III

(Actes préparatoires)

COMITÉ ÉCONOMIQUE ET SOCIAL EUROPÉEN

573E SESSION PLÉNIÈRE DU COMITÉ ÉCONOMIQUE ET SOCIAL EUROPÉEN, 26.10.2022-27.10.2022

Avis du Comité économique et social européen sur la proposition de directive du Parlement européen et du Conseil relative au statut des ressortissants de pays tiers résidents de longue durée

[COM(2022) 650 final]

sur la proposition de directive du Parlement européen et du Conseil établissant une procédure de demande unique en vue de la délivrance d'un permis unique autorisant les ressortissants de pays tiers à résider et à travailler sur le territoire d'un État membre et établissant un socle commun de droits pour les travailleurs issus de pays tiers qui résident légalement dans un État membre

[COM(2022) 655 final]

et sur la communication de la Commission au Parlement européen, au Conseil, au Comité économique et social européen et au Comité des régions — «Attirer des compétences et des talents dans l'UE»

[COM(2022) 657 final]

(2023/C 75/19)

Rapporteur: **José Antonio MORENO DÍAZ**

Corapporteure: **Milena ANGELOVA**

Consultation	Commission européenne, 26.7.2022
Base juridique	Article 304 du traité sur le fonctionnement de l'Union européenne
Compétence	Section «Emploi, affaires sociales et citoyenneté»
Adoption en section	29.9.2022
Adoption en session plénière	26.10.2022
Session plénière nº	573
Résultat du vote	
(pour/contre/abstentions)	179/0/6

1. **Introduction**

1.1. En avril 2022, la Commission européenne a présenté le train de mesures relatives aux compétences et aux talents, conformément au programme de travail du nouveau pacte sur la migration et l'asile adopté en septembre 2020. L'objectif du nouveau paquet est de favoriser une migration ordonnée vers l'Union, en encourageant l'attraction de talents et de compétences d'une manière qui profite à la fois aux pays d'origine et aux pays de destination. Les révisions visent également à soutenir un système plus efficace et cohérent de droits et de possibilités d'emploi pour les ressortissants de pays tiers résidant dans l'Union, tout en contribuant à améliorer l'attrait de l'Union en tant que destination pour les ressortissants de pays tiers qualifiés.

1.2. Le Comité économique et social européen (CESE) accueille favorablement ce train de mesures qui adopte une approche constructive et cohérente des questions migratoires et répond à la nécessité d'améliorer les instruments de l'Union en matière de migration régulière. Alors que les transitions numérique et écologique s'accélèrent et à un moment où les pénuries de main-d'œuvre et de compétences sont manifestes dans tous les secteurs d'activité économique, le CESE souligne le rôle que peut jouer la migration légale pour aider à pallier ces pénuries dans les domaines incontestablement concernés.

1.3. Le CESE s'est déjà déclaré préoccupé par le fait que le nouveau pacte sur la migration et l'asile se concentre sur la gestion des frontières et le contrôle des migrations, et estime dès lors que les progrès réalisés dans la gouvernance de l'immigration organisée et régulière sont positifs.

1.4. Le CESE salue la reconnaissance par la Commission du rôle crucial que jouent déjà les migrants dans l'économie et la société européennes, dans la mesure où ils contribuent à répondre à l'évolution des besoins du marché du travail et, le cas échéant, à remédier aux pénuries de main-d'œuvre et de compétences. Il s'avère par conséquent très important d'induire un changement de perspective et d'adopter un discours positif qui amène les flux migratoires à devenir la norme.

1.5. Le CESE se félicite dès lors que l'afflux de talents en provenance de pays tiers soit facilité afin de contribuer à répondre à ces besoins croissants, en particulier dans les secteurs qui font face à des pénuries structurelles.

1.6. Sans en minimiser l'importance, le CESE fait valoir qu'il conviendrait d'étudier la possibilité d'établir un lien entre l'arrivée de travailleurs de pays tiers et les besoins des marchés du travail des États membres, afin d'éviter le sous-emploi et les mauvaises conditions de travail des travailleurs de pays tiers nouvellement arrivés.

