



MAI 2022

DU CADRE LÉGAL POUR L'ÉDUCATION ET L'EMPLOI DES RÉFUGIÉS BELGES EN FRANCE ET DES RÉFUGIÉS FRANÇAIS EN BELGIQUE (DANS LA RÉGION WALLONNE ET LA RÉGION FLAMANDE)

Analyse juridique

Avec le soutien du Fonds Européen
de Développement Régional

Interreg 
France-Wallonie-Vlaanderen UNION EUROPÉENNE
EUROPESE UNIE

AB Réfugiés - Emploi

Contenu

I.	Introduction	3
II.	Quel est/ Quels sont le/ les statut(s) des réfugiés en Belgique? Quels droits et obligations sont liés à ce statut?	3
II.1.	En générale	3
II.2.	Les statuts, les droits et les obligations des réfugiés dans le droit belge	5
II.2.1	Les statuts de protection d'asile en Belgique	5
III.	L'accès au marché de travail: les réfugiés ont-ils accès au marché de travail et quels sont les modalités?	8
III.1.	Principes généraux	8
III.2.	Application concrète sous droit belge du droit d'accès au marché de travail belge pour les étrangers qui ont obtenu un titre de séjour à longue durée ou permanente	8
III.2.1.	Les citoyens de l'UE ou de l'EEE	8
III.2.2.	Les étrangers (en dehors de l'UE)	9
III.3.	Application concrète au droit belge du droit à l'accès au marché du travail belge pour les personnes qui possèdent un titre de séjour à longue durée ou permanente dans un autre état membre de l'UE (c.q. la France)	11
III.3.1.	Les citoyens de l'UE ou de l'EEE	11
III.3.2.	Les ressortissants d'un pays tiers (en dehors de l'UE)	11
III.4.	Application concrète en droit belge du droit à l'accès au marché de travail belge pour les personnes qui ont été accordés un titre de séjour spécifique afin d'employer ces personnes en Belgique.	11
III.4.1.	La région flamande	12
III.4.2.	Dans la région wallonne	14
III.5.	S'inscrire en tant que demandeur d'emploi dans un autre pays	15
IV.	Les règles applicables concernant l'emploi: des contrats de travail et le licenciement	17
VI.	Conclusion temporaire: problèmes et pistes de solution	18

I. Introduction

Ce rapport trouve son fondement dans la recherche concernant les possibilités d'emploi des personnes qui ont reçues le statut de réfugiés dans un autre état membre de l'UE que dans l'état membre dans lequel les réfugiés concernés pourraient travailler. La question centrale dans ce rapport se focalise sur l'emploi potentiel en Belgique des étrangers qui ont obtenu leurs statuts en France et vice versa.

Le but de ce rapport est d'abord d'essayer de mieux comprendre le statut de réfugié des deux côtés de la frontière (en France et en Belgique).

Puis, nous essayerons de éclaircir les législations et les régulations respectives concernant l'emploi et l'éducation des réfugiés français et belges en respectivement Belgique et en France. En Belgique, cela comprend les régulations en région wallonne et en région flamande.

Finalement, ce rapport a l'intention d'identifier les barrières existantes qui empêchent une mobilité transfrontalière et de formuler des solutions concrètes pour résoudre le problème existant.

II. Quel est/ Quels sont le/ les statut(s) des réfugiés en Belgique? Quels droits et obligations sont liés à ce statut?

II.1. En générale

Le statut de réfugié est réglé en tant que disposition fondamentale de droit humanitaire international par la Convention relative au statut des réfugiés qui a été signée le 28 juillet 1951 (La Convention de Genève). Cette Convention a été complété par le Protocol de New York, signé le 31 janvier 1967. La Belgique avait déjà ratifié la Convention de Genève au moment qu'elle entrait en vigueur le 22 avril 1954. Le Protocol de New York est entré en vigueur le en 1967 et a été directement ratifié par la Belgique.

Article 1 de la Convention de Genève est l'article clé afin d'appliquer la Convention. Cet article dispose le suivant comme définition du terme réfugié : "*(quelqu'un) qui, par suite d'événements survenus avant le 1er janvier 1951 et craignant avec raison d'être persécutée du fait de sa race, de sa religion, de sa nationalité, de son appartenance à un certain groupe social ou de ses opinions politiques, se trouve hors du pays dont elle a la nationalité et qui ne peut ou, du fait de cette crainte, ne veut se réclamer de la protection de ce pays ; ou qui, si elle n'a pas de nationalité et se trouve hors du pays dans lequel elle avait sa résidence habituelle à la suite de tels événements, ne peut ou, en raison de ladite crainte, ne veut y retourner*".

La Cour de Cassation belge a décidé que la Convention de Genève porte un effet directe dans l'ordre juridique belge.¹ Cela implique qu'un réfugié peut faire valoir ses droits subjectifs devant les juridictions belges en cas de litige sis ces droits se basent sur la Convention de Genève. Le Haut-Commissariat aux Réfugiés des Nations Unies contrôle l'application et la conformité de la Convention des règles des parties. Le Pacte internationale relatif aux droit civils et politiques du 19 décembre 1966 contient aussi des dispositions concernant cette matière. Ce traité n'a toutefois pas d'effet directe.

Il existe aussi des autres traités qui ont été signés au sein des autres organisations sociales. Ces traités ont influencé le cadre juridique du droit à l'asile. La Convention européenne de sauvegarde des droits de l'homme et libertés fondamentales (plus connu comme la Convention européenne des droits de l'homme) a été signée dans le cadre du Conseil d'Europe. En plus, cette Convention des droits de l'homme a créé une Cour européenne des droits de l'homme. La Convention contient des dispositions importantes vis-à-vis le droit des réfugiés. Ils concernent notamment les articles 3 et 4 (qui prévoient l'interdiction de la torture et de l'esclavage ainsi que du travail forcé), les article 8 et 9 (le droit au respect de la vie privée et de la vie familiale ainsi que la liberté de pensée, de conscience et de religion). Pour certains aspects qui touchent au droit du travail, l'article 11 joue un rôle en prévoyant la liberté de réunion et d'association. Il n'existe pas de

¹ Cass., 13 mai 1996, Pas 1996, 451.

débat que cette Convention a effet direct. Le Charte sociale prévoit des droits sociaux qui ont une influence importante, comme le droit au travail et le droit à des conditions de travail équitables. La majorité des droits garantis par le Charte sociale n'est pas d'effet direct.

Aussi au niveau de l'Union européenne, des règles fixent la situation des réfugiés. L'article 18 du Charte européenne des droit fondamentaux reconnaît le droit à l'asile conformément à la Convention de Genève. Ce Charte a aussi un effet direct vis-à-vis aux niveaux européens. Suite au contenu de toutes ces conventions, il faut reconnaître que l'influence des traités internationaux dans le domaine du droit des réfugiés est immense.

