



La plume de l'alouette



AVRIL 2017

Le présent numéro de la Plume est en partie consacré aux travailleurs sans papiers, travailleurs de l'ombre y compris dans un certain nombre de grandes entreprises qui ont pu quelquefois défrayer la chronique.

Seuls des mouvements de grève voire de révolte ont pu et peuvent les porter de l'ombre à la lumière de l'actualité.

Mais ces épisodes n'ont pas pu pour autant ni modifier la loi les concernant, ni contraindre les entreprises à respecter les droits qui sont les leurs. Et le chemin est étroit entre un travailleur sans papiers dont les droits sont violés et les autres travailleurs...

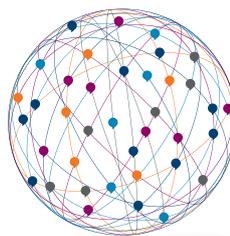
Cet éclairage, nous avons souhaité le porter jusqu'au bout en organisant un débat le 4 mai sur :

La place et le statut des étrangers en France

Les idées reçues à l'épreuve des faits ou comment les étrangers contribuent à la richesse et au développement

En ces périodes troubles, c'est un choix assumé et j'en suis fière.

*Evelyn BLEDNIAK
Avocat Associée*



ATLANTES
AVOCATS

Le cabinet d'avocats Atlantes, en 1ère ligne pour la défense des salariés, s'invite au débat de la présidentielle sur une des questions clés qui sera à la Une de notre lettre mensuelle « La Plume » du mois d'avril :

La place et le statut des étrangers en France

Les idées reçues à l'épreuve des faits ou comment les étrangers contribuent à la richesse et au développement



Nous vous convions à venir débattre
jeudi 4 mai à 17h

En présence de
Francine Blanche
Responsable du Pôle Migrants, confédération CGT
&

Vincent Edin
Auteur de plusieurs ouvrages dont
« En finir avec les idées fausses propagées par l'extrême droite »

Notre débat sera suivi d'un apéritif dînatoire

cabinet ATLANTES
21 bis rue du Champ de l'Alouette 75013



TRAVAILLEURS SANS PAPIERS :

complaisance pour les entreprises et statut précaire pour les travailleurs



Au début du mois d'avril 2008, avait éclaté ce qui fut appelée par les médias « la révolte des sans-papiers ». En quelques jours, près de 300 travailleurs sans papiers se sont mis en grève pour être régularisés. Ce mouvement a surpris tout un chacun et a mis dans la lumière une population salariale jusqu'alors mésestimée, passée sous silence, pour ne pas dire inconnue : les travailleurs sans papiers. Une problématique qui semble pourtant oubliée des débats en vue des élections présidentielles et législatives.

De qui parle-t-on?

Étrangers **non ressortissants communautaires**, les « sans-papiers » se caractérisent par le fait qu'ils travaillent sur le territoire national, sans disposer d'un titre de séjour, précieux sésame pour accéder au marché de l'emploi.

Confrontés à l'ubuesque problématique entre « pas de travail sans titre de séjour et logement » et « pas de titre de séjour et logement sans travail », les « sans-papiers » sont généralement, en fait, titulaires de faux papiers, lesquels leur ont permis, grâce à des « alias » de trouver, souvent avec la « collaboration » et complicité passive des entreprises et de leur dirigeants, des emplois déclarés notamment dans la restauration, le bâtiment, le nettoyage ou encore la collecte et le recyclage des ordures ménagères.

Nourrissant l'espoir d'une régularisation, les travailleurs « sans-papiers » doivent, au moins pendant dix ans consécutifs, être déclarés auprès de l'URSSAF et payer des impôts. Quelle hypocrisie !

Nous n'aurons pas de mal à y voir là une omerta profitable tant aux entreprises, qu'aux Urssaf, mais à quel prix pour ces travailleurs ?

🔊 **NB** : A noter qu'il ne s'agit pas, dans ce dossier, de traiter des travailleurs dits « au noir ». Pour autant, c'est une réalité : nombreux sont les employeurs qui embauchent en toute connaissance de cause des étrangers dépourvus de papiers de façon à échapper à toutes les garanties posées par le Code du travail et de la sécurité sociale.