1.7. Le CESE considère qu'il est nécessaire de réaliser des progrès sur de nouveaux canaux pour attirer les talents dans l'Union, mais souligne également que les marchés du travail des États membres présentent d'autres besoins, qui exigent l'élaboration de mesures conçues pour y répondre parallèlement à celles envisagées dans le paquet proposé. En particulier, il importe de redoubler d'efforts pour soutenir l'intégration sur le marché du travail des chômeurs et des personnes inactives au moyen de mesures de soutien ciblées.

1.8. Le CESE est d'avis que la Commission devrait se montrer plus ambitieuse dans la recherche de canaux de migration professionnelle légale et organisée qui tiennent également compte des personnes ayant besoin d'une protection internationale.

1.9. Le CESE salue la communication intitulée «Attirer des compétences et des talents dans l'UE», estimant qu'il s'agit d'une avancée dans le domaine de la migration de la main-d'œuvre, qui nécessite des instruments appropriés, réalistes et efficaces dans les nouveaux contextes.

1.10. Le CESE estime qu'il y a lieu de progresser en ce qui concerne le réservoir de talents ([1]), en commençant par le projet pilote initial et la version intégrale qui sera lancée l'année prochaine, et souligne que le succès et la portée de ce réservoir dépendront du déploiement de ressources adéquates pour rendre l'outil accessible et opérationnel. Il se félicite également des partenariats destinés à attirer les talents et est d'avis qu'ils doivent être élaborés en coopération avec les pays tiers. Le CESE demande la mise en place de mécanismes d'évaluation adéquats, assurant visibilité et transparence dans la mise en œuvre de ces partenariats, non seulement pour les instruments eux-mêmes, mais aussi pour recenser les pays avec lesquels coopérer: le respect de l'état de droit et des droits de l'homme doit être en permanence inscrit dans les relations extérieures de la politique d'immigration et d'asile de l'Union.

1.11. Si les femmes représentent une part importante de certains secteurs essentiels, les femmes mobiles et migrantes peuvent être confrontées à des emplois précaires et à l'économie informelle et sont souvent particulièrement vulnérables à la discrimination, à l'exclusion sociale et au manque de possibilités d'emploi et de formation, ainsi qu'à des abus, à la violence et au harcèlement. Le CESE est d'avis qu'il convient de plus largement intégrer la protection des droits des femmes et la perspective de genre.

1.12. Le CESE accueille favorablement la proposition de révision de la directive sur le séjour de longue durée dans l'Union européenne. Il se félicite qu'elle facilite le processus d'obtention de ce statut par l'accumulation d'années pouvant être prises en compte lors de séjours dans différents États membres, favorise la mobilité au sein de l'Union et vise à étendre l'égalité d'accès à la protection sociale aux ressortissants de l'Union qui sont résidents de longue durée dans un autre État membre.

([1]) Le réservoir de talents consistera en un réservoir européen de candidats issus de pays tiers, qui seront sélectionnés sur la base de niveaux de compétences, de critères et d'exigences en matière de migration spécifiques, après examen de leurs qualifications. Il s'agira de la première plateforme et du premier outil de mise en correspondance à l'échelle de l'UE prévus à cet effet [COM(2022) 657 final].

1.13. Le CESE salue la révision de la directive «permis unique», y compris l'objectif de faciliter et de simplifier la procédure de demande et de veiller à ce que le permis unique ne soit pas lié à un employeur spécifique, même s'il estime qu'il aurait été possible de tenter d'étendre l'ensemble des droits, conformément au contenu de la première proposition de directive présentée en 2011.

1.14. Le CESE juge essentiel que la révision mette l'accent sur la nécessité de renforcer l'égalité de traitement des travailleurs ressortissants de pays tiers, notamment en ce qui concerne les conditions de travail, la liberté d'association et d'affiliation, et les prestations de sécurité sociale.

1.15. Le CESE souligne également qu'il importe d'associer les partenaires sociaux et les autres parties prenantes concernées aux discussions sur l'amélioration de la gouvernance de la migration de la main-d'œuvre à l'échelon européen. À cet effet, nous nous félicitons de la création, telle que proposée, de la plateforme de dialogue au niveau de l'Union.

2. **Observations générales**

2.1. En avril 2022, la Commission européenne a présenté le train de mesures relatives aux compétences et aux talents, conformément au programme de travail du nouveau pacte sur la migration et l'asile adopté en septembre 2020. Ce train de mesures comprend la révision de la directive 2003/109/CE relative aux résidents de longue durée ([2]), la révision de la directive 2011/98/UE relative au permis unique ([3]) et la communication intitulée «Attirer des compétences et des talents dans l'UE» ([4]).

