droits qui en découlent occupent une place particulière dans la législation luxembourgeoise en raison des spécificités du marché du travail national, majoritairement composé de la main-d'œuvre issue de l'UE. L'écrasante majorité des citoyen·nes vivant et travaillant au Luxembourg sont des citoyen·nes de l'UE - 468 000 personnes. Avec plus de 263.000 résident·es luxembourgeois·es de nationalité

européenne et plus de 200.000 frontalier·ères, les citoyen·nes de l'UE représentent 55% des habitant·es de jour au Luxembourg (Statec, 2022)[5].

La Cour de justice de l'Union européenne (CJUE) joue un rôle crucial dans « l'interprétation et le rééquilibrage de la libre circulation et de l'égalité de traitement », car ses arrêts exercent une pression nécessaire sur les politiques sociales des États membres de l'UE et renforcent ainsi les droits des citoyen·nes de l'UE en matière d'égalité de traitement au Luxembourg. Les décisions judiciaires de la CJUE à l'encontre du Luxembourg (les plus récentes datent de 2020[6] et 2019[7]) témoignent de **l'existence d'une inégalité de traitement au Luxembourg** entre les citoyen·nes européen·nes et les ressortissant·es luxembourgeois·es.

Bien que la loi du 7 novembre 2017[8] ait ajouté un nouveau motif de discrimination dans le droit national luxembourgeois, à savoir celui de « la nationalité », il n'existe pas jusqu'à présent de recherche approfondie permettant de comprendre si et dans quelle mesure les citoyen·nes de l'UE sont discriminé·es en raison de leur nationalité au Luxembourg. Au total, ces personnes représentent toutefois 55% des habitant·es de jour au Luxembourg. Ainsi, cette étude s'aligne sur l'article 4(4) de la loi du 7 novembre 2017 pour analyser la situation actuelle des citoyen·nes de l'UE résidant et travaillant au Luxembourg.

OBJECTIFS DE L'ÉTUDE

L'objectif principal du projet est d'identifier des domaines sensibles, les plus exposés à l'inégalité de traitement ou aux entraves de la libre circulation. Les questions générales de ce projet de recherche sont formulées comme suit :

- Les citoyen·nes de l'UE qui résident et travaillent au Luxembourg subissent-elles-ils une inégalité de traitement dans leur vie professionnelle et civique ?
- Quelles inégalités de traitement subissent les citoyen·nes de l'UE dans le cadre de leurs conditions de travail et de vie au Luxembourg ?

Les objectifs supplémentaires du projet incluent l'analyse et la compréhension des restrictions et obstacles injustifiés au droit à la libre circulation des ressortissant·es de l'Union européenne et des membres de leur famille.

MÉTHODE

Menée en 2021 et 2022, cette recherche multidisciplinaire comprend tout d'abord une **analyse juridique** afin de déterminer dans quelle mesure la législation et la jurisprudence prévoient des restrictions injustifiées à la libre circulation ou des discriminations de citoyen·nes de l'UE par rapport aux ressortissant·es luxembourgeois·es.

Cette analyse a également servi de base à l'élaboration de l'enquête quantitative qui vise à appréhender les perceptions et les opinions de **274 professionnel·les des structures publiques et privées** au sujet du traitement des citoyen·nes de l'UE vivant et/ou travaillant au Luxembourg. Partant de l'indicateur des exigences linguistiques, **230 offres d'emploi** du secteur public disponibles publiquement sur les sites gouvernementaux ont aussi été analysées. Cette approche quantitative a été complétée par plusieurs dimensions **qualitatives** :

- l'analyse des réponses aux questions ouvertes de l'enquête
- la réalisation de **10 entretiens** semi-directifs menés avec des citoyen·nes de l'Union européenne
- une analyse de rapports de l'Ombudsman

RÉSULTATS CHOISIS

La recherche a permis d'identifier plusieurs domaines sensibles, plus exposés à l'inégalité de traitement et aux entraves à l'exercice du droit à la libre circulation. Les cinq domaines identifiés sont les suivants :