Durant la relation de travail : Une assimilation aux salariés régulièrement embauchés

Si le Code du travail proscrit d'embaucher ou de conserver à son service un étranger non muni d'un titre l'autorisant à exercer une activité salariée en France, il garantit néanmoins aux salariés employés en méconnaissance de ces dispositions, certaines garanties. Ainsi, ce salarié **est assimilé aux autres salariés concernant notamment les dispositions relatives à la durée du travail, au repos, aux congés, à la santé et à la sécurité au travail**. Il a également le droit à être normalement rémunéré pour les heures de travail effectuées (dans le respect des minima légaux ou conventionnels), **au paiement des primes, des heures supplémentaires et des indemnités de congés payés**.

🔊 **NB** : En matière de salaire, la loi du 16 juin 2011 a créé une présomption d'antériorité de l'emploi de trois mois.

En outre, **le Code de la sécurité sociale n'exclut pas ces salariés de la possibilité d'être indemnisé en cas d'accident du travail**. En pratique, il conviendra de prouver la relation de travail et le lien entre l'emploi et l'accident, mais également de mener la procédure adéquate.

A ce stade, l'employeur s'étant placé dans l'illégalité, et étant seul responsable de cette situation (le salarié est la victime !), il pourrait tenter de bloquer ou retarder la procédure voire même d'avoir recours au chantage et menacer le salarié de dénoncer sa situation. D'autant plus qu'il lui revient de payer tant les soins que les IJSS.

[...] →

« NB : Un accident du travail ayant entraîné une incapacité permanente d'au moins 20% peut ouvrir droit à une régularisation.

L'absence de titre de séjour : une cause réelle et sérieuse de licenciement

Pour rappel, le Code du travail interdit de conserver à son service un étranger dépourvu de titre. Le non-respect de ces dispositions constitue un délit pénalement sanctionné, l'employeur encourant une peine d'emprisonnement et d'une amende de 15 000 €. A l'employeur de vérifier, avant d'embaucher un salarié étranger, que ce dernier dispose bien d'un titre de séjour régulier l'autorisant à travailler. De même, lorsque l'autorisation de travail donnée par l'administration est provisoire, il doit s'assurer que le salarié a bien obtenu le renouvellement de ladite autorisation.

Confrontant le principe de non-discrimination et les règles d'ordre public relatives au travail des étrangers sans papiers, la Cour de cassation a arrêté des dispositions particulières, lorsque la rupture du contrat de travail intervient à la suite de l'expiration de son titre de travail ou après la découverte que l'embauche s'était faite au moyen de faux papiers.

Ainsi, l'employeur doit licencier un salarié si celui-ci n'est pas détenteur d'une carte de travail valable et s'il n'établit pas, même par la suite, que ce renouvellement lui a été accordé.

« NB : Il ne pourra toutefois pas licencier un salarié qui dispose d'une convocation à la préfecture ou d'un dépôt de demande de renouvellement

L'absence d'un titre de séjour régulier autorisant le salarié à travailler constitue à elle seule une cause réelle et sérieuse de licenciement.

Le licenciement sera toutefois dépourvu de cause réelle et sérieuse, s'il était prouvé que l'employeur savait lors de l'embauche que le salarié ne disposait pas d'un titre de séjour valide ou que la situation du salarié à l'égard de la législation sur le séjour des étrangers était provisoire.

Le salarié sans papiers licencié étant dans l'impossibilité d'exécuter son préavis, il ne peut pas prétendre à l'indemnité de préavis compensatrice. Il a, cependant, droit à l'indemnité de licenciement d'à minima 3 mois.

En outre, lorsque son licenciement a été jugé sans cause réelle et sérieuse, le salarié sans papiers a droit, en plus des dommages-intérêts pour licenciement abusif, aux indemnités de rupture de droit commun sans limitation, eu égard à son ancienneté, au mois de salaire prévu pour travail dissimulé.

POINT DE VIGILANCE

S'il y a présentation d'un faux titre de séjour, cela peut constituer une faute grave justifiant un licenciement.

Attention, cette option n'est possible que si l'employeur n'avait pas connaissance de la fraude. La procédure et les délais de prescription sont donc applicables.

