FEDIL

Position

POSITION DE LA FEDIL SUR L'ATTRAIT DE TALENTS VENANT D'ÉTATS TIERS À L'UNION EUROPÉENNE (UE)

Résumé / Contenu

DES DÉLAIS DE TRAITEMENT TROP LONGS ET UNE PROCÉDURE NON-DIGITALISÉE ET PEU TRANSPARENTE

L'UTILITÉ DU CERTIFICAT ÉTABLI PAR L'AGENCE POUR LE DÉVELOPPEMENT DE L'EMPLOI (ADEM) AUTORISANT LE RECRUTEMENT D'UN RESSORTISSANT D'UN ÉTAT TIERS DOIT ÊTRE REVUE

LES DOCUMENTS DEMANDÉS POUR POUVOIR DÉLIVRER L'AUTORISATION DE TRAVAIL

L'AUTORISATION DU MINISTRE DES AFFAIRES ÉTRANGÈRES ET EUROPÉENNES DURANT LA 1IÈRE ANNÉE DE L'AUTORISATION DE TRAVAIL EN CAS DE CHANGEMENT DE SECTEUR OU DE PROFESSION DU SALARIÉ RESSORTISSANT D'ÉTAT TIERS

LES FORMALITÉS ADMINISTRATIVES ENTRAÎNENT DES CONSÉQUENCES NÉGATIVES DIRECTES SUR LA VIE FAMILIALE DES SALARIÉS POTENTIELS

Les entreprises ont de plus en plus besoin de recruter des salariés non-ressortissants de l'UE afin de pouvoir disposer de la main-d'œuvre qualifiée nécessaire pour le développement de leurs activités. Effectivement, les entreprises peinent à trouver les compétences adéquates dans la Grande-Région pour pouvoir se développer ainsi que pour innover, et ceci même pour le remplacement des départs naturels. Le processus de recrutement des salariés

non-ressortissants de l'UE est néanmoins soumis à des formalités administratives disproportionnées par rapport au but recherché. La FEDIL a identifié plusieurs barrières réelles à l'emploi auxquelles les entreprises sont confrontées dans le cadre du recrutement de salariés non-ressortissants de l'UE.

Une barrière très sérieuse à venir travailler au Luxembourg constitue les prix de l'immobilier au Luxembourg. La crise du logement a en effet comme conséquence directe une perte d'attractivité importante et non négligeable du Luxembourg. Les personnes intéressées à venir travailler au Luxembourg sont aussi régulièrement confrontées à un manque de confiance des propriétaires vis-à-vis de personnes venant d'un État hors de l'UE. S'ajoute au problème des prix élevés du logement au Luxembourg, les garanties locatives élevées demandées par les propriétaires aux salariés ressortissants d'États tiers. Les personnes concernées sont très souvent obligées à rester dans leur État de résidence malgré l'intérêt initial très fort de venir travailler au Luxembourg.

DES DÉLAIS DE TRAITEMENT TROP LONGS ET UNE PROCÉDURE NON-DIGITALISÉE ET PEU TRANSPARENTE

La FEDIL critique le délai de délivrance des autorisations de travail obligatoirement à demander avant l'arrivée du salarié potentiel au Luxembourg. En effet, le délai de traitement maximal de 4 mois découlant de l'article 42 (3) de la loi modifiée du 29 août 2008 portant sur la libre circulation des personnes et l'immigration peut constituer une véritable barrière à l'accès au marché de l'emploi du fait qu'il décourage les entreprises à embaucher des salariés non-ressortissants de l'UE.

La FEDIL déplore également qu'aucune visibilité n'est généralement donnée sur le statut de progression de la demande de l'autorisation de travail ce qui déclenche habituellement une forte inquiétude auprès du salarié à embaucher et de l'entreprise. Ce sentiment d'insécurité est encore aggravé par le fait qu'en cas d'absence de décision endéans le délai de 4 mois, la demande est à considérer comme rejetée. Ainsi, les procédures pour les ressortissants d'États tiers sont non seulement lourdes, mais également accompagnées d'un manque de communication des autorités compétentes. Il nous paraît dès lors indispensable que les démarches administratives liées à l'embauche de ressortissants d'États tiers soient digitalisées avec la possibilité pour l'entreprise et le salarié de pouvoir consulter à tout moment le statut de progression de la demande.