2.2. L'objectif du nouveau paquet est de favoriser une migration ordonnée vers l'Union, en encourageant l'attraction de talents et de compétences d'une manière qui profite à la fois aux pays d'origine et aux pays de destination. Les révisions visent également à favoriser un système plus efficace et cohérent de droits et de possibilités d'emploi pour les ressortissants de pays tiers résidant dans l'Union, tout en contribuant à améliorer l'attrait de l'Union en tant que destination pour les ressortissants de pays tiers qualifiés.

2.3. La communication sur l'attraction de talents et de compétences vise à mettre en place les principes régissant la migration légale vers l'Union pour des raisons économiques. Elle reflète la volonté d'améliorer le pilier législatif grâce aux deux propositions de révision, de mettre en place des partenariats destinés à attirer les talents et un réservoir européen de talents, et de faire progresser la politique en matière de migration légale dans les domaines des soins, de la jeunesse et de l'innovation.

2.4. Le CESE souligne que la proposition ne comporte ni d'analyse ni d'évaluation des raisons pour lesquelles les directives actuelles sur le permis unique ou les autorisations de séjour de longue durée n'ont pas fonctionné correctement. La Commission devrait analyser et partager les causes de ces dysfonctionnements, en déterminant s'il s'agit d'un manque de volonté des États membres ou de formalités administratives excessives, entre autres, afin d'éviter que les mêmes problèmes se reproduisent à l'avenir.

2.5. La proposition de révision de la directive relative au permis unique offre la possibilité d'élargir l'accès à cet instrument et de faciliter la participation des travailleurs de pays tiers au marché du travail, tout en consolidant les droits qui y sont inhérents et en faisant progresser l'harmonisation de son application entre les États membres.

2.6. La proposition de révision de la directive européenne relative aux résidents de longue durée vise également à améliorer l'application de la directive dans les différents États membres, tout en facilitant la mobilité au sein de l'Union en simplifiant le processus et en réduisant les délais d'acquisition des permis de séjour de longue durée.

2.7. De manière générale, le CESE accueille favorablement ce train de mesures qui adopte une approche constructive et cohérente des questions migratoires, répond à la nécessité d'améliorer les instruments de l'Union en matière de migration régulière et met en évidence le rôle que peut jouer la migration légale pour aider à pallier les pénuries de main-d'œuvre, dans les domaines incontestablement concernés, et les pénuries de compétences. Le CESE s'est déjà déclaré préoccupé par le fait que le nouveau pacte sur la migration et l'asile se concentre sur la gestion des frontières et le contrôle des migrations, et se félicite par conséquent des progrès réalisés dans la gouvernance de l'immigration organisée et régulière.

2.8. Le CESE apprécie le rôle crucial que jouent déjà les migrants dans l'économie et la société européennes, dans la mesure où ils contribuent à répondre aux besoins du marché du travail et à remédier, le cas échéant, aux pénuries de main-d'œuvre et de compétences. Le CESE se félicite dès lors que l'afflux de talents en provenance de pays tiers soit facilité afin de contribuer à répondre à ces besoins croissants, en particulier dans les secteurs qui font face à des pénuries structurelles. Le CESE salue également les initiatives visant à attirer des entreprises innovantes et évolutives qui apportent

([2]) COM(2022) 650 final.
([3]) COM(2022) 655 final.
([4]) COM(2022) 657 final.

une valeur ajoutée significative à l'économie et la société européennes. Les projets de recherche internationaux constituent un autre moyen efficace de soutenir, d'attirer et de retenir des talents d'envergure internationale. À cet effet, il est nécessaire d'accélérer et de simplifier l'accès au marché du travail de l'Union pour les professionnels des pays tiers qui sont demandés, afin de rendre l'Europe plus attrayante aux yeux d'autres parties du monde. Le CESE encourage et se félicite également de l'élaboration et de la mise en œuvre d'outils pratiques permettant de mettre plus facilement en relation des talents de pays tiers avec des employeurs potentiels dans les États membres.