L'absence de garantie quant à la procédure de licenciement

Si l'employeur opte pour un licenciement pour faute grave en raison de la production d'un faux titre, il devra respecter la procédure disciplinaire.

A contrario, s'il considère qu'il s'agit d'une cause objective de licenciement, la jurisprudence considère qu'il n'aura pas à s'engager de la procédure de licenciement (et des garanties qu'elle représente pour le salarié). **L'employeur n'aura donc pas à mener d'entretien préalable ni à respecter les délais de notification.** Seule garantie : le cas échéant, le salarié ne doit pas être privé des indemnités de rupture.

Que reste-t-il des statuts protecteurs ?

La jurisprudence avait déjà ouvert la brèche (faisant fi, par ailleurs, des règles de l'OIT) en neutralisant la protection dont bénéficient les représentants du personnel. Le cas échéant, l'autorisation préalable de l'inspection du travail n'est pas requise.

Dans un récent arrêt en date du 15 mars 2017, la jurisprudence maintient le cap.

En l'espèce, une nourrice à domicile ayant perdu son autorisation de travail, a été licenciée par ses employeurs particuliers quelques semaines après que ces derniers aient été informés par l'administration de la situation irrégulière de leur salariée, laquelle était, au demeurant, enceinte.

Or, s'agissant d'une salariée dont l'employeur connaît l'état de grossesse, le Code du travail institue une protection relative qui limite son licenciement à deux hypothèses : la faute grave de la salariée, non liée à l'état de grossesse, ou de l'impossibilité de l'employeur de maintenir le contrat de travail pour un motif étranger à la grossesse ou à l'accouchement.

En validant le licenciement de cette salariée sans papiers, la Chambre sociale a implicitement dit que l'absence de titre de travail valide constitue une « impossibilité pour l'employeur de maintenir le contrat de travail », presque un cas de force majeure.

La Chambre sociale **fait donc prévaloir la règle pénale sur la règle de protection de la salariée enceinte** et donne ainsi une nouvelle portée juridique au défaut de titre de travail valide : « impossibilité pour l'employeur de maintenir le contrat de travail ».

Nous aurions pu espérer qu'il ne s'agissait là que d'un cas d'espèce pour ne pas faire peser sur les employeurs particuliers les trop lourdes conséquences pécuniaires d'un licenciement annulé pour violation de la protection due à la salariée enceinte mais la forte publicité faite de cet arrêt peut laisser craindre qu'il s'agisse plus du début d'une nouvelle ère jurisprudentielle.

[...] →

Représentant du personnel : quel rôle à jouer ?

Même si la loi a entendu apporter quelques garanties quant au statut de ces travailleurs, force est de constater que celles-ci sont minimales et que la jurisprudence n'entend pas les améliorer, bien au contraire.

Le rôle des représentants du personnel nous apparaît crucial pour ces salariés qui, en marge du droit, sont régulièrement victimes de chantage quant à leur situation. Rien d'étonnant lorsque l'on sait que ces salariés fragiles s'avèrent être très précieux pour maintenir les niveaux de rentabilité hors norme des fleurons de l'industrie française. Afin de limiter les dérives, il s'agira de les accompagner et de les aiguiller au mieux.

Il convient donc de faire preuve d'un maximum de vigilance quant aux pratiques (désormais devenues monnaie courante) envers cette population de salariés, de les informer de leurs droits et d'alerter l'employeur ainsi que les autorités compétentes lorsque sont constatées des pratiques abusives.

Outre les relations de travail, la finalité pour ces salariés serait de pouvoir être traité avec égalité et dignité. Un certain nombre d'organismes peuvent les accompagner dans cette démarche de régularisation.

