

Question à un expert

Donner un emploi à des réfugiés : acte de bienveillance ou casse-tête juridique ?



Elien De Clercq
Legal Advisor
Partena Professional

Il est impossible d'ignorer les images – souvent insoutenables – que les médias nous livrent à propos des réfugiés qui arrivent en masse en Belgique et dans d'autres pays d'Europe. Bon nombre d'entre eux possèdent de hautes qualifications et/ou de solides formations techniques et pourraient représenter une plus-value sur notre marché du travail, si l'on songe notamment aux professions sensibles pour lesquelles il est souvent difficile de trouver des candidats au sein de la population active actuelle. Toutefois est-il aussi simple de recruter des réfugiés? Outre les problèmes pratiques – la barrière des langues ou les différences culturelles par exemple –, des problèmes juridiques ne se posent-ils pas également si l'on souhaite offrir un travail à ce groupe-cible?

Les réfugiés peuvent-ils travailler en Belgique sans formalités particulières?

Pour pouvoir travailler en Belgique, les travailleurs étrangers, c'est-à-dire les travailleurs qui ne possèdent pas la nationalité belge, doivent être titulaires d'un permis de travail. Il existe différents types de permis de travail (A, B et C) en fonction de la durée de validité ou du groupe-cible auquel appartient l'intéressé. Un permis de travail donne l'autorisation au travailleur étranger d'exercer un travail en Belgique.

Il existe d'innombrables possibilités de dérogation à cette obligation. La dispense la plus connue est celle qui concerne les ressortissants des pays de l'Union européenne. Ils jouissent de la libre circulation des personnes et peuvent travailler ici sans permis de travail.

Dans le cas des réfugiés, on établit une distinction selon que l'intéressé a déjà obtenu la reconnaissance du statut de réfugié (réfugié reconnu), ou qu'il se trouve toujours en cours de procédure de demande d'asile (candidat-réfugié ou demandeur d'asile). Les réfugiés reconnus bénéficient d'une exemption, les candidats-réfugiés, par contre, doivent introduire une demande de permis de travail C pour pouvoir travailler chez nous.

Comment et par l'intermédiaire de qui peut-on obtenir un permis de travail C ?

Un réfugié qui a demandé l'asile en Belgique et n'a pas encore reçu de décision du Commissariat général aux réfugiés et aux apatrides (CGRA), doit attendre six mois avant de pouvoir introduire une demande de permis de travail C. Au terme de cette période d'attente, le

candidat-réfugié peut demander un permis de travail C auprès du service compétent dans la province où il réside (Direction de la Politique de l'Emploi et de l'Economie plurielle en Région de Bruxelles-Capitale. Dienst Economische migratie en Flandre, Département de l'emploi et de la formation professionnelle en Wallonie, Ministerium der Deutschsprachigen Gemeinschaft, Abteilung Ausbildung, Beschäftigung und Europäische Programme en Communauté germanophone). Ce type de permis de travail est valable pour tout emploi auprès de n'importe quel employeur et est octroyé pour une période d'un an. Si l'intéressé répond toujours aux conditions d'attribution après l'expiration de cette période, il lui sera possible d'en demander le renouvellement.

Étant donné le flux massif de réfugiés et le désir de donner du travail au plus grand nombre de personnes possible, Kris Peeters, le Ministre de l'Emploi, a proposé – en concertation avec différents syndicats et organisations d'employeurs – de réduire le délai d'attente de six mois pour les candidats-réfugiés, à quatre mois. La balle se trouve maintenant dans le camp du gouvernement qui doit encore approuver la mesure proposée. La réduction du temps d'attente constitue un pas dans la bonne direction afin d'offrir au plus grand nombre de réfugiés la possibilité de travailler pendant qu'ils attendent la reconnaissance de leur statut.

À quoi doit penser un employeur lorsqu'il engage un réfugié ?

Avant l'entrée en service du réfugié, l'employeur doit vérifier quel statut ce dernier possède. Un réfugié reconnu n'est pas tenu de demander un permis de travail, l'employeur peut l'engager immédiatement à condition que l'intéressé dispose d'un permis de séjour valable (la carte électronique belge pour étrangers de type B). Dans le cas d'un candidat-réfugié, l'employeur devra préalablement contrôler si le travailleur est titulaire d'un permis de travail C ainsi que d'un titre de séjour valable (l'attestation d'immatriculation).

Sans titre de séjour valable, un (candidat-)réfugié ne peut pas séjourner en Belgique et ne peut donc pas y travailler non plus. L'employeur doit conserver une copie de ce titre de séjour durant toute la durée de l'emploi et doit pouvoir la présenter aux services d'inspection du travail.

Dès que le CGRA a pris une décision en faveur de l'octroi du statut de réfugié reconnu, l'intéressé est dispensé de l'obligation de posséder un permis de travail C. Si le CGRA prend une décision négative et rejette la demande d'asile, alors le travailleur étranger ne répond plus aux conditions qui lui permettent de travailler et de séjourner dans notre pays.

Afin d'éviter à l'employeur l'obligation de suivre les règles de licenciement normales au cas où le réfugié ne pourrait plus travailler ici, on peut ajouter une clause suspensive dans le contrat de travail. Une clause selon laquelle le contrat de travail prendra automatiquement fin, sans délai ni indemnité de préavis, en cas de perte ou de non-prolongation du permis de travail C ou du permis de séjour.

Conclusion

Le recrutement de travailleurs étrangers – et plus particulièrement de réfugiés – ne constitue pas seulement une expérience positive pour le travailleur en tant que tel, mais peut également représenter une valeur ajoutée pour l'entreprise. Le partage de savoir-faire technique et de connaissances professionnelles peut donner un nouvel élan à l'entreprise. Si on exclut les



obligations liées à un éventuel permis de travail, le recrutement d'un réfugié se passe de la même manière que celui d'un travailleur belge (ou d'un ressortissant de l'Union européenne). Il n'est donc pas justifié de parler d'un quelconque casse-tête juridique.

A propos de Partena Professional

Partena Professional est un prestataire de services qui met résolument l'accent sur l'entrepreneuriat et la gestion du personnel.

Nous soutenons et accompagnons les starters, PME et grandes entreprises dans leurs démarches administratives et leur politique RH. Nous proposons des services en rapport avec la création d'entreprises, le statut social des indépendants, la gestion de la paie, du personnel et de ses allocations familiales, le contrôle médical de l'absentéisme, des formations, du conseil juridique et de la consultance RH.

Depuis 2012, HDP et Partena forment Partena Professional. Près de 1.500 collaborateurs y sont au service de plus de 200.000 entreprises et indépendants, et réalisent 150 millions d'euros de chiffre d'affaires par an. De ce fait, Partena Professional se place parmi les trois principaux acteurs du marché belge.

Vous trouverez de plus amples informations sur www.partena-professional.be