2.9. Il est nécessaire de réfléchir à la possibilité d'établir un lien entre l'afflux de main-d'œuvre étrangère et les besoins des marchés du travail des États membres. Plusieurs pays de l'Union connaissent un chômage structurel dans certains secteurs et métiers qui peut résulter de l'inadéquation des compétences, d'un manque d'attractivité de certains secteurs ou métiers et de préoccupations quant aux conditions de travail. Il importe, dans les pays concernés, d'essayer d'améliorer l'attrait de ces secteurs et métiers pour les travailleurs sur les marchés nationaux (ressortissants de ces pays, travailleurs de l'Union et de pays tiers titulaires d'un permis de travail) afin d'éviter le sous-emploi et les mauvaises conditions de travail des travailleurs de pays tiers nouvellement arrivés. Parallèlement, le réservoir européen de talents peut contribuer à faciliter la mise en relation ciblée des travailleurs de pays tiers avec des emplois dans l'Union dans le but d'éviter le sous-emploi de ces travailleurs.

2.10. Bien que le CESE considère qu'il est nécessaire de progresser vers l'aménagement de nouveaux canaux pour attirer les talents dans l'Union, il souligne également que les marchés du travail des États membres présentent d'autres besoins, qui exigent l'élaboration de mesures conçues pour y répondre parallèlement à celles envisagées dans le paquet proposé.

2.11. À cet égard, le CESE espère que des avancées pourront être réalisées (comme prévu dans les rapports de suivi) en ce qui concerne l'amélioration de la directive sur les travailleurs saisonniers et de la directive sur le transfert temporaire intragroupe, prévue pour 2023. Il souligne à ce propos la nécessité, conformément aux résolutions du Parlement européen et à ses propres résolutions, d'œuvrer à la protection des travailleurs saisonniers et, en particulier, de lutter contre l'exploitation par le travail, là où elle est constatée, en renforçant et en augmentant les inspections du travail à cette fin, en conformité avec les travaux de l'Autorité européenne du travail.

2.12. Compte tenu de l'adoption de la **stratégie européenne en matière de compétences** ([5]) le 1er juillet 2020, le CESE estime que les migrants, les réfugiés et les demandeurs de protection internationale devraient être traités sur un pied d'égalité, quel que soit leur niveau de compétences et de qualifications. Par conséquent, tous les travailleurs devraient être en mesure de valider leurs aptitudes et leurs compétences et de participer à des apprentissages, à des reconversions et à des perfectionnements professionnels efficaces et de qualité, afin qu'ils puissent intégrer le marché du travail sur la base de parcours d'apprentissage flexibles répondant à leurs besoins spécifiques et en tenant dûment compte de leurs différentes tranches d'âge.

2.13. Le CESE est d'avis que la Commission devrait se montrer plus ambitieuse dans la recherche de canaux de migration professionnelle légale et organisée qui tiennent également compte des personnes ayant besoin d'une protection internationale.

2.14. En ce qui concerne les étudiants de pays tiers qui arrivent dans l'Union afin de poursuivre des études, il convient d'envisager leur bonne intégration sur le marché du travail de l'Union tout en atténuant la fuite des cerveaux. Il serait en effet positif de prévoir des mesures préventives, telles que des clauses de recrutement éthique ([6]), des mécanismes de retour assisté dans les pays d'origine et la réintégration dans ces pays, ou d'inclure des clauses spécifiques à cet égard dans les accords bilatéraux sur la migration de la main-d'œuvre.

3. **À propos de la communication «Attirer des compétences et des talents dans l'UE»**

3.1. La communication présentée en avril 2022 reprend les recommandations du pacte de 2020 sur la migration et l'asile en matière de migration légale, dans le but de soutenir des initiatives législatives et opérationnelles dans ce domaine.

3.2. Le CESE accueille favorablement cette communication, qu'il perçoit comme une avancée dans le domaine de la migration de la main-d'œuvre, qui nécessite des instruments appropriés dans les nouveaux contextes. Le CESE estime à ce propos qu'il est opportun d'inclure une série d'actions spécifiques en faveur des réfugiés ukrainiens et regrette par ailleurs que ces actions n'aient pas été mises en œuvre plus tôt pour les personnes ayant besoin d'une protection internationale en général, en particulier pendant la crise provoquée par la guerre en Syrie en 2015. Le CESE est convaincu que l'action et l'initiative prises en faveur des personnes fuyant l'Ukraine marquent un tournant et devraient constituer la norme pour les réactions futures de l'Union dans des cas similaires.