Le GISTI propose une carte des collectifs de sans-papiers et permanences de soutien, à consulter sur son site.

www.gisti.org/spip.php?article1506

Maxence DEFRANCE, Juriste

La fabrique de citoyens de seconde zone

	DP	CE	Locales	Nationales
Droit de vote des travailleurs étrangers aux élections	OUI	OUI	NON	NON
Droit pour les travailleurs étrangers d'être candidats aux élections	OUI	OUI	NON	NON

→ A voir, en complément

« **Ciao Italia : ces immigrés italiens qui ont fait la France** »

du 28 mars au 10 septembre 2017 au Musée national de l'histoire de l'immigration

<http://www.histoire-immigration.fr/>



Oliver Cadić, Directeur du département assistance et conseil

JURISPRUDENCE



JURISPRUDENCE

L'impossibilité, en l'absence d'accord collectif, d'évoquer l'activité syndicale durant l'entretien annuel d'évaluation

Cass. soc., 1^{er} févr. 2017, n° 15-20799

Dans cette affaire, la Cour de cassation rappelle l'impossibilité pour un employeur d'évoquer les activités électives et/ou syndicales d'un salarié lors des entretiens annuels d'évaluation lorsqu'aucun accord collectif n'a prévu cette possibilité.

Un salarié estimait être victime d'une discrimination syndicale puisque ses mandats électifs et syndicaux avaient été mentionnés par la direction au cours de ses entretiens annuels d'évaluation, laquelle lui reprochait des perturbations dans l'organisation du service et dans ses relations avec ses supérieurs hiérarchiques. Pour l'employeur, même si des remarques avaient été formulées sur les fonctions syndicales et électives, aucune discrimination ne pouvait être retenue puisqu'il était en mesure d'apporter des éléments objectifs quant à l'évolution de carrière du salarié.

La Cour de cassation rejette la position de l'employeur en retenant que « *sauf application d'un accord collectif visant à en assurer la neutralité ou à le valoriser, l'exercice d'activités syndicales ne peut être pris en considération dans l'évaluation professionnelle d'un salarié* ».

Un contrôle restreint de la DIRECCTE en matière de périmètre d'application des critères d'ordres de licenciement économique

CAA Bordeaux, 6e ch., 13 février 2017, n° 16BX03648

Par cet arrêt, la Cour administrative d'appel de Bordeaux apporte une précision quant au contrôle opéré par la DIRECCTE en matière de périmètre d'application des critères d'ordre des licenciements économiques.

En principe, ces critères s'appliquent sur le périmètre de l'entreprise. Cependant, l'article L. 1233-5 du Code du travail autorise l'employeur, dans le cadre d'un plan de sauvegarde de l'emploi (PSE) mis en place par document unilatéral, à réduire ce périmètre à la zone d'emploi (au sens de l'INSEE) dans laquelle se trouve l'établissement ou les établissements concernés par les suppressions d'emploi.

Aussi en présence d'un PSE établi par document unilatéral, la DIRECCTE doit-elle simplement s'assurer que le périmètre retenu n'est pas inférieur à la notion de zone d'emploi.

Il ne lui appartient pas d'exercer un contrôle sur la pertinence du périmètre fixé au regard de critères de nature économique comme notamment celui de la proximité éventuelle des autres établissements de l'entreprise non concernés par les licenciements au motif qu'une mutation entre les deux sites aurait pu être envisagée sans constituer une modification du contrat de travail.

Floriane Burette, Juriste

L'articulation des délais de consultation entre les instances

Partie 2

Les délais de consultation lors de procédure de lic. éco collectif d'au moins 10 salariés

Les dernières réformes ont profondément modifié les règles de consultation des instances représentatives du personnel.

Nous avons abordé lors du dernier numéro la question de l'articulation de la procédure d'information consulta-

tion du CE et du CHSCT hors procédure de licenciement pour motif économique.

Pour compléter nos propos, vous trouverez ci-après les règles applicables en cas de licenciement pour motif économique de 10 salariés et plus.

Consultation CE et saisine CHSCT (procédure de lic.éco collectif d'au moins 10 salariés)



ERRATUM : le titre du schéma du mois dernier portait sur « Consultation CE et saisine du CHSCT (lors d'une procédure de lic. Eco. Collectif de 10 salariés et +) ». Il fallait lire **HORS** procédure de lic. Eco. Collectif de 10 salariés et +). Nous nous excusons pour cette coquille qui a pu en troubler quelque uns.

Début de la procédure CE / CHSCT

Le délai de consultation du CE et du CHSCT court à compter de la première réunion de chacune de ces instances.