L'Union européenne a aussi adopté des directives concernant le droit à l'asile. Depuis le traité d'Amsterdam, les états membres ont décidé de construire et de gérer une politique d'asile commune au sein de l'Union européenne. Suite au traité d'Amsterdam, des directives importantes ont été adoptées concernant le droit à l'asile.

Les règles d'asile sont soumises à un processus d'harmonisation entre les états membres de l'Union européenne. Cela permet d'appliquer d'une façon uniforme dans l'Union européenne les standards du droit international et de la Convention de Genève.

La mise en vigueur des normes et règles communs parmi une politique d'asile européenne a eu lieu le 15 et 16 octobre 1999 lors du rencontre spécial du conseil à Tampere.

Cet approche a un double but : d'abord de garantir que les fondements de la Convention de Genève, comme l'interdiction d'expulsion ou de renvoi des chercheurs d'asile s'il existe un risque que les chercheurs d'asile pourraient être poursuivi mais aussi de créer de solidarité entre les états membres concernant la politique d'asile. Le cadre européen désire de simplifier le marché interne et la libre circulation des personnes ainsi que de simplifier la responsabilité commune des états membres pour la gérance des frontières extérieures de l'Union européenne par les états membres.

Cinq textes qui ont été adoptés depuis l'année 2000 et qui sont actuellement en vigueur, constitue la base le cœur du régime d'asile européen commun (RAEC). Il concerne :

- [La Directive 2011/95/UE](#) du Parlement européen et du Conseil du 13 décembre 2011 concernant les normes relatives aux conditions que doivent remplir les ressortissants des pays tiers ou les apatrides pour pouvoir bénéficier d'une protection internationale, à un statut uniforme pour les réfugiés ou les personnes pouvant bénéficier de la protection subsidiaire, et au contenu de cette protection (dénommé "protection") constitue le caractère uniforme pour la protection internationale;
- [Règlement \(UE\) n ° 604/2013](#) du Parlement européen et du Conseil du 26 juin 2013 établissant les critères et mécanismes de détermination de l'État membre responsable de l'examen d'une demande de protection internationale introduite dans l'un des États membres par un ressortissant de pays tiers ou un apatride, dénommé "Dublin III";
- [Directive 2013/33/UE](#) du Parlement européen et du Conseil du 26 juin 2013 établissant des normes pour l'accueil des personnes demandant la protection internationale (dénommé "accueil");
- [Directive 2013/32/UE](#) du Parlement européen et du Conseil du 26 juin 2013 relative à des procédures communes pour l'octroi et le retrait de la protection internationale (dénommé "procédures") qui prévoit les procédures en cas desdemandes d'asile. Elle prévoit des procedures pour des interviews, des entretiens avec les demandeurs et la procedure pour limiter les cas de détention. La detention est seulement possible comme dernier resort;
- [Le Règlement \(UE\) n ° 603/2013](#) du Parlement européen et du Conseil du 26 juin 2013 relatif à la création d'Eurodac pour la comparaison des empreintes digitales aux fins de l'application efficace du règlement (UE) n ° 604/2013 établissant les critères et mécanismes de détermination de l'État membre responsable de l'examen d'une demande de protection internationale introduite dans l'un des États membres par un ressortissant de pays tiers ou un apatride et relatif aux demandes de comparaison avec les données d'Eurodac présentées par les autorités répressives des États membres et Europol à des fins répressives,

et modifiant le règlement (UE) n ° 1077/2011 portant création d'une agence européenne pour la gestion opérationnelle des systèmes d'information à grande échelle au sein de l'espace de liberté, de sécurité et de justice

II.2. Les statuts, les droits et les obligations des réfugiés dans le droit belge

Les principes fondamentaux et les textes européens ont été transmis dans la législation belge comme des normes minimales et des cadres de référence concernant la définition de la protection accordée, du contenu de cette protection et des procédures d'appel. La transposition et la traduction des textes européens dans le droit belge ainsi que les statuts des personnes qui jouissent ou désirent de jouir de la protection internationale en Belgique, sera précisées dans cette partie.

Chaque étranger qui arrive en Belgique peut demander d'asile et de la protection internationale au près des autorités belges. La personne qui demande de la protection internationale doit parcourir plusieurs phases qui entament avec l'introduction d'une demande et qui se termine par la décision finale. Le statut de la personne concernée est différent dépendant du stade dans lequel la procédure se trouve. Dans le premier rapport, les aspects de la procédure et des acteurs a été analysé d'une façon plus profonde. Nous nous limiterons donc à une analyse limitée des statuts.

Il est important d'indiquer que le titre de séjour de l'étranger est crucial pour déterminer sa situation juridique. L'attention se concentra surtout au statut de travail de l'étranger.

II.2.1 Les statuts de protection d'asile en Belgique

II.2.2.1. Le réfugié reconnu et les conséquences

Si le demandeur du statut de réfugié remplit les conditions de reconnaissance prévues par la loi du 15 décembre 1980 sur l'accès au territoire, le séjour, l'établissement et l'éloignement des étrangers, il est reconnu comme réfugié. Cette reconnaissance provoque certaines conséquences.

a) Permis de séjour

Dès la reconnaissance d'une personne qui a demandé de la protection internationale comme réfugié, elle reçoit une carte de résidence électronique A qui la garantit – en premier lieu- un titre de séjour temporaire de cinq ans qui entame au moment de la demande de reconnaissance du statut de réfugié.

Après un séjour d'un cinq ans, un titre de séjour avec une durée illimitée peut être accordé au réfugié reconnu. Il doit le demander lui-même. En l'espèce, il reçoit une carte électronique B.²

Un réfugié avec un titre de séjour (temporaire ou illimité) en Belgique peut voyager sans visum vers les autres pays de l'espace Schengen ainsi qu'en Bulgarie, Chypre, Irlande ainsi qu'à la Croatie et la Roumanie. Il peut y rester pour une période de 90 jours dans une période maximal de 180 jours s'il possède un titre de voyage valide. Ce document de voyage valide, le passeport bleu, est rendu par la commune dont le réfugié possède sa domicile.

b) Processus d'intégration

Le réfugié reconnu devra suivre un processus d'intégration obligé. Des modalités distinctes seront applicables dépendant de son lieu de résidence sur le territoire belge (région flamande, wallonne ou bruxelloise). Le programme à suivre est différent.