Une accélération du traitement des demandes (qui se traduirait par une baisse du délai de 4 mois à un délai plus raccourci) s'avère aussi absolument nécessaire afin de permettre aux entreprises de disposer plus rapidement de la main-d'œuvre qualifiée requise.

La FEDIL fait remarquer que la lenteur dans le cadre du traitement des demandes concerne aussi les titres de séjour définitifs délivrés aux ressortissants d'États tiers après l'autorisation de séjour temporaire de 3 mois. Ainsi, il n'est pas rare qu'en pratique un contrat de travail doit être suspendu pendant une durée non-négligeable vu que le titre de séjour pour l'activité salariée n'a pas été délivrée en temps utile bien que la demande ait été faite peu après la réception de l'autorisation de séjour temporaire.

L'UTILITÉ DU CERTIFICAT ÉTABLI PAR L'AGENCE POUR LE

DÉVELOPPEMENT DE L'EMPLOI (ADEM) AUTORISANT LE RECRUTEMENT D'UN RESSORTISSANT D'UN ÉTAT TIERS DOIT ÊTRE REVUE

À l'heure actuelle, l'ADEM établit un certificat (sur demande de l'employeur) après 3 semaines afin de prouver que les compétences recherchées par l'employeur pour le poste vacant ne sont pas disponibles sur le marché du travail national ou européen. La FEDIL est d'avis qu'au vue de la pénurie de main-d'œuvre qualifiée alarmante et généralisée au Luxembourg, l'utilité dudit certificat serait à remettre en question.

Ainsi, la FEDIL estime que la délivrance de ce certificat (et d'attendre en conséquence l'écoulement des 3 semaines) devrait être abolie pour les métiers en pénurie définis dans le cadre du partenariat ADEM-UEL et temporairement suspendue pour tout autre poste vacant déclaré à l'ADEM. Une telle suspension limitée dans le temps aurait comme conséquence positive et importante que les entreprises pourraient commencer plus tôt avec la recherche de talents en dehors du marché du travail national et européen.

LES DOCUMENTS DEMANDÉS POUR POUVOIR DÉLIVRER L'AUTORISATION DE TRAVAIL

La FEDIL n'a pas de remarques particulières à formuler quant à la quantité des documents demandés dans le cadre de l'autorisation de travail. Il est néanmoins important à préciser que certains États tiers à l'Union européenne (comme par exemple les États-Unis, l'Inde ou le Japon) ont des exigences particulières en vue de pouvoir délivrer un extrait récent du casier judiciaire du salarié potentiel. Ainsi, des justifications supplémentaires sont nécessaires ce qui est susceptible de conduire à de nouveaux retardements superflus dans la procédure. La FEDIL s'interroge sur l'utilité de devoir présenter un extrait récent du casier judiciaire émise par l'autorité nationale compétente d'autant plus que les autorités de l'État tiers ne délivrent l'extrait souhaité très souvent qu'après un délai très long et non spécifiquement justifié (4-6 mois).

Si les décideurs politiques décident que l'extrait récent du casier judiciaire du candidat à embaucher devrait continuer à figurer parmi les documents nécessaires en vue de l'autorisation de travail, la FEDIL estime que les entreprises devraient avoir la possibilité de commencer les démarches à un moment donné sans extrait récent du casier judiciaire, une telle option serait aisément à mettre en place grâce à une digitalisation des procédures relatives à l'embauche de salariés ressortissants d'États tiers et favoriserait également une embauche plus rapide du salarié potentiel.

Un autre constat négatif fait par la FEDIL est que la langue anglaise n'est pas du tout utilisée par les autorités publiques compétentes durant toute la procédure de délivrance des documents nécessaires pour l'activité salariée du ressortissant d'État tiers. Même si la langue anglaise ne figure pas parmi les langues officielles du Luxembourg, on estime néanmoins que l'anglais devrait être utilisé davantage (au niveau des renseignements et des documents) du fait que les ressortissants d'États tiers ne maîtrisent souvent pas le français et qu'ils sont en principe les premiers concernés par les procédures.