Avis des CE et CHSCT

A l'expiration des délais fixés par le Code du travail, le CE et le CHSCT sont réputés avoir été consultés et avoir rendus un avis négatif.

Expertise(s)

La désignation de l'expert du CE et de celui du CHSCT s'effectue impérativement lors de la première réunion de chacune des instances.

Ordre du jour

- l'ordre du jour des réunions du CE est communiqué aux membres 3 jours au moins avant la séance.
- lorsque le comité est réuni dans le cadre d'un projet de restructuration et de compression des effectifs, l'ordre du jour et, le cas échéant, les documents s'y rapportant sont transmis 3 jours au moins avant la date fixée pour la réunion.

CHSCT (saisine)

Le fait de saisir le CHSCT est sans incidence sur le délai de consultation du CE.

Olivier Cadic, Directeur du département assistance et conseil
Aurélien LADUREE, Juriste



Réunions communes

L'employeur peut organiser des réunions communes de plusieurs des institutions représentatives du personnel lorsqu'un projet nécessite leur information ou leur consultation.

Il inscrit ce projet à l'ordre du jour de la réunion commune, qui peut comporter des points complémentaires selon les règles propres à chaque institution. Cet ordre du jour est communiqué au moins 8 jours avant la séance aux membres des institutions réunies.

Les règles de composition et de fonctionnement de chaque institution sont respectées.

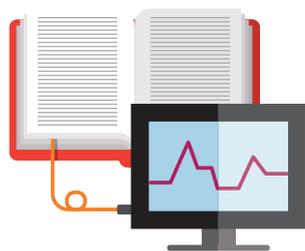
Lorsque l'ordre du jour prévoit le recueil d'un avis, celui-ci est valablement recueilli au cours de cette réunion commune, sous réserve que l'institution devant rendre son avis soit consultée selon ses règles propres.

A notre sens, ces réunions doivent permettre à l'employeur de réunir les instances concernées par un même projet en début de procédure afin que chacun dispose du même degré d'information, et en fin de procédure lors de la restitution des avis. Il serait totalement irréaliste d'imposer des réunions communes à chaque instance pendant toute la durée d'une procédure.

Cette possibilité d'organiser des réunions communes peut s'envisager quels que soient les thèmes ou sujets faisant l'objet d'une procédure d'information ou de consultation.

LE SCAN

Code du travail



Les jours fériés & le 1^{er} Mai

Avec l'entrée en vigueur des nouvelles dispositions relatives au temps de travail, la rédaction de La Plume a décidé de vous présenter tous les mois un thème du Code du travail dans sa nouvelle mouture.