Chaque processus est différent. Les processus ont tous l'intention de renforcer l'autonomie de la personne concernée afin de lui laisser participer à la société au niveau professionnel, *éducatif et social*. Cela aidera

² Article 49 de la loi du 15 décembre 1980

l'intégration des immigrants. Un accompagnement individuel et professionnel est inclus dans chaque processus d'intégration.

c) Accès au marché de travail et à l'emploi

Les étrangers, qui ont obtenu un titre de séjour valide en Belgique à cause de leurs situation spéciale, sont en principe autorisés à travailler en Belgique. Le réfugié reconnu peut travailler en Belgique pour la durée de son titre de séjour (cinq ans et puis permanent). Cette autorisation compte pour le territoire entier de la Belgique.

II.2.1.2. La protection subsidiaire

La loi du 15 septembre 2006 modifiant la loi du 15 décembre 1980 sur l'accès au territoire, le séjour, l'établissement et l'éloignement des étrangers a ajouté l'article 48/4 dans la loi du 15 décembre 1980.

Cet article prévoit de la protection subsidiaire pour de personnes qui n'remplissent pas les conditions pour être reconnu comme réfugié mais : « (...) à l'égard duquel il y a de sérieux motifs de croire que, s'il était renvoyé dans son pays d'origine ou, dans le cas d'un apatride, dans le pays dans lequel il avait sa résidence habituelle, il encourrait un risque réel de subir les atteintes graves et qui ne peut pas ou, compte tenu de ce risque, n'est pas disposé à se prévaloir de la protection de ce pays".

Les deux status sont très comparables au niveaux des droits et obligations concernés, même s'il existe des différences importantes en ce qui concerne le titre de séjour. Les conséquences de la protection subsidiaire prévue en Belgique sont:

a) Titre de séjour

Quand une personne qui a demandé de la protection subsidiaire, est reconnu comme bénéficiaire de la protection subsidiaire, elle reçoit une carte électronique A qui lui accorde – en premier lieu – un titre de séjour d'un an. En cas que les circonstances dans le pays d'origine ne se modifient pas, le titre de séjour est prolongé pour une période de deux ans et ceci à deux reprises. Après cinq ans, qui commence au moment de l'introduction de la demande de la protection subsidiaire, une carte électronique B est remise qui accorde un titre de séjour à durée illimitée.³

Un bénéficiaire de la protection subsidiaire avec un titre de séjour (temporaire ou illimité) en Belgique peut voyager sans visum vers les autres pays de l'espace Schengen ainsi qu'en Bulgarie, Chypre, Irlande ainsi qu'à la Croatie et la Roumanie. Il peut y rester pour une période de maximum 90 jours dans une période maximal de 180 jours s'il possède un titre de voyage valide. Ce document de voyage valide, le passeport bleu, est rendu par la commune dont le réfugié possède sa domicile.

b) Le processus d'intégration

En ce qui concerne les droits et obligations prévus dans le cadre des processus de intégration obligés, les mêmes dispositions jouent un rôle que pour les réfugiés reconnus. Cela nous permet donc de vous renvoyer à ce qui a été exposé ci-dessus.

c) Accès au marché de travail et à l'emploi

Les étrangers, qui ont obtenu un titre de séjour valide en Belgique à cause de leurs situation spéciale, sont en principe autorisés à travailler en Belgique. Le réfugié reconnu peut travailler en Belgique pour la durée de son titre de séjour (cinq ans et puis permanent). Cette autorisation compte pour le territoire entier de la Belgique.

3 Article 49/2 de la loi van 15 décembre 1980.

II.2.1.3. Le demandeur de protection subsidiaire (demandeur d'asile)

Après la demande d'asile, c'est à dire après la personne concernée a demandé la protection subsidiaire et après que cette demande a été enregistrée par le Service des Affaires étrangères et a été transmise au Commissariat-général, une preuve de l'inscription est rendue. Les conséquences de ce statut sont :

a) La délivrance d'un titre de séjour temporaire

La preuve d'inscription ("immatriculation A") rend un titre de séjour au territoire belge. Le demandeur d'asile réside légalement au territoire belge et en déduit certains droits.

Le demandeur de protection subsidiaire ne peut pas quitter le territoire durant la procédure concernant la reconnaissance. Il ne peut donc pas voyager à un autre état membre de l'UE. En cas qu'il voyage néanmoins, la procédure entamée est terminée. Par conséquent, la personne concernée perd son titre de séjour temporaire au territoire belge.

b) Processus d'intégration

Le demandeur d'asile peut, sous certaines conditions, suivre un processus d'intégration à titre volontaire. Les modalités sont différentes dépendant de la place sur le territoire ou la personne concernée se retrouve.

c) Accès au marché de travail et à l'emploi

Le certificat de régistration qui accorde un titre de séjour contient aussi, après qu'une période d'attente de 4 mois est passé, un permis de travail. Cela ouvre le marché de travail pour la personne concernée. Le délai d'attente commence à courir au moment que la requête pour la protection internationale est déposée. Durant cette période d'attente, aucune notification d'un refus d'accorder le statut de réfugié peut être signifié. En cas qu'un refus a eu lieu, la personne concernée n'est pas autorisée à travailler et son permis de travail expire. Une procédure d'appel contre la décision du Commissariat-Général pour les Réfugiés et les Apatrides ne change rien à cette situation.

Quand aucune notification a eu lieu dans un délai de quatre mois, le permis de travail est totalement valide jusqu'au moment que le Commissariat-général prend sa décision concernant l'attribution ou le refus du statut de réfugié ou de protégé international. En cas d'appel contre la décision d'attribuer un statut de réfugié ou de protégé international, le permis de travail tiendra la route.

Le permis de travail inclut la possibilité de travailler sur le territoire entier de la Belgique (c'est à dire dans toutes les régions du pays) et ceci en tant qu'employé avec un contrat de travail à durée déterminée ou à durée indéterminée.

L'employeur qui veut employer un ressortissant d'un tiers pays – et donc y inclus quelq'un qui a demandé de la protection internationale – doit d'abord contrôler s'il ou elle possède un titre de séjour valable ou une autre autorisation valide pour séjourner qui autorise à travailler. L'employeur est responsable pour les déclarations de recrutement et de terminaison de la relation de travail conformément aux dispositions légales et réglementaires.⁴

Un demandeur de protection internationale n'a pas le droit de quitter le territoire de l'état membre dont il a demandé la protection (pour des raisons spécifiques liées à la procédure). Il n'est donc pas relevant d'analyser cette situation plus profondément dans cette étude.

Le chapitre suivant analysera les modalités d'accès au marché de travail belge pour les réfugiés et les protégés subsidiaires. La question recherché concerne plus spécifiquement l'accès du marché de travail pour des réfugiés reconnus en Belgique ainsi que pour des réfugiés reconnus dans un autre état membre de l'UE, la France.