- 1) La problématique du **retrait du droit de séjour** pour motif de charge déraisonnable pour le système d'assistance sociale (source : analyse juridique, enquête qualitative).
- 2) Le droit au **regroupement familial** des ressortissant·es de pays tiers membres de la famille d'un citoyen·ne de l'Union (source : analyse juridique, enquête quantitative).
- 3) Le **droit d'établissement** avec la problématique de la reconnaissance des diplômes et des qualifications professionnelles (source: analyse juridique, enquête quantitative et approche qualitative).
- 4) L'accès à **l'emploi du secteur public** (sur base des critères nationalité et exigences linguistiques (source : analyse juridique, analyse des offres d'emploi, enquête quantitative et approche qualitative).
- 5) L'accès aux **prestations sociales** pour les travailleur·ses transfrontalier·ères en relation notamment avec le lieu de résidence et la période de travail (source : analyse juridique, approche qualitative).

*L'enquête fournit des résultats **souvent contrastés**, les répondant·es luxembourgeois·es et citoyen·nes de l'UE se distinguant souvent nettement dans leur appréciation. Si globalement, 72% des participant·es à l'enquête déclarent n'avoir jamais ou rarement observé dans le cadre professionnel une inégalité de traitement à l'égard d'un·e citoyen·ne européen·ne au Luxembourg au cours des 5 dernières années, cette part est de 79% parmi les répondant·es luxembourgeois·es et seulement de 58% pour les répondant·es citoyen·nes de l'UE.*

RETRAIT DU DROIT DU SÉJOUR

La législation luxembourgeoise en matière de libre circulation **est conforme** à la directive 2004/38/CE relative au droit des citoyen·nes de l'Union et des membres de leur famille de circuler et de séjourner librement sur le territoire des États membres. Le séjour au Luxembourg des citoyen·nes de l'UE inactif·ves sur le plan économique est subordonné à la condition qu'ils·elles ne constituent pas une « **charge déraisonnable** » pour le système d'assistance sociale luxembourgeois.

En ce qui concerne l'interprétation de la notion de charge déraisonnable en tant que motif de retrait du droit de séjour, si les décisions juridictionnelles analysées n'énoncent pas de critère quantitatif général dans leur raisonnement, elles prônent néanmoins un équilibre entre : i) les montants des salaires et pensions touchés, d'un côté, et les montants provenant de l'assistance sociale versée, de l'autre ou ii) la durée de séjour au Luxembourg par rapport à la durée et au montant des prestations sociales non contributives reçues, au regard des périodes d'activité concernées.

La caractéristique commune de toutes ces décisions juridictionnelles était que le·la citoyen·ne de l'UE était bénéficiaire du RMG (revenu minimum garanti) ou du REVIS (revenu d'inclusion sociale). Toutefois, le montant des prestations sociales non contributives reçues du Fonds national de solidarité varie considérablement. Cet écart important pourrait s'expliquer notamment par le critère d'équilibre mentionné ci-dessus mais également par des variations observées au niveau du délai de lancement de la procédure de retrait du droit de séjour.

En cas de retrait du droit de séjour pour charge déraisonnable, d'une façon générale, le Luxembourg ne procède pas à l'éloignement forcé des citoyen·nes de l'UE. Ceux·celles-ci sont plutôt invité·es à se positionner, à régulariser leur situation et à

recupérer leur droit de séjour au risque qu'ils-elles soient privé-es des droits rattachés au séjour légal.

En ce qui concerne cette thématique, 90.3% des personnes interrogé-es dans le contexte de l'enquête quantitative estiment qu'**une perte d'emploi due à une incapacité de travail ne devrait pas être une raison** d'inciter les citoyen·nes de l'UE à quitter le Luxembourg.

Quant à la question du départ du territoire luxembourgeois pour les citoyen·nes de l'UE devenu-es incapables de travailler pour cause de maladie ou de handicap, les deux groupes des citoyen·nes de l'UE ou des luxembourgeois-es sont majoritairement d'accord pour rejeter cette affirmation (78% pour les citoyen·nes de l'UE, 52% pour les Luxembourgeois-es).

73% des participant-es à l'enquête ne sont **pas (du tout) d'accord avec l'idée de révoquer le droit de séjour** des personnes qui restent plus de trois mois dans le pays, même après avoir cessé de travailler au Luxembourg et avoir utilisé les programmes de chômage ou de l'ADEM pour rechercher un emploi. Seuls environ 20% des citoyen·nes luxembourgeois-es estiment que les citoyen·nes de l'UE devraient quitter le Luxembourg après avoir essayé tous les programmes de recherche d'emploi.