ORDRE PUBLIC	CHAMP DE LA NEGOCIATION COLLECTIVE	DISPOSITIONS SUPPLETIVES												
<p>Art. L. 3133-1. Les fêtes légales ci-après désignées sont des jours fériés :</p> <table border="0"> <tr> <td>1° Le 1^{er} janvier ;</td> <td>6° Le lundi de Pentecôte ;</td> </tr> <tr> <td>2° Le lundi de Pâques ;</td> <td>7° Le 14 juillet ;</td> </tr> <tr> <td>3° Le 1^{er} mai ;</td> <td>8° L'Assomption ;</td> </tr> <tr> <td>4° Le 8 mai ;</td> <td>9° La Toussaint ;</td> </tr> <tr> <td>5° L'Ascension ;</td> <td>10° Le 11 novembre ;</td> </tr> <tr> <td></td> <td>11° Le jour de Noël.</td> </tr> </table> <p>Art. L. 3133-2. Les heures de travail perdues par suite de chômage des jours fériés ne donnent pas lieu à récupération.</p> <p>Art. L. 3133-3. Le chômage des jours fériés ne peut entraîner aucune perte de salaire pour les salariés totalisant au moins trois mois d'ancienneté dans l'entreprise ou l'établissement. Ces dispositions s'appliquent aux salariés saisonniers si, du fait de divers contrats successifs ou non, ils cumulent une ancienneté totale d'au moins trois mois dans l'entreprise. Ces dispositions ne s'appliquent ni aux personnes travaillant à domicile, ni aux salariés intermittents, ni aux salariés temporaires.</p> <p>Art. L. 3133-4. Le 1^{er} mai est jour férié et chômé.</p> <p>Art. L. 3133-5. Le chômage du 1^{er} mai ne peut être une cause de réduction de salaire. Les salariés rémunérés à l'heure, à la journée ou au rendement ont droit à une indemnité égale au salaire perdu du fait de ce chômage. Cette indemnité est à la charge de l'employeur.</p> <p>Art. L. 3133-6. Dans les établissements et services qui, en raison de la nature de leur activité, ne peuvent interrompre le travail, les salariés occupés le 1^{er} mai ont droit, en plus du salaire correspondant au travail accompli, à une indemnité égale au montant de ce salaire. Cette indemnité est à la charge de l'employeur.</p>	1° Le 1 ^{er} janvier ;	6° Le lundi de Pentecôte ;	2° Le lundi de Pâques ;	7° Le 14 juillet ;	3° Le 1 ^{er} mai ;	8° L'Assomption ;	4° Le 8 mai ;	9° La Toussaint ;	5° L'Ascension ;	10° Le 11 novembre ;		11° Le jour de Noël.	<p>Art. L. 3133-3-1. Un accord d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, une convention ou un accord de branche définit les jours fériés chômés.</p>	<p>Art. L. 3133-3-2. A défaut d'accord, l'employeur fixe les jours fériés chômés.</p>
1° Le 1 ^{er} janvier ;	6° Le lundi de Pentecôte ;													
2° Le lundi de Pâques ;	7° Le 14 juillet ;													
3° Le 1 ^{er} mai ;	8° L'Assomption ;													
4° Le 8 mai ;	9° La Toussaint ;													
5° L'Ascension ;	10° Le 11 novembre ;													
	11° Le jour de Noël.													

La suite est à consulter dans notre dossier spécial

DOSSIER SPÉCIAL

Loi Travail et négociation collective en téléchargement

Afin de vous familiariser avec les nouvelles dispositions relatives à la négociation collective issues de la loi du 08 août 2016, le Cabinet ATLANTES, SECAFI et le Groupe ALPHA ont conçu ce document pour vous aider lors de vos futures négociations.

Téléchargez gratuitement celui-ci sur notre site

<http://www.atlantes.fr/actualites-atlantes/loi-travail-negociier-en-entreprise.html>





CARNET DE
CAMPAGNE

« Le chômage et l'insécurité alimentés par le développe- ment de l'immigration »

7 ←

Des idées reçues à l'épreuve des faits

(Sources : INSEE, ministères : justice, intérieur, diplomatie...)

Les migrations sont un fait mondial actuel. C'est une chance pour la France

Près de 4,2 millions d'étrangers en France et la quasi-moitié des nouveaux arrivants sont nés dans un pays européen, plus de 60% ont un diplôme de niveau baccalauréat ou équivalent ; et près de 3,5 millions de français vivent à l'étranger. Le taux d'immigration est stable depuis longtemps tandis que le nombre de français s'installant à l'étranger est en constante progression.

Ainsi, le solde migratoire a été divisé par quatre en 10 ans et atteint 33 000.

Près de 80% des 230 000 entrées d'étrangers par an viennent étudier, travailler ou rejoindre leur conjoint ; 15% sont des réfugiés et à peine 5% rejoignent leur famille.

Dès la seconde moitié du XIX^e siècle, l'immigration est venue combler les pénuries de main-d'œuvre. D'abord frontalière, elle s'est diversifiée pour répondre aux besoins de reconstruction du pays après la Première Guerre mondiale. Les italiens et les polonais ont largement contribué à alimenter les secteurs de la mine, du bâtiment et de l'industrie sidérurgique et métallurgique. L'histoire économique française s'est écrite en partie grâce au flux suscité pendant les Trente Glorieuses (1946 et 1975).

France terre d'asile, pas tant que ça

En-deçà de la moyenne européenne, en 2016, la France a accordé 19 834 asiles pour 85 244 demandes.

Et depuis plusieurs années, le droit concernant les travailleurs étrangers s'est durci et complexifié.