4 Article 6 de la loi du 9 mai 2018.

III. L'accès au marché de travail: les réfugiés ont-ils accès au marché de travail et quels sont les modalités?

III.1. Principes généraux

Directive 2011/95/UE du Parlement européen et du Conseil du 13 décembre 2011 concernant les normes relatives aux conditions que doivent remplir les ressortissants des pays tiers ou les apatrides pour pouvoir bénéficier d'une protection internationale, à un statut uniforme pour les réfugiés ou les personnes pouvant bénéficier de la protection subsidiaire, et au contenu de cette protection (aussi connu comme "la directive de qualification") dispose: *"La présente directive a pour objet d'établir des normes relatives aux conditions que doivent remplir les ressortissants des pays tiers ou les apatrides pour pouvoir bénéficier d'une protection internationale, à un statut uniforme pour les réfugiés et les personnes pouvant bénéficier de la protection subsidiaire et au contenu de cette protection"*.

Vu cette disposition, la question doit être résolue sous quelles conditions les réfugiés et les protégés subsidiaires peuvent travailler en Belgique? Cette question est liée aux conditions générales d'accès au marché de travail. Est-ce qu'un étranger peut travailler en Belgique en si oui, sous quelles conditions ?

Le droit de séjour et le droit à l'accès au marché de travail sont fortement liées. Néanmoins, ils sont réglés par des lois et règlements différents. Deux situations doivent être distinguées. La première situation concerne le fait que le droit de séjour accordé à un étranger « ouvre » un droit au travail. C'est ceci est aussi le cas pour des étrangers qui trouvent dans une situation de séjour particulière dont le but principal n'est pas de travailler en Belgique. La deuxième situation concerne l'étranger dont le but principal est de travailler en Belgique après son arrivée en Belgique. Les deux catégories sont très importantes pour la recherche concernée. La première catégorie inclut le réfugié reconnu et le protégé subsidiaire. La deuxième catégorie concerne les possibilités d'employer un étranger en Belgique. Les deux situations sont intéressantes pour la problématique de l'emploi en Belgique des réfugiés reconnus en France ainsi que les protégés internationaux en France.

Dans l'analyse suivant, une distinction est faite entre les étrangers qui possèdent un titre de séjour de longue durée en Belgique ou en France se basant sur leurs situations de séjour et les étrangers qui ont obtenu ou peuvent obtenir un titre de séjour temporaire pour exercer une activité économique. Cette distinction est importante pour les conséquences concernant l'accès au marché de travail. Ces deux catégories sont aussi importantes pour juger si et sous quelles conditions un réfugié ou un protégé subsidiaire peut accéder le marché de travail belge.

III.2. Application concrète sous droit belge du droit d'accès au marché de travail belge pour les étrangers qui ont obtenu un titre de séjour à longue durée ou permanente

III.2.1. Les citoyens de l'UE ou de l'EEE

a) Principe

Suite à la libre circulation des travailleurs, chaque ressortissant d'un état membre est permis de travailler dans un autre état membre. La libre circulation des travailleurs est un des fondements de la législation de l'UE. La circulation des travailleurs est garantie dans l'Union.⁵

⁵ Article 45 du Traité concernant le fonctionnement de l'Union européenne, *Journal Officiel N° 115 du 09/05/2008 p. 0065 - 0066.*

L'UE prévoit une interdiction de discrimination sur base de nationalité. Cette interdiction implique que les travailleurs de tous les états membres doivent être traités d'une manière égale concernant l'emploi, les conditions de travail et rémunération. Les ressortissants de l'UE n'ont pas besoin d'un permis spécifique (un permis de travail) pour travailler en Belgique.

Les ressortissants des états membres de l'Espace Economique Européen et de la Suisse (la fédération suisse) profitent d'une disposition légale qui leur accorde l'autorisation de travailler en Belgique.⁶

Afin d'être considéré comme travailleur de l'UE, la personne concernée doit effectivement effectuer de l'emploi salarié. Cela signifie qu'il effectue des performances sous l'autorité de quelqu'un contre le paiement d'un salaire.

b) Les conséquences pour la personne concernée

Le ressortissant de l'UE qui séjourne pour une durée maximum de trois mois en Belgique, doit en principe se présenter dans un délai de dix jours auprès des services de la commune dont il réside. Il doit déposer une preuve de nationalité d'un état membre (passeport ou carte d'identité).

En cas d'un séjour d'un délai de plus de trois mois, doit se registrer auprès de la commune dont il réside. Il doit déposer auprès de la commune une preuve d'emploi ou de recrutement (un emploi à venir) ainsi qu'une preuve de nationalité.

c) Les conséquences pour l'employeur

L'employeur devra **contrôler que** la personne concernée dispose d'un permis de séjour ou d'une autre autorisation pour séjourner en Belgique. Ce titre de séjour doit indiquer un permis pour travailler en Belgique. Les données doivent être tenus à la disponibilité des services d'inspection de travail pour la durée de l'emploi.

L'employeur est aussi tenu à déclarer le moment du début de l'emploi auprès des services compétents ainsi que du moment de la fin de l'emploi. Des exceptions et des exemptions existent dans des cas spécifiques **dépendant** entre autres de la durée de l'emploi.

En cas que l'employeur ne respecte pas ses obligations, il risque les peines criminelles suivantes: une peine d'emprisonnement de six mois à trois ans, ou une amende pénale de 600 à 6000 euros ou une de ces peines seulement. Une amende administrative de 300 à 3000 euros est aussi possible.

III.2.2. Les étrangers (en dehors de l'UE)

a) Principe

Les ressortissants **étrangers qui** ne sont pas ressortissants de l'UE ou de l'EEE et qui possèdent un droit de séjour en Belgique sur la base des dispositions et conditions prévues par la loi du 9 mai 2018 et ses arrêtés, peuvent obtenir la permission de travailler en Belgique.

Cela concerne une catégorie de ressortissants dont le motif principal est de venir en Belgique mais n'était pas nécessairement de travailler en Belgique. Le permis de travail est directement lié à **un titre de séjour spécifique**. Ces titres de séjour sont pourtant majoritairement limités, incertains ou temporaires.

A la base du permis de travail se trouve donc la situation de séjour de la personne concernée en Belgique. Ce fondement se distingue de la permission de travail qui est spécifiquement demandé et/ou obtenu afin de travailler en Belgique. Les règles de la migration économique, qui pourrait prévoir l'accès au marché de travail en Belgique pour un réfugié reconnu dans un autre état membre, seront aborder plus tard.

⁶ Article 4 de la Loi du 9 mai 2018.

L'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 énumère les catégories des ressortissants étrangers qui possèdent sur base d'une situation particulière de séjour la permission de travailler en Belgique. Ils obtiennent un titre combiné, c'est à dire un permis de séjour avec une permission de travail incluse. Le permis accordé mentionne les limites – dans le temps- du permis de travail et ceci conformément avec la durée du permis accordé.