([5]) https://ec.europa.eu/social/main.jsp?langId=fr&catId=89&furtherNews=yes&newsId=9723

([6]) Principes généraux et directives opérationnelles concernant le recrutement équitable et définition des commissions de recrutement et frais connexes.

3.3. Le CESE considère qu'il est nécessaire de faire progresser les partenariats destinés à attirer les talents, en coopération avec les pays tiers. Il demande toutefois la mise en place de mécanismes d'évaluation adéquats, non seulement pour les instruments eux-mêmes, mais aussi pour recenser les pays avec lesquels coopérer. Le respect de l'état de droit et des droits de l'homme doit être en permanence inscrit dans les relations extérieures de la politique d'immigration et d'asile de l'Union. Le CESE est d'avis qu'il y a lieu de vérifier et d'évaluer les procédures et les résultats des projets pilotes déjà clos et qu'il convient d'en tenir compte et de les utiliser lors du lancement de nouveaux projets.

3.4. Lors de la présentation de la proposition relative au réservoir européen de talents, il importe que la Commission européenne collabore avec les États membres et les partenaires sociaux en vue de concevoir ce réservoir de manière à réduire au minimum la charge administrative et à éviter toute complexité inutile, afin de le mettre en place le plus rapidement possible. L'objectif du réservoir devrait être de contribuer à répondre aux besoins actuels et futurs en matière de compétences. Il devrait exploiter les possibilités offertes par l'IA et d'autres technologies de pointe, de manière à tirer pleinement parti des compétences et des talents des ressortissants de pays tiers et à compléter le rôle des ressortissants des États membres et la mobilité de la main-d'œuvre au sein de l'Union.

3.5. Compte tenu des graves pénuries de main-d'œuvre et de compétences ressenties par les employeurs, et qui, dans de nombreux cas, sont de nature structurelle, il s'avérerait pertinent de lancer la version complète du réservoir en commençant par adopter une approche de la mise en correspondance qui serait ciblée et fondée sur les listes de professions en pénurie. Étant donné qu'il importe de veiller à ce que ces listes soient à jour au niveau national, la Commission devrait recenser les possibilités d'apprentissage mutuel et d'examen par les pairs sur ce sujet.

3.6. En plus d'élaborer le concept de réservoir de talents, il est nécessaire de diffuser, avec la participation des employeurs et des syndicats, davantage d'informations en temps réel sur le marché du travail et les compétences, ce qui permettra le bon fonctionnement du réservoir. Dans le même temps, il importe d'améliorer la capacité de l'Union à collecter et à interpréter des données comparables et crédibles sur la nécessité d'une migration en provenance de pays tiers.

3.7. Le CESE se félicite de l'introduction d'un outil de mise en correspondance pour faciliter les liens entre l'offre et la demande. Il estime que ces mesures sont nécessaires pour le recrutement de talents, mais rappelle la nécessité réelle d'aborder, en parallèle, d'autres secteurs des marchés du travail des États membres.

3.8. Le CESE partage l'avis de la Commission selon lequel le succès de ces initiatives dépend de la coopération et de la participation des acteurs sociaux et économiques, et considère qu'il est essentiel de progresser dans la création de possibilités de dialogue entre ceux-ci au niveau européen. Le CESE est une enceinte privilégiée pour débattre des questions opérationnelles et pratiques liées à la migration de la main-d'œuvre. À cet égard, le CESE devrait participer à la conférence de haut niveau sur la nouvelle plateforme pour la migration de la main-d'œuvre, prévue par la Commission pour la fin de l'année 2022. Le CESE souligne également qu'il importe d'associer les partenaires sociaux et les autres parties prenantes concernées aux discussions sur l'amélioration de la gouvernance de la migration de la main-d'œuvre à l'échelon européen. À cet effet, nous nous félicitons de la création, telle que proposée, de la plateforme de dialogue au niveau de l'Union.

3.9. Le CESE considère que l'exploration de futures pistes pour la migration professionnelle dans un secteur tel que celui des soins constitue une avancée, même s'il regrette que les progrès sur ces questions soient structurés autour de procédures spécifiques qui fragilisent l'intégrité de la politique européenne commune en matière d'immigration et d'asile, empêchant ainsi de disposer d'une vision globale. En tout état de cause, le CESE convient que des progrès doivent être réalisés dans ces domaines en soulevant des questions telles que celles des normes en matière de recrutement éthique et de protection des droits du travail.