Les étrangers ne peuvent prétendre qu'à des emplois pour lesquels il y a un manque avéré de travailleurs : il en existe trente, répertoriés sur des listes régionales (Arrêté du 18 janvier 2008). Le travail des étrangers ne « concurrence » qu'une fraction du salariat issu des anciennes vagues d'immigration. Certains employeurs n'hésitent pas à profiter du système de durcissement pour exploiter la détresse humaine et en tirer un profit très substantiel, en mettant en concurrence les travailleurs.

La situation des travailleurs sans-papiers précarise l'ensemble du marché du travail. Les services à la personne, la restauration ou le bâtiment ont recours de manière trop systématique au travail illégal. La mécanique administrative actuelle, stricte et rigide, revient à favoriser le travail au noir. La régularisation des salariés permettrait de lutter contre la concurrence déloyale et d'assécher les sources d'immigration clandestine.

Et, n'en déplaise aux fervents d'une plus grande rigueur en matière d'aides sociales, le parcours est long pour l'obtention de la première d'entre elles.

La population immigrée a une contribution totale positive aux finances publiques

En effet, la population immigrée se concentre dans les tranches d'âge actives et moins dans celles qui regroupent les plus jeunes et les plus âgés, tranches qui coûtent le plus aux finances publiques (santé et vieillesse).

La réciproque des transferts financiers vers les pays d'origine est un sujet sous-évalué. Ils représentent la forme de redistribution des richesses la plus efficace à l'échelle du monde. La part de l'argent transférée par des Français de l'étranger vers la France est de l'ordre de 12 milliards d'euros.

Insécurité : des étrangers pointés du doigt, une réalité bien différente

Fonds de commerce de l'extrême droite et de ses partisans que l'on retrouve cette année encore, là encore, les chiffres montrent une tout autre réalité.

Les étrangers mis en cause dans des crimes et délits représentaient 14 % des condamnations en 2014.

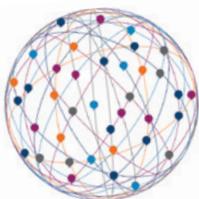
Enfin, une participation économique parfois tolérée, mais une participation politique toujours inexistante

L'accès au droit de vote local des étrangers remonte au début des années 1970 dans certains pays européens (Suède en 1975, Danemark en 1981, Pays-Bas en 1985 et enfin Belgique en 2004). Après avoir été promis maintes fois, le droit de vote a fait l'objet de nombreuses réticences et n'est toujours pas à l'ordre du jour. Plusieurs partis politiques ont promis la reconnaissance du droit de vote aux étrangers non communautaires résidents en France.

Depuis 1992, en vertu du traité de Maastricht, les étrangers communautaires sont électeurs et éligibles aux élections locales et européennes, moyennant une durée de séjour dans la commune. Des résidents français ont ainsi pu être élus dans des pays étrangers où ils résident. A quand la réciproque en France ?

Nadia Ghedifa, Directrice Générale

CE
DUP



ATLANTES
FORMATION

DS
CHSCT



FORMATIONS

SEMINAIRES 2017



2^{ème}
Session

22 & 23
JUN
2017

AVIGNON

Comment coopérer entre IRP
avec efficacité...

A partir de
990€ pour
2 jours

www.flm-design.fr



ATLANTES
AVOCATS

Contact : 01 56 53 65 05
formation@atlantes.fr

www.atlantes.fr



ATLANTES
21-21bis rue du Champ de l'alouette
75013 PARIS

Vous souhaitez contacter

L'accueil du Cabinet :
01 56 53 65 00

Le service formation :
01 56 53 65 05
ou formation@atlantes.fr

Vous êtes intéressé pour :

connaître notre offre
d'assistance au quotidien :
01 56 53 65 10

La plume de l'alouette

Directeur de la publication → Evelyn Bledniak
Création graphique → www.flm-design.fr



Atlantes Cabinet d'Avocats (barreau de Paris - Toque K093)
→ SELARL dont le siège est 21, 21 bis Rue du Champ de l'alouette
75013 PARIS (RCS de Paris n° 445 382 344 RCS Paris ;
numéro d'identification intracommunautaire : FR77 445 382 344).