Les personnes suivantes ont le droit de travailler sur le territoire entier de la Belgique (donc dans toutes les régions) :

- Les réfugiés reconnus en Belgique;
- Les personnes qui sont reconnues comme protégés subsidiaires durant toute la durée de leur séjour limité en Belgique.

Le permis de travailler est lié à un titre de séjour spécifique de la personne concernée en Belgique. Ce droit de séjour est accordé conformément au statut de protection reconnu en Belgique.

b) Les conséquences pour la personne concernée

- Les **réfugiés reconnus** en Belgique.

Une carte électronique A est accordée qui garantit un droit de séjour de 5 ans. Après ce délai de cinq ans, ce droit de séjour temporaire est transmis dans un droit à durée illimité. Par conséquent, une carte électronique B est accordée à la personne concernée.

La personne concernée est autorisée à travailler en Belgique dans toutes les régions, suite à l'attribution du titre de séjour. La durée de la permission de travailler est égale à celle du titre de séjour.

- Les personnes qui sont reconnues pour le statut de **protégé subsidiaire** durant la période limitée de leurs séjour

Une carte électronique A est accordée qui autorise – en premier lieu – un droit de séjour d'un an. Le droit de séjour peut être prolongé. Quand les circonstances dans le pays d'origine pour lequel la protection subsidiaire est accordée, n'ont pas changé, le droit de séjour peut être prolongé à deux reprises, chaque fois pour une durée de deux ans. Après cinq ans, à partir de la date du demande pour protection internationale, une carte électronique B est accordée qui autorise un droit de séjour illimité.⁷

c) Les conséquences pour l'employeur

Un employeur belge peut employer au territoire belge un réfugié reconnu en Belgique (qui possède une carte A) ou quelqu'un qui a obtenu de la protection subsidiaire en Belgique.

L'employeur est libéré du demande d'un permis de travail vu que la permission de travail fait partie du permis de séjour accordé (permis unique).

Nous avons déjà parlé des obligations de l'employeur qui désire d'employer un ressortissant d'un tiers pays. En cas d'emploi d'un ressortissant d'un pays, un employeur doit:

- Vérifier auparavant si le ressortissant d'un tiers pays possède un permis de séjour ou un autre titre qui autorise le ressortissant d'un tiers pays à séjourner et qui mentionne que travailler est autorisé;
- Garder les données à disposition pour les services d'inspection compétents, au moins pour la période de l'emploi ;
- Déclarer immédiatement l'entrée en service du ressortissant d'un tiers pays et de la fin de la relation de travail conformément aux dispositions réglementaires et légales.⁸

En cas qu'un employeur renonce à son obligation, il risque des peines pénales, c'est à dire une sanction

⁷ Article 49/2 de la loi 15 décembre 1980.

⁸ Article 6 de la loi du 9 mai 2018.

d'emprisonnement de six mois à trois ans et une amende pénale de 600 euros à 6000 euros ou une de ces peines seulement, ou bien une amende administrative de 300 à 3000 euros.

L'emploi des ressortissants d'un pays tiers sans permis de séjour valide (et sans permis de travail) est aussi sanctionné pénalement conformément aux dispositions de l'article 175/1 du Code Pénale Sociale.

III.3. Application concrète au droit belge du droit à l'accès au marché du travail belge pour les personnes qui possèdent un titre de séjour à longue durée ou permanente dans un autre état membre de l'UE (c.q. la France)

III.3.1. Les citoyens de l'UE ou de l'EEE

Voyez sous III.2.1.

III.3.2. Les ressortissants d'un pays tiers (en dehors de l'UE)

a) Principe

Les ressortissants d'un pays tiers qui sont accordé un titre de séjour à longue durée, n'obtiennent pas automatiquement accès au marché de travail belge. Cet accès au marché du travail belge dépend d'un titre de séjour durable qui correspond à une situation de séjour ou des cas spécifiques qui autorisent aux étrangers de travailler en Belgique.

Ce principe compte aussi pour les réfugiés et les protégées subsidiaires qui ont reçu leurs statut de protection en France. L'accès au marché de travail belge, qui est basé sur un droit de séjour à longue durée, est limité aux réfugiés ou protégés subsidiaires reconnus en Belgique (et pas d'un autre état membre de l'UE).

III.4. Application concrète en droit belge du droit à l'accès au marché de travail belge pour les personnes qui ont été accordés un titre de séjour spécifique afin d'employer ces personnes en Belgique.

Vu que l'attribution d'un titre de séjour à longue durée à un réfugié ou à protégé subsidiaire dans un autre état membre (en l'espèce la France) ne contient pas automatiquement un accès au marché de travail belge, il est nécessaire d'analyser s'ils peuvent obtenir accès au marché de travail belge sur un autre fondement que leurs statut de séjour. Cette question est réglée par la législation concernant la migration économique et elle sera abordée ci-dessous.

Certaines compétences sont transmises de l'état fédéral aux régions et communautés lors de la sixième réforme de l'état. Depuis cette réforme, l'emploi des travailleurs étrangers est devenu principalement une compétence des régions. Les région sont devenues compétentes pour la régulation, l'application, le contrôle et le monitoring de tous les aspects d'un permis de travail (A et B). La seule exception concerne les permis de travail qui sont accordés sur base la situation spécifique de séjour de certaines personnes. Le permis de séjour reste une compétence fédérale. Cela est le champ d'application de la loi du 9 mai 2018.⁹

Vu que la matière est devenu une matière des régions, il faut distinguer entre la réglementation applicable dans la région flamande et dans la région wallonne.

⁹ Article 6, IX, 3° de la Loi Spéciale du 8 aout 1980 à la Réforme des Institutions, modifiée par la Loi Spéciale du 6 janvier 2014.

III.4.1. La région flamande

1.a) Emploi de moins de 90 jours: le permis de travail et la carte de travail

Un permis de travail sera seulement être accordé à un employeur qui a son siège en Belgique en cas qu'il ne peut pas trouver un employé dans un délai raisonnable parmi les employés sur le marché de travail belge. Cela inclut la possibilité de trouver des employés qui sont, après avoir suivi une éducation professionnelle, devenus aptes d'exercer les emplois concernés d'une façon satisfaisante et cela dans un délai raisonnable.¹⁰

Le ministre dépose une liste des fonctions qu'il/elle considère comme des professions en pénurie. Il s'agit des fonctions avec une insuffisance structurelle. Pour ces fonctions, la présomption qu'il est impossible de trouver un candidat apte au marché de travail belge est rempli d'office. C'est-à-dire qu'un employeur n'est pas obligé à démontrer séparément l'impossibilité de trouver des candidats aptes au marché de travail belge.

Le ministre établit une liste de fonctions (d'éducation moyenne) dont il existe dont il/elle dispose un déficit structurel de travailleurs. Les fonctions d'éducation moyenne demandent des qualifications de niveau 3 et 4 sur base d'expérience ou d'éducation.