Les résultats de l'enquête et de l'analyse qualitative ont montré qu'il existe un manque de clarté concernant les limitations du droit de séjour entre des citoyen·nes de l'UE. Dans ses rapports, l'Ombudsman confirme que de nombreuses personnes ignorent que le droit de séjour en tant que citoyen·ne de l'Union européenne est restreint par certaines limites, en particulier celles concernant la notion de charge déraisonnable pour le système d'assistance sociale (Ombudsman, 2019:48)[9].



L'Ombudsman confirme que de nombreuses personnes ignorent que le droit de séjour en tant que citoyen·ne de l'Union européenne est restreint par certaines limites, en particulier celles concernant la notion de charge déraisonnable pour le système d'assistance sociale. (Ombudsman, 2019:48)



DROIT AU REGROUPEMENT FAMILIAL

L'analyse a porté notamment sur des décisions juridictionnelles ayant pour objet de déterminer si le lien familial du·de la ressortissant·e de pays tiers avec un·e citoyen·ne de l'UE répondait aux critères minimaux pour l'octroi du droit de séjour au titre du regroupement familial.

En ce qui concerne la catégorie de « membre de la famille », sur les dix-huit décisions analysées, quinze d'entre elles concernaient un·e ascendant·e direct·e d'un·e enfant mineur·e résidant au Luxembourg (citoyen·ne de l'UE ou ressortissant·e luxembourgeois·e). Parmi les trois décisions restantes, deux relevaient des relations conjugales et une de la descendance.

Dans ces décisions, il **ne semble pas** y avoir de discrimination sur la base de la nationalité du·de la regroupant·e, qu'il·elle soit ressortissant·e luxembourgeois·e ou d'un autre État membre de l'UE. Ceci malgré le fait que, selon cette même jurisprudence, la condition de revenu n'existe que pour le·la seul·e regroupant·e non luxembourgeois·e.

Le **faible nombre** de décisions rendues par les juridictions administratives à ce sujet ne permet cependant pas d'évaluer l'ampleur des cas effectifs de refus de regroupement familial.

Le caractère complexe du sujet du regroupement familial se reflète également dans les **réponses plus ambiguës** des personnes interrogées dans le cadre de l'enquête quantitative. Néanmoins, la plupart des citoyen·nes luxembourgeois·es (32%) et des citoyen·nes de l'UE (42%) plaident pour le droit des enfants à rejoindre leurs parents au Luxembourg, indépendamment de leur âge et sans devoir justifier un quelconque état de dépendance financière à l'égard des parents. Les critères financiers sont mis en avant concernant le regroupement familial des parents de citoyen·nes de l'UE vivant

et/ou travaillant au Luxembourg. Dans l'ensemble, les répondant·es s'accordent à dire que les parents de citoyen·nes de l'UE vivant/travaillant au Luxembourg devraient être autorisés à les rejoindre au Luxembourg, à la double condition toutefois que les parents soient à leur charge et que les citoyen·nes de l'UE disposent de moyens économiques suffisants pour assurer cette responsabilité.

Derrière le regroupement familial des descendant·es et ascendant·es des citoyen·nes de l'UE semble planer la crainte de ne pas pouvoir assumer les **charges liées à la réunification familiale avec le risque de dépendre de l'aide sociale de l'État.**

DROIT D'ÉTABLISSEMENT ET RECONNAISSANCE DES DIPLÔMES

L'analyse a porté notamment sur des décisions juridictionnelles concernant le droit d'établissement et les droits dérivés tels que le droit à la reconnaissance des diplômes. Celles-ci étaient en rapport avec des diplômes ou des expériences acquis soit dans d'autres États membres de l'UE, soit dans des pays tiers, soit à la fois dans d'autres États membres de l'UE et dans des pays tiers.

Les titres, professions, expériences professionnelles et métiers dont la reconnaissance et l'homologation ont fait l'objet des décisions juridictionnelles analysées étaient en rapport avec les domaines suivants : santé ; construction ; professions du droit ; conseil économique ; gestion (financière, des entreprises, dirigeant d'entreprise) ; expertise-comptable ; enseignement ; immobilier ; lettres ; optique-optométrie ; architecture ; beaux-arts ; communication ; journalisme ; technologies de l'information ; sciences du théâtre, du cinéma et des médias ; esthétique ; sciences politiques ; transport de marchandises et médecine vétérinaire.