L'AUTORISATION DU MINISTRE DES AFFAIRES ÉTRANGÈRES

ET EUROPÉENNES DURANT LA 1IÈRE ANNÉE DE L'AUTORISATION DE TRAVAIL EN CAS DE CHANGEMENT DE SECTEUR OU DE PROFESSION DU SALARIÉ RESSORTISSANT D'ÉTAT TIERS

D'après l'article 43 (2) de la loi modifiée du 29 août 2008 portant sur la libre circulation des personnes et l'immigration, un changement de secteur ou de profession du salarié ressortissant d'État tiers est uniquement possible en cas d'autorisation du ministre compétent en la matière. La FEDIL s'interroge sur l'utilité de cette limite du fait que les salariés, notamment les plus jeunes, ont tendance à changer plus souvent d'employeur, voire même de secteur, que les générations précédentes. Cette limite paraît dès lors non justifiée et dépassée par le temps vu l'évolution du marché de l'emploi.

Subsidiairement, si la limite d'une année était maintenue, la FEDIL est d'avis qu'elle ne devrait uniquement être applicable en cas de démission du salarié de son poste de travail afin d'éviter qu'une entreprise soit obligée de supporter des coûts non négligeables en vertu d'un départ prématuré du salarié concerné. Cette limite d'une année constitue ainsi une mesure de protection pour le 1ier employeur au Luxembourg, mais paraît néanmoins superflue et contradictoire si un salarié licencié par son 1ier employeur au Luxembourg souhaite se réorienter sur le marché de l'emploi durant la 1ière année de son autorisation de travail. Un tel salarié serait effectivement obligé à continuer de travailler dans le même secteur ou à exercer la même profession en vertu des dispositions légales actuellement en vigueur.

LES FORMALITÉS ADMINISTRATIVES ENTRAÎNENT DES CONSÉQUENCES NÉGATIVES DIRECTES SUR LA VIE FAMILIALE DES SALARIÉS POTENTIELS

À l'heure actuelle, le conjoint/partenaire de la personne demandant le regroupement familial est obligé de demander lui-même un titre de séjour en vue d'une activité salariée et de trouver par conséquent un emploi au Luxembourg. Il échet de créer une autorisation de séjour spécifique avec une procédure administrative accélérée pour le conjoint/partenaire qui va rejoindre le regroupant lui permettant de vivre et de travailler au Luxembourg sans démarches supplémentaires. Un délai d'attente trop important ou des formalités excessives par rapport à l'objectif suivi sont aussi susceptibles de constituer une limite aux entreprises dans le cadre de leurs recrutements de potentiels talents.

La FEDIL estime aussi que le délai de traitement maximal de 9 mois prévu par l'article 73 (6) de la loi modifiée du 29 août 2008 portant sur la libre circulation des personnes et l'immigration pour analyser le dossier en vue de la demande en obtention d'une autorisation de séjour en tant que membre de la famille est très long et n'est en aucun cas dans l'intérêt des personnes souhaitant travailler au Luxembourg. Attendre un délai si long afin de savoir si les membres de famille les plus proches peuvent rejoindre le regroupant est disproportionné et constitue un frein considérable pour toute personne ressortissante d'un État tiers à venir travailler pour un employeur luxembourgeois.

Un autre problème constaté par la FEDIL est celui de l'indisponibilité des autorités compétentes pendant les mois d'été en cas de questions ou de besoin d'assistance des entreprises dans le cadre de leurs processus de recrutement. Ce manque de communication est susceptible d'entraîner des conséquences

négatives directes sur l'éventuelle embauche du salarié du fait que les ressortissants d'États tiers ont généralement tendance à vouloir commencer leur emploi mi-septembre, voire encore début janvier en raison du calendrier scolaire de leur(s) enfant(s). Il s'avère ainsi indispensable à ce que les autorités compétentes soient plus disponibles et réactives durant ces périodes.