

ENFOSTER project  
(ENFORcement STakeholders coopERation)  
Grant Agreement VS/2014/0009

*A project for a stronger cooperation on posting of workers within the EU*



**“Enfoster Brief no.3 (Policy Brief)”**

**Détachement transnational des Travailleurs au sein de l’UE: nouveaux défis et perspectives à la lumière de la Directive 2014/67/EU**

**January 2015**



Ce document a été préparé dans le cadre du Projet ENFOSTER - ENFORcement STakeholdERs cooperation (Contracting Authority European Commission – DG Employment, Social Affairs and Inclusion - Grant Agreement no. VS/2014/0009 – Progress Programme, Budget heading 04.04.01.03, Posting of workers: enhancing administrative cooperation and access to information).

Le projet a été coordonné par Fondation Istituto Guglielmo Tagliacarne avec les organisations partenaires suivantes:

- Arbeit und Leben e.V.
- CISL Confederazione Italiana Sindacato Lavoratori
- CSC Transports et Communications
- FETBB (Fédération Européenne des Travailleurs du Bois et du Bâtiment)
- Iscos CISL
- Ministère italien du Travail et des Politiques Sociales
- Inspection du Travail de Roumanie.

Les noms des auteurs ayant participé à la rédaction de ce document figurent en tête de chaque chapitre. Le travail a été coordonné par Debora Giannini (Fondation Istituto Guglielmo Tagliacarne).



#### **Avec le soutien financier de l’Union Européenne**

Commission Européenne - DG Emploi, Affaires Sociales et Inclusion.

*Le contenu du présent document ne reflète par l’avis officiel de l’Union Européenne. La responsabilité des informations et opinions exprimées incombe totalement aux auteurs.*

*This publication is supported by the European Union Programme for Employment and Social Solidarity–PROGRESS (2007-2013). This programme is implemented by the European Commission.*

*It was established to financially support the implementation of the objectives of the European Union in the employment, social affairs and equal opportunities area, and thereby contribute to the achievement of the Europe 2020 Strategy goals in these fields. The seven-year Programme targets all stakeholders who can