Il n'existe **pas de biais évident** dans les décisions selon le pays qui délivre le diplôme/où l'expérience a été acquise. En général, quel que soit le domaine professionnel, les décisions tendent à déclarer la demande injustifiée, indépendamment du pays où le diplôme a été délivré/où l'expérience a été acquise.

En outre, le **très faible nombre** de décisions rendues par les juridictions administratives à ce sujet **ne permet pas** d'évaluer l'ampleur exacte des cas de refus de reconnaissance de diplômes, qualifications et expériences professionnelles acquises à l'étranger.

Dans le cadre de l'enquête quantitative, une large majorité des répondant-es **soutiennent la proposition de reconnaissance des diplômes obtenus** dans l'UE par les autres États membres. 47% des

répondant·es sont tout à fait d'accord et 30% sont d'accord avec cette proposition. Les citoyen·nes européen·nes sont plus nombreux à défendre ce principe (en tout 86% d'opinions favorables : dont 63% (tout à fait d'accord) et 23% (d'accord)); ce pourcentage est inférieur chez les répondant·es luxembourgeois·es (en tout 73%).

En ce qui concerne la reconnaissance de l'expérience professionnelle, la grande majorité des répondant·es (88%) considère que **l'expérience professionnelle** acquise dans un État membre devrait être **prise en compte** dans un autre pays de l'UE, en l'occurrence le Luxembourg.

La problématique de la non-reconnaissance des diplômes intervient de manière récurrente dans les rapports annuels de l'Ombudsman qui s'empare d'un grand nombre de réclamations à cet égard (Ombudsman, 2019:58), particulièrement concernant les diplômes français.

La plupart des données qualitatives des autres sources confirment le **défi de la reconnaissance des diplômes** dans le pays, que ce soit pour étudier à l'Université du Luxembourg ou pour obtenir un emploi dans le secteur public ou privé.



Mon diplôme d'études secondaires, pour une raison stupide, a été considéré comme non équivalent simplement parce qu'il manquait le français. C'est juste une question de langue. Vous pouvez toujours apprendre une langue. (CET/02)



Je n'étais pas en fin de carrière quand je suis allé·e à la retraite, bien que j'aie travaillé pendant 37 ans dans ma vie. (CET/01)



DROIT À L'ACCÈS À L'EMPLOI PUBLIC

Premièrement, en ce qui concerne le respect des conditions de l'exception au principe de non-discrimination en matière d'emploi dans l'administration publique (exercice de la puissance publique et sauvegarde des intérêts généraux[10]), la législation luxembourgeoise et sa mise en œuvre semblent être trop restrictives.

La liste des postes réservés aux ressortissant-es nationaux-ales combine les emplois dans certains domaines, notamment la Magistrature, l'Armée, la Police et l'Inspection générale de la police, ou le Corps diplomatique, et les fonctions, telles que certaines fonctions dirigeantes dans les administrations et services de l'État[11] et certains postes de chef-fe de division. Or, si pour ces domaines et fonctions la nationalité luxembourgeoise est parfaitement conforme au droit de l'Union, cela semble en revanche moins évident pour les emplois « de l'administration gouvernementale, des administrations et services créés en son sein », également réservés aux ressortissant-es nationaux-ales par la législation luxembourgeoise[12] alors qu'il n'est pas question du type de fonction exercée.

Deuxièmement, pour ce qui est de l'égalité de traitement en matière de recrutement pour les postes dans l'administration publique non réservés aux ressortissant-es luxembourgeois-es, les offres de postes de fonctionnaires, employé-es et salarié-es analysées indiquent des exigences linguistiques qui ne semblent pas toujours justifiées pour les emplois en question. Or, si un niveau très élevé de connaissances linguistiques peut se justifier dans certaines situations et pour certains emplois, l'exigence de la langue maternelle ou de la maîtrise parfaite de trois ou quatre langues peut conduire à une discrimination indirecte fondée sur la nationalité[13].