3.10. Si les femmes représentent une part importante de la plupart des secteurs essentiels, les femmes mobiles et migrantes peuvent être confrontées à des emplois précaires et à l'économie informelle et sont souvent particulièrement vulnérables à la discrimination, à l'exclusion sociale et au manque de possibilités d'emploi et de formation, ainsi qu'à des abus, à la violence et au harcèlement. Le CESE est d'avis qu'il convient de plus largement intégrer la protection des droits des femmes et la perspective de genre.

3.11. Le CESE salue également la promotion de programmes de mobilité pour les jeunes, mais rappelle à nouveau qu'il est nécessaire de garantir une mobilité et une intégration sur le marché du travail qui protègent les droits du travail des jeunes travailleurs, qui sont parfois confrontés à de mauvaises conditions de travail (emploi temporaire, bas salaires, etc.). Dans le même ordre d'idées, des mesures spécifiques devraient être mises en place pour les travailleurs handicapés afin de faciliter leur bonne intégration.

3.12. Le CESE se félicite de l'initiative visant à étudier des programmes d'admission pour l'entrepreneuriat innovant de pays tiers. À cet égard, le CESE estime qu'il est positif que ces programmes d'admission soient examinés dans le contexte de l'économie numérique et durable et est d'avis que, s'ils sont correctement structurés, ces programmes peuvent également offrir une grande marge de manœuvre pour faciliter l'entrée de divers autres profils professionnels dans les pays de l'Union.

4. **À propos de la révision de la directive sur le séjour de longue durée dans l'Union**

4.1. Le CESE accueille favorablement cette proposition de directive qui vise à renforcer le statut de résident de longue durée dans l'Union en en améliorant les modalités d'acquisition, notamment dans le cas d'un séjour dans un deuxième État membre. Il se réjouit par ailleurs que la proposition cherche à étendre l'égalité d'accès à la protection sociale aux ressortissants de l'Union qui sont résidents de longue durée dans un autre État membre. Le CESE soutient en outre la tentative visant à garantir l'égalité de traitement et à faciliter l'accès à l'information sur le regroupement familial dans le cadre de cette directive.

4.2. Le permis de séjour de longue durée dans l'Union constitue l'un des principaux instruments de la politique européenne en matière d'immigration et d'asile. Les procédures d'acquisition du statut de résident de longue durée dans l'Union, adoptées en 2003, ont évolué de manière inégale dans l'ensemble de l'Union, et la révision proposée par la Commission tend à concevoir un système plus cohérent.

4.3. Les ressortissants de l'Union peuvent demander le statut de résident de longue durée après avoir séjourné pendant cinq ans dans un deuxième État membre, et cette disposition est maintenue dans la proposition de révision de la directive. La proposition a pour but de faciliter la mobilité au sein de l'Union des personnes disposant de ce type de permis de séjour en réduisant à trois ans la durée de séjour obligatoire. Elle prévoit en outre la possibilité de cumuler des périodes de séjour dans différents États membres.

4.4. Le CESE estime que le fait d'autoriser les demandeurs à cumuler les périodes de séjour accomplies dans différents États membres afin de satisfaire aux exigences en matière de séjour de longue durée dans l'Union marque un progrès, bien qu'il convienne, selon lui, d'améliorer les mécanismes de suivi et de coordination de cette disposition dans les différents États membres.

4.5. Le CESE se félicite que la proposition inclue différents modèles de séjours, tels que les séjours aux fins d'études, la protection internationale et les séjours temporaires. Les visas de court séjour n'entrent pas en ligne de compte, bien qu'ils puissent être pris en considération au titre de la disposition, si le demandeur peut prouver l'existence d'une relation de travail régulière ou d'une situation similaire.

4.6. Le CESE salue également le renforcement des droits des résidents de longue durée dans l'Union et des membres de leur famille, y compris le droit de travailler et circuler dans un autre État membre, ou de changer d'emploi et de se rendre dans un autre État membre. Le CESE juge particulièrement intéressant que, dans le cadre du nouvel article proposé, la situation du marché du travail national ne doive pas être prise en compte pour les demandes de séjour de longue durée dans un deuxième État membre (c'est-à-dire lorsque le séjour de longue durée dans l'Union a déjà été obtenu) tant pour le travail salarié que pour le travail indépendant.