La liste actuelle reste valide jusqu'au 28 février 2021 (arrêté ministériel du 19 décembre 2018). Elle contient vingt fonctions, majoritairement des fonctions techniques et des fonctions dans le secteur sanitaire (des installations, des montages et des entretiens des installations électriques, électroniques et sanitaires, la conduite et l'entretiens des véhicules et des soigneurs).

1b) Conséquences pour la personne concernée

La personne concernée ne peut pas résider sur le territoire de la Belgique au moment qu'elle demande autorisation de travailler en Belgique.¹¹ En plus, elle doit obtenir la permission de séjourner au territoire belge. La demande pour un permis de travail inclut la demande pour un permis de séjour. L'attribution d'un permis de travail dépend des conditions qui sont en vigueur pour régler un séjour de courte durée permis par la loi du 15 décembre 1980 sur l'accès au territoire, le séjour, l'établissement et l'éloignement des étrangers.

La personne concernée doit démontrer qu'elle possède des moyens de subsistance suffisants pour couvrir la durée en tant que travailleur, elle ne peut pas être condamnée pour des crimes ou des délits du droit commun. En plus, elle doit démontrer qu'elle possède une assurance maladie qui couvre toutes les risques pour elle-même ainsi que pour ses membres de famille.

Il ne faut pas résider sur le territoire belge pour obtenir un titre de séjour en Belgique.

La présence sur le territoire sans titre de séjour est suivi par un ordre de quitter le territoire et est sanctionnée pénalement vu que les dispositions légales prévoient des sanctions pénales.

1c) Les conséquences pour l'employeur

L'employeur doit demander de l'autorisation pour l'emploi du travailleur. Il doit démontrer qu'il n'arrivait à trouver des travailleurs au marché public belge dans un délai raisonnable. Cette preuve doit être faite sur la base des raisons économiques ou sociales. Il est évident que l'employeur n'est pas tenu à démontrer cette impossibilité en cas que l'emploi est retenu sur la liste des emplois de pénurie.

2.a) Emploi pour une durée de plus que 90 jours : le permis unique

L'étranger qui a son domicile en Belgique, doit en cas que le travail qui durera plus que 90 jours demander un permis unique.

¹⁰ Article 18 de l'Arrêté du Gouvernement flamand du 7 décembre 2018.

¹¹ Sauf dans le cas que la personne concernée a obtenu le statut de résident de longue durée.

L'employeur doit demander le permis unique. L'arrête du gouvernement flamand du 7 décembre 2018 prévoit en gros trois profils pour lesquels un permis unique peut être demandés. Il s'agit du personnel hautement qualifié, du personnel moyennant qualifié (les professions de pénurie, regardez plus haut) et les autres profils qui sont soumis au test du marché de travail dans lequel il faut démontrer qu'ils existent des raisons économiques ou sociales qui le rend impossible de remplir ces fonctions avec des travailleurs présent sur le marché de travail belge.

Nous n'allons pas mettre notre focus sur les modalités spécifiques qui comptent pour la catégorie du personnel hautement qualifié et avec un profil spécial (du personnel hautement qualifié, des dirigeants, des chercheurs, des chercheurs postdoctoraux, des sportives professionnels, des artistes de spectacle, ...). Ces profils ne constituent pas l'angle de la demande de recherche.

Un employeur qui réside en Belgique obtiendra la permission pour travailler pour une durée de plus que 90 jours quand il n'est pas possible de trouver dans un délai raisonnable sur le marché de travail des travailleurs aptes pour remplir le travail d'une façon suffisante et dans un délai équitable. Ceci compte indifféremment du cas que le travailleur concerné doit encore suivre une éducation professionnelle ou pas. Pour le travail d'une durée de plus que 90 jours, la liste des professions de pénurie reste totalement valide. Il est soupçonné que le critère que la fonction ne peut pas être remplie est acquitté.

2.b) Les conséquences pour la personne concernée

La personne concernée ne peut pas séjourner au territoire belge au moment de la demande de permission pour y travailler.¹² Elle doit obtenir un permis de séjour pour plus que 90 jours. La demande pour un permis unique comprend aussi une demande pour un permis de séjour. L'attribution d'un droit de séjour dépend des conditions qui sont en vigueur pour régler un séjour de courte durée permis par la loi du 15 décembre 1980 sur l'accès au territoire, le séjour, l'établissement et l'éloignement des étrangers (voyez supra).

Le permis unique pour plus que 90 jours implique que l'étranger doit séjourner en Belgique ainsi que se domicilier en Belgique. Vu le titre de séjour que la personne concernée (le réfugié) a obtenu en France, cette piste semble être purement théorique. Nonobstant la réponse à la question que la Belgique peut accorder un permis de séjour en soi, la nécessité de se domicilier en Belgique constitue un problème pour un réfugié ou un protégé subsidiaire qui a été accordé dans un autre état membre de l'UE un droit de séjour (c.q. la France).

Un réfugié ou un protégé subsidiaire avec un titre de séjour temporaire ou illimité peut en tout cas voyager sans visum aux autres pays de Schengen. Il n'a néanmoins seulement la possibilité d'y rester pendant une période de maximum 90 jours dans une période de 180 jours en total. Il doit en outre posséder un document de voyage valide. Le statut de réfugié ou de protégé subsidiaire n'autorise pas de se domicilier dans un autre état membre.

Ceci signifie, à notre avis, que l'autorisation de travail pour une durée de plus que 90 jours qui est prévu dans l'Arrête du gouvernement flamand de 7 décembre 2018 ne peut pas être appliqué aux réfugiés ou aux protégés subsidiaires. La condition de prendre sa domicile dans le pays de travail ne joue pas un rôle en cas d'emploi pour une courte durée. Même si l'attribution effective pour un séjour en Belgique reste incertaine (voyez supra), il est claire que les règles concernant l'accès et le séjour au territoire belge ne prohibent pas un permis de travail pour un maximum de 90 jours.

2.c) Les conséquences pour l'employeur

L'application pour un permis unique est normalement faite par l'employeur. Il dépose sa demande auprès de l'autorité compétente, le *Departement Werk & Sociale Economie van het Ministerie van de Vlaamse Gemeenschap*. Toutes les données qui sont pertinentes ainsi que les pièces pertinentes doivent être ajoutées en ce qui concerne l'identité de l'étranger qu'il veut employer. La preuve que les conditions diverses sont remplies (e.a. la preuve de moyens suffisantes, le contrat de travail, la preuve de l'absence de condamnations pénales, ...).

¹² Sauf si la personne concernée aurait obtenu le statut de résident de longue durée.