Dans le cadre de l'enquête quantitative, la plupart des répondant-es (62%) étaient d'accord pour dire que certains postes

du secteur public **devraient être réservés aux citoyen·nes luxembourgeois·es**. Néanmoins, seuls 9% des répondant·es luxembourgeois·es estiment que le secteur public devrait être exclusivement réservé aux ressortissant·es luxembourgeois·es. En outre, parmi les ressortissant·es luxembourgeois·es, seuls 18% sont favorables à ce que les emplois publics soient plus ouverts aux non-nationaux.

L'analyse signifie **qu'un·e Luxembourgeois·e a quatre fois plus de chances** d'obtenir un emploi dans le secteur public qu'un·e citoyen·ne de l'UE.

Les répondant·es européen·nes et luxembourgeois·es ont des réponses contrastées concernant l'accès aux emplois publics. 50% des répondant·es à l'enquête considèrent que l'ouverture des emplois du secteur public devrait être conditionnée par la maîtrise des trois langues administratives du pays. Les réponses varient en fonction de la nationalité des personnes concerné·es. Ainsi, 61% des répondant·es luxembourgeois·es sont de cet avis, alors que 32% y sont opposé·es. A l'inverse, parmi les répondant·es de l'UE, 27% soutiennent cet accès conditionnel, alors que 64% y sont opposé·es.

Les participant·es aux entretiens qualitatifs évoquent également un large éventail de situations dans lesquelles ils·elles subissent une inégalité de traitement. **Les exigences linguistiques sont parfois perçues comme un mécanisme « artificiel »** qui favorise les citoyen·nes luxembourgeois·es au détriment d'autres citoyen·nes européen·nes. Les personnes interrogé·es signalent des cas où l'exigence des trois langues administratives du pays est requise pour des postes dont la nature ne justifierait pas ces compétences linguistiques.



Les connaissances en langues, bien que pas utilisées, constituent une barrière à l'entrée qui bloque le recrutement et le dynamisme du pays. (CET/CT/FN/09)



ACCÈS AU SYSTÈME SOCIAL ET VERSEMENT DES ALLOCATIONS FAMILIALES POUR LES TRAVAILLEUR·SES FRONTALIER·ÈRES

Dans son Arrêt C-802/18 du 2 avril 2020, la CJUE a rappelé que les articles 269 et 270 du Code de la sécurité sociale luxembourgeois prévoient que l'ensemble des enfants résidant au Luxembourg peuvent prétendre à l'allocation familiale, ce qui implique que « tous les enfants faisant partie du ménage d'un travailleur résidant au Luxembourg peuvent prétendre à la même allocation, y compris les enfants du conjoint de ce travailleur, alors que les travailleurs non-résidents ne peuvent y prétendre que pour leurs propres enfants, à l'exclusion des enfants de leur conjoint avec lesquels ils n'ont pas de lien de filiation»[14].

Pour cette raison, la Cour a conclu qu'« une telle distinction fondée sur la résidence, qui est susceptible de jouer davantage au détriment des ressortissants d'autres États membres dans la mesure où les non-résidents sont le plus souvent des non-nationaux, constitue une discrimination indirecte fondée sur la nationalité »[15].

Les développements législatifs relatifs au projet de loi n.º7828 et découlant de cet arrêt de la CJUE **soutiennent l'interdiction** de la discrimination indirecte.

Ainsi, selon le libellé de l'article 270 du Code de la sécurité sociale consacré dans la version amendé du projet de loi n.º7828 datant du 28 juillet 2022, « [s]ont encore considérés comme membres de famille, les enfants du conjoint ou du partenaire au sens de la loi modifiée du 9 juillet 2004 relative aux effets légaux de certains partenariats pour lesquels le travailleur pourvoit à l'entretien ».

Cela étant, en ce qui concerne la notion « d'entretien de l'enfant », les auteurs de la version amendé du projet de loi n.º7828 datant du 28 juillet 2022 suggèrent une définition qui prévoit l'accomplissement de plusieurs conditions cumulatives. Le **risque d'une discrimination indirecte** entre les familles recomposées frontalières et résidentes reste ainsi d'actualité, notamment au vu du

principe relevé par la CJUE dans sa jurisprudence selon lequel « les dispositions qui consacrent la libre circulation des travailleurs, qui constitue l'un des fondements de l'Union, doivent être interprétées largement »[16].