4.7. Le CESE accueille favorablement la simplification de la possibilité de travailler et d'étudier dans les 30 jours suivant l'introduction d'une demande de séjour de longue durée dans un deuxième État membre. Il se félicite en outre que la proposition reconnaisse aux résidents de longue durée dans un deuxième État membre le droit d'exercer une profession réglementée dans les mêmes conditions que les citoyens de l'Union.

4.8. Le CESE considère qu'il importe que les États membres garantissent les mêmes libertés et les mêmes droits aux résidents de longue durée dans l'Union (et aux membres de leur famille) qu'aux détenteurs d'un titre national de séjour permanent. Par ailleurs, il est positif que les États membres veillent également à ce que les demandeurs d'un permis de séjour de longue durée dans l'Union ne soient pas tenus de payer des droits plus élevés pour le traitement de leur demande que les demandeurs d'un titre de séjour national.

4.9. Le CESE estime que le droit de vivre en famille est une question fondamentale qui facilite l'intégration sociale; il accueille donc favorablement la suppression des obstacles administratifs et bureaucratiques, en particulier des conditions d'intégration dans le cas des résidents de longue durée. Il salue également l'acquisition automatique du statut de résident de longue durée pour les enfants nés (ou adoptés) dans l'Union dont les parents sont résidents de longue durée.

5. **À propos de la révision de la directive «permis unique»**

5.1. Le CESE se félicite de la révision de la directive «permis unique», qui apporte plusieurs améliorations à la directive actuelle:

— la réduction de la durée de la procédure de demande de permis à quatre mois,

— la possibilité de lancer la procédure soit à partir du pays d'origine, soit dans l'État membre de destination,

— le fait que la directive couvre également les ressortissants étrangers travaillant par l'intermédiaire d'agences de travail temporaire,

— la possibilité de changer d'employeur pendant la période de validité du permis, bien que la possibilité de refus de la part du gouvernement soit maintenue,

— l'interdiction de retirer le permis unique pendant au moins trois mois après la perte d'emploi de son titulaire, ce qui assure une certaine stabilité et améliore la qualité de l'emploi et des conditions de travail des travailleurs migrants,

— l'extension de la directive «permis unique» aux personnes bénéficiant d'une protection temporaire,

— la recherche de mesures pour fournir des informations sur les droits attachés au permis unique.

5.2. Néanmoins, le CESE estime que le fait de ne pas étendre l'ensemble des droits conformément au contenu de la première proposition de directive présentée en 2011 constitue une occasion manquée, notamment pour des questions telles que l'accès aux allocations de chômage. Le CESE souligne toutefois qu'il importe de permettre aux États membres de disposer d'une certaine flexibilité à cet égard, comme le prévoit la directive actuelle. En outre, le CESE regrette que la possibilité d'étendre la directive aux migrants en situation de travail temporaire n'ait pas été étudiée.

5.3. Le CESE juge essentiel que la révision mette l'accent sur la nécessité de renforcer l'égalité de traitement des travailleurs ressortissants de pays tiers, notamment en ce qui concerne les conseils sur les droits sociaux et les conditions de travail, la liberté d'association et d'affiliation et les prestations de sécurité sociale, afin de faciliter l'intégration professionnelle sur un pied d'égalité.

5.4. Le CESE soutient l'appel lancé aux États membres de mettre en place des mécanismes appropriés pour l'évaluation des risques, les inspections et les sanctions, ainsi que pour le contrôle des employeurs. Toutefois, il note que, comme les inspections du travail relèvent de la compétence nationale, les messages et les outils de contrôle qui peuvent être élaborés au niveau de l'Union devraient être renforcés conformément au mandat de l'Autorité européenne du travail ([7]).

5.5. Le CESE est d'avis qu'il convient de progresser dans le domaine de la protection des travailleurs migrants qui utilisent les mécanismes de plainte de l'inspection du travail. En l'absence de mécanismes visant à empêcher que les plaintes en lien avec le travail ne soient utilisées aux fins du contrôle des migrations, les employeurs risquent de punir ceux qui signalent des conditions de travail abusives, ce qui aurait des répercussions négatives sur leur statut de résident. À cet égard, les mesures visant à lutter contre l'exploitation par le travail doivent être approfondies et mieux appliquées.

Bruxelles, le 26 octobre 2022.

La présidente
du Comité économique et social européen
Christa SCHWENG

([7]) https://www.ela.europa.eu/en/what-we-do