Il faut néanmoins rappeler que, vu qu'il semble impossible d'obtenir un permis de séjour pour une durée de plus que 90 jours dans un autre état membre pour un réfugié ou protégé subsidiaire que celui qui a accordé le statut concerné. En cas que l'employeur décide néanmoins d'employer un réfugié ou un protégé subsidiaire dans un autre état membre, il s'expose à des peines pénales en cas qu'il n'a pas obtenu le permis nécessaire pour employer un étranger.

III.4.2. Dans la région wallonne

Les règles concernant la migration économique sur le territoire de la région wallonne sont prévues dans l'Arrêté du gouvernement wallon du 16 mai 2019 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.

1.a) Emploi d'une durée de moins de 90 jours: le permis de travail et la carte de travail B

Pour un emploi de moins que 90 jours par un étranger qui n'a pas son domicile en Belgique durant son période d'emploi, l'employeur doit obtenir un permis de travail et le ressortissant d'un pays tiers une carte de travail B.

Le permis de travail pour moins que 90 jours sera seulement être accordé à un employeur qui a son siège en Belgique. Cela prendra seulement lieu en cas qu'il est impossible de trouver dans un délai raisonnable parmi les travailleurs disponible au marché de travail belge qui sont train de chercher un emploi et qui sont capables d'exécuter le travail destiné d'une façon satisfaisante et dans un délai raisonnable, même après avoir suivi une éducation professionnelle adéquate.¹³

Cette condition ne compte pas pour des fonction dont le ministre a constaté un déficit structurel. C'est-à-dire : en cas de remplissage d'une profession de pénurie, l'employeur ne doit pas démontrer l'impossibilité de remplir la place avec des travailleurs disponibles au marché de travail.

Un contrat de travail est en outre nécessaire entre l'employeur et l'étranger parce que pour ce travail un permis est demandé.

Il est important de signaler que l'arrête prévoit que le ministre dans des cas individuels peut déroger des conditions disposées (l'existence d'un déficit au marché de travail et l'existence d'un contrat de travail) pour des raisons à caractère sociale ou économique, ou sui sont liées à la santé publique, à l'ordre public, à la sécurité publique. Ces conditions ne comptent pas pour des catégories spécifiques de travailleurs comme des personnes hautement qualifiées, des dirigeants ou des sportifs professionnels.

En l'espèce, la durée du permis de travail et de la carte de travail B est limitée **à la durée retenue** pour le permis de travail.

1. b) Conséquences pour la personne concernée

L'étranger doit recevoir une carte de travail B. Il ne peut pas séjourner au territoire belge avant la réception de la carte de travail B et du permis de travail.

Il doit jouir d'un permis de séjour. Pour le reste, la réglementation est identique à ce qui a été mentionné pour la région flamande vu que les règles prévue la loi du 15 décembre 1980 sont les mêmes.

1.c) Conséquences pour l'employeur

L'employeur doit demander auprès du Service public de Wallonie, Direction opérationnelle Economie, Emploi et Recherche, Département de l'Emploi et des Permis de Travail le permis de travail qui doit comprendre toutes les données personnelles et les preuves d'identité du travailleur. Cette demande doit aussi contenir toutes les données concernant la fonction que le travailleur exécutera dans la région

¹³ Articles 2 et 4 de l'Arrêté du gouvernement wallon du 16 mai 2019 du relatif à l'occupation des travailleurs étrangers.

linguistique francophone.

2.a) L'emploi de plus que 90 jours : le permis unique

L'emploi qui **excède une durée de 90 jours**, exige un permis de travail qui doit être accordé sous la forme d'un permis unique ou un autre permis de séjour qui est accordé afin de exécuter du travail pour une durée de plus que 90 jours. Le permis de travail est seulement valide s'il est combiné avec une décision positive concernant le séjour du Service des Affaires Etrangères. Il perd sa validité de plein droit au moment le séjour se termine.

Le premier permis accordé compte pour une période de maximum 12 mois. Des exceptions sont seulement prévues pour du personnel hautement qualifiées, ceux qui tiennent une carte bleue de l'UE, des chercheurs et des cas de transferts intra-groupe (c.a.d. des travailleurs qui travaillent en Belgique dans le cadre d'un groupe d'entreprises). Le permis accordé est valide pour autant que le travailleur concerné possède un titre légale de séjour ou un droit de séjour en Belgique.

2.b) Les conséquences pour la personne concernée

La personne concernée ne peut se retrouver sur le territoire belge durant la procédure de demande. Avant qu'il peut venir en Belgique, il doit avoir obtenu le droit de séjourner en Belgique pour plus que 90 jours. La demande d'un permis unique contient aussi une demande pour un permis de séjour. L'attribution du permis unique dépend des conditions d'accès qui sont réglées par la loi du 15 décembre 1980, de la même façon que dans la région flamande.

2.c) Conséquences pour l'employeur

L'employeur doit demander un permis unique qui contient toutes les données de personne et les preuves d'identité du travailleur ainsi que toutes les données concernant la fonction que le travailleur exécutera dans la région linguistique francophone. En outre, la demande doit contenir tous les documents et toutes les preuves qui sont prévu pour l'attribution d'un séjour de plus que 3 mois dans la loi du 15 décembre 1980 concernant l'accès et le séjour sur le territoire belge. Les mêmes règles qu'en région flamande sont d'application.

En cas d'attribution du permis, l'employeur est tenu d'informer l'autorité compétente dans toutes les situation qui entraînent une suspension, une résiliation ou une cessation du contrat de travail.

Comme il est déjà mentionné, le permis unique pour plus que 90 jours implique que l'étranger concerné doit s'inscrire au registre des étrangers. Il se déduit qu'il doit résider en Belgique. Vu l'obligation de résider en Belgique, la même réservation joue en ce qui concerne la (non-)possibilité d'obtenir un titre de séjour pour plus que 3 mois pour un réfugié ou un protégé subsidiaire reconnu en France (voyez supra pour la région flamande).

Il semble impossible d'obtenir une permission pour un emploi de plus que 90 jours pour un réfugié reconnu ou un protégé subsidiaire, force est d'indiquer que l'employeur peut être soumis à des peines pénales quand il emploie un ressortissant d'un pays tiers sans avoir obtenu le permis nécessaire.

III.5. S'inscrire en tant que demandeur d'emploi dans un autre pays

Des ressortissants des états membres de l'UE peuvent obtenir un titre de séjour en Belgique comme « Demandeur de l'emploi de l'UE ».

Les ressortissants de l'UE peuvent s'établir en Belgique pour prendre connaissance dans un délai raisonnable des offres d'emploi potentiels qui correspondent à leurs qualifications professionnelles. Ils peuvent alors solliciter. La Cour de Justice de l'UE a décidé qu'un délai de six mois est considéré comme raisonnable. Le ressortissant de l'UE qui est demandeur d'emploi peut donc s'inscrire comme demandeur

d'emploi auprès du service d'emploi et de formation compétent. Le droit de séjour du demandeur d'emploi d'un autre état membre n'est néanmoins ni illimité ni infini. Sous certaines conditions, l'état-receveur peut cesser le droit de séjour.