Dans le cadre de l'enquête quantitative, les citoyen·nes luxembourgeois·es et les citoyen·nes européen·nes non luxembourgeois·es défendent l'égalité de traitement pour accéder aux prestations sociales et le principe **"à contributions égales – prestations égales"**. Selon 61% des répondant·es, l'accès aux prestations sociales par les citoyen·nes de l'UE devrait être limité en fonction de leur contribution au système social. Ces pourcentages varient selon la nationalité des répondant·es : 66% pour les Luxembourgeois·es contre 51% de répondant·es de l'UE.

Une très grande majorité des citoyen·nes de l'UE sont opposé·es (91%, dont 72% catégoriquement opposé·es) à un traitement privilégié des citoyen·nes luxembourgeois·es en termes de prestations sociales alors que les répondants luxembourgeois sont relativement moins nombreux à s'y opposer (72%).

Les réponses qualitatives à l'enquête en ligne apportent plusieurs éclairages en matière d'inégalités de traitement des citoyen·nes européen·nes travaillant au Luxembourg. Elles concernent particulièrement les travailleur·ses transfrontalier·ères, principalement préoccupé·es par l'inégalité de traitement et l'accès aux prestations sociales, aux allocations familiales, à la retraite, et aux bourses d'études. **La prestation** sociale figure parmi les exemples les plus frappants cités par les répondant·es pour démontrer l'inégalité de traitement des travailleur·ses transfrontalier·ères par rapport aux ressortissant·es luxembourgeois·es.



Je ne sais pas combien de retraite je vais avoir... Je ne le sais pas, honnêtement (...) en tant que Luxembourgeois, vous avez une meilleure idée de ce que vous recevez comme pension. Je ne peux pas le dire. Je n'ai aucune... aucune information à ce sujet. Mais je sais qu'une pension particulière doit être imposée en Allemagne en tant que frontalier. Je ne sais pas dans quelle proportion. (CET/09)



Un frontalier belge ou français n'a pas le droit pour avoir accès au dossier handicap s'il ne travaille le moment précis du traitement du dossier au Luxembourg (en cas d'inaptitude ou en cas de reclassement professionnel) (...) Pareillement concernant l'accès au dossier invalidité (...). (CET/CT/AS/10)



À RETENIR

Les analyses multidisciplinaires montrent que **deux** thèmes ressortent particulièrement et mettent explicitement en cause l'exercice de l'égalité des droits des citoyen·nes de l'UE. Ces deux aspects sont le **droit d'établissement** et le **droit à l'accès à l'emploi public**.

Concernant le **droit à l'accès à l'emploi public** :

- les exigences linguistiques ne sont ni raisonnables ni nécessaires, en particulier lorsqu'elles ne sont pas réservées aux ressortissant·es luxembourgeois·es, 32% des répondant·es estiment qu'elles constituent un véritable obstacle à l'accès à l'emploi public.
- les autorités nationales «publient des offres de poste réservés aux nationaux», alors que ces postes ne montrent pas de lien direct avec l'autorité publique et la responsabilité de la sauvegarde des intérêts généraux de l'État (offre pour un poste de diététicien·ne par exemple).
- un·e Luxembourgeois·e a 4 fois plus de chances d'obtenir un emploi dans le secteur public qu'un·e citoyen·ne de l'UE.
- les emplois du secteur public devraient être plus ouverts aux non-nationaux, moyennant certaines restrictions.

Concernant le **droit d'établissement**, dans le cas de la reconnaissance des diplômes :

- S'il n'existe pas de biais évident dans les décisions selon le pays qui délivre le diplôme, en général, quel que soit le domaine, les décisions analysées tendent à déclarer la demande injustifiée, indépendamment du pays où le diplôme a été délivré.
- la non-reconnaissance de l'ancienneté constitue une entrave supplémentaire à la circulation des citoyen·nes de l'UE et, de ce fait, porte atteinte à leur droit à la liberté de circulation.
- l'expérience professionnelle antérieure et l'ancienneté doivent être respectées et les travailleur·ses migrant·es se voir proposer une alternative (la possibilité de suivre une formation dans le pays d'accueil par exemple).

NOTES

Page 3

[1] Le traité sur le fonctionnement de l'Union européenne (TFUE) (version consolidée), C326/47, Journal officiel de l'Union européenne.

[2] Le traité sur le fonctionnement de l'Union européenne (TFUE) (version consolidée), C326/47, Journal officiel de l'Union européenne.

[3] Directive 2004/38/CE du Parlement européen et du Conseil du 29 avril 2004 relative au droit des citoyen·nes de l'Union et des membres de leurs familles de circuler et de séjourner librement sur le territoire des États membres.

[4] Gerkrath, J. (2013). L'encadrement de la marge d'appréciation du juge national en matière de libre circulation des citoyen·nes de l'Union.

Page 4

[5] STATEC (2022). Emploi salarié intérieur par lieu de résidence et nationalité.

[6] La Cour de justice des Communautés européennes, Caisse pour l'avenir des enfants contre FV, GW. Affaire C-802/18, 2 avril 2020.

[7] La Cour de justice de l'Union européenne (2019). Nicolas Aubriet contre Ministre de l'Enseignement supérieur et de la Recherche (C-410/18).

[8] La Loi du 7 novembre 2017 1) complétant la transposition de la directive 2014/54/UE du 16 avril 2014 relative à des mesures facilitant l'exercice des droits conférés aux travailleurs dans le contexte de la libre circulation des travailleur·ses ;2) modifiant le Code du travail ;3) modifiant la loi modifiée du 16 avril 1979 fixant le statut général des fonctionnaires de l'État ;4) modifiant la loi modifiée du 24 décembre 1985 fixant le statut général des fonctionnaires communaux ;5) modifiant la loi modifiée du 28 novembre 2006 portant 1. transposition de la directive 2000/43/CE du Conseil du 29 juin 2000 relative à la mise en œuvre du principe de l'égalité de traitement entre les personnes sans distinction de race ou d'origine ethnique ; 2. transposition de la directive 2000/78/CE du Conseil du 27 novembre 2000 portant création d'un cadre général en faveur de l'égalité de traitement en matière d'emploi et de travail ; 3. modification du Code du travail et portant introduction dans le Livre II d'un nouveau titre V relatif à l'égalité de traitement en matière d'emploi et de travail ; 4. modification des articles 454 et 455 du Code pénal ; 5. modification de la loi du 12 septembre 2003 relative aux personnes handicapées.

Page 8

[9] Ombudsman, Médiateur du Grand-Duché de Luxembourg (2020). Rapport annuel 2019.

Page 13

[10] Arrêt de la CJUE du 17 décembre 1980. Commission des Communautés européennes contre Royaume de Belgique. Affaire 149/79.

[11] Article 1er (10) du Règlement grand-ducal du 12 mai 2010.

[12] Art 1 point 4 du règlement grand-ducal modifiée du 12 mai 2010. Selon le Conseil d'Etat, «[l]'administration gouvernementale vise les différentes fonctions au sein des départements ministériels » - voir Avis du Conseil d'Etat du 23 février 2010 sur le Projet de règlement grand-ducal déterminant les emplois dans les administrations de l'Etat et les établissements publics comportant une participation directe ou indirecte à l'exercice de la puissance publique et aux fonctions qui ont pour objet la sauvegarde des intérêts généraux de l'Etat ou des autres personnes morales de droit public.

[13] Commission européenne (2010), Libre circulation des travailleurs dans le secteur public. Document de travail des services de la Commission. SEC(2010) 1609 final, Bruxelles, 14.12.2010, p.19. Disponible sur: Emploi dans le secteur public - Emploi, affaires sociales et inclusion - Commission européenne (europa.eu).

Page 15

[14] Arrêt de la Cour du 2 avril 2020, Caisse pour l'avenir des enfants (Enfant du conjoint d'un travailleur frontalier), C-802/18, EU:C:2020:269, point 55.

[15] Arrêt de la Cour du 2 avril 2020, Caisse pour l'avenir des enfants (Enfant du conjoint d'un travailleur frontalier), C-802/18, EU:C:2020:269, point 56.

Page 16

[16] Arrêt de la Cour du 15 décembre 2016, Depesme e.a., C-401/15 à C-403/15, EU:C:2016:955, point 68.

Contact

info@cet.lu

birte.nienaber@uni.lu



CET

CENTRE POUR L'ÉGALITÉ
DE TRAITEMENT