Le droit de séjour pour les ressortissants de l'UE qui est attribué dans le cadre de la libre circulation des personnes, est seulement valide pour les ressortissants de l'UE. Le droit de séjour ne joue pas pour les ressortissants en dehors des pays de l'UE et ceci nonobstant s'ils ont obtenu un permis de séjour temporaire ou permanent dans un autre état membre.

Concrètement, un réfugié reconnu en France ou un protégé subsidiaire en France ne peut pas s'inscrire comme demandeur d'emploi en Belgique, ni dans la région flamande ni dans la région wallonne. Il ne peut non plus recourir aux services offerts directement ou indirectement par les services d'emploi et d'éducation. Parmi ceux-ci se trouvent les éducations professionnelles.

Un réfugié ou un protégé subsidiaire reconnu en Belgique peut s'inscrire, sur base de son statut et son droit de séjour qui en découle, comme chercheur d'emploi. Le réfugié ou le protégé subsidiaire reçoit pour la durée du séjour et pour la durée du permis de travail accès aux services d'emploi sous les mêmes conditions qu'un ressortissant belge.

IV. Les règles applicables concernant l'emploi: des contrats de travail et le licenciement

L'employeur belge est tenu à respecter le droit du travail belge quand il emploie un travailleur étranger. L'employeur belge est également tenu à respecter les dispositions du droit social en générale.

Un employeur belge qui emploie un travailleur avec une nationalité étrangère peut employer ce travailleur sous la forme d'un contrat à durée déterminée ou à durée indéterminée. Naturellement, l'emploi d'un ressortissant d'un pays tiers peut seulement avoir lieu en cas d'une situation de séjour spécifique (en tant que réfugié ou de protégé subsidiaire en droit belge) ou en cas d'un permis spécifique au travail (migration économique). La réglementation concernant les contrats de travail est entièrement applicable, comme elle est établie dans la loi du 3 juillet 1978 y inclus les règles concernant la cessation des contrat de travail.

Il faut souligner, une fois de plus, que l'employeur peut seulement employer des travailleurs si ces travailleurs possèdent un permis de travail et un titre de séjour valable. Si l'employeur ne respecte pas ces règles, il risque des peines pénales. Nous avons déjà indiqué que l'employeur est tenu à contrôler la légalité de l'emploi ainsi que les risques qui accompagnent un emploi illégal.

L'emploi des travailleurs étrangers qui viole la loi, viole également l'ordre public parce que la législation vise à protéger la marché du travail interne. La législation ne s'occupe donc pas seulement des intérêts privés. L'emploi d'un travailleur étranger sans permis de travail ni titre de séjour, provoquera la nullité du contrat de travail.

La nullité du contrat de travail a pour conséquence que le contrat de travail ne provoque pas de conséquences juridiques. Cela n'empêche néanmoins pas que le travailleur peut invoquer le contrat de travail au moins pour le passé. L'article 14 de la loi sur les contrats de travail prévoit notamment la nullité ne peut être invoquée vis-à-vis aux droit du travailleur qui découlent de l'application de la loi quand le travailleur a effectué du travail :

« 1° en vertu d'un contrat frappé de nullité du chef d'infraction aux dispositions ayant pour objet la réglementation des relations du travail". Cela signifie qu'un employeur de respecter les droits qui découlent du contrat de travail en cas d'emploi sans qu'un permis a été attribué. ¹⁴

14 Cass. 4 février 2013, www.cass.be

VI. Conclusion temporaire: problèmes et pistes de solution

L'autorisation de travail pour une courte durée ne couvre pas une situation durable pour les réfugiés ou pour les protégés subsidiaires.

Une autorisation de travail autorise l'employeur à employer un travailleur étranger (spécifique) à une fonction déterminée sous des conditions strictes. Lorsque l'autorité compétente octroie une autorisation de travail à un employeur, cette même autorité remet simultanément et d'office un permis de travail B au travailleur concerné également.

Le travailleur concerné ne peut dès lors jamais demander lui-même directement ou séparément le permis de travail B.

L'autorisation de travail et le permis de travail A ou B sont octroyés pour la période d'occupation requise pour une durée maximum de 12 mois. L'autorisation et le permis de travail peuvent être renouvelés. L'employeur doit introduire la demande de renouvellement avant l'expiration de la durée de validité.

En ce qui concerne les différents titres de séjour pour des employés qui restent pour une période de plus que 90 jours: carte de travail et permis de travail en cas que le métier se trouve sur une liste de pénurie de main d'œuvre structurelle en région wallonne et en région flamande. L'employeur et l'employé doivent conclure un contrat de travail d'une durée de maximum douze mois. La carte doit être demandée comme le permis doit être demandé par l'employeur auprès de la direction du service public flamand ou wallon.

Les exceptions sur la règle sont e.a. des chercheurs, des postdoctorants, du personnel de direction, des travailleurs hautement qualifiés (qui sont autorisés à travailler à durée limitée sans autorisation préalable pour une durée de 12 mois) et les personnes hautement qualifiées, des sportifs, des personnes travaillant sous une carte bleue (pour une durée de 36 mois). Aucune formation professionnelle n'est ouverte en Belgique aux réfugiés et titulaires de la protections subsidiaire français.

En tant que solution est une action auprès des autorités pour l'ouverture du statut de frontaliers aux travailleurs étrangers envisageable. Dans ce cas, leur accès au marché de l'emploi de l'autre côté de la frontière pourrait être facilité soit par l'obtention accélérée d'autorisation de travail sur la base du seul titre de séjour de l'Etat membre de provenance, soit par l'exemption de l'obligation d'obtenir une nouvelle autorisation de travail pour le travailleur étranger qui dispose déjà d'une autorisation de travail délivrée par l'Etat membre de provenance. Dans ces deux hypothèses, l'Etat membre d'emploi va reconnaître comme suffisants le titre de séjour et/ou l'autorisation de travail délivrés par l'Etat membre de provenance et cela uniquement au profit de travailleurs étrangers frontaliers déterminés et pour la durée de leur emploi transfrontalier (cas limitativement déterminés par un accord commun des autorités compétentes des deux Etats membres). La Proposition de règlement du Parlement européen et du Conseil relatif à la création d'un mécanisme visant à lever les obstacles juridiques et administratifs dans un contexte transfrontalier peut jouer un rôle dans cet initiative.

Avec le soutien du Fonds Européen
de Développement Régional



Le partenariat



Partenaires associés



Avec le soutien de



Fonds européen de
développement régional



Cette étude est
disponible sur le site
www.ab-refugies.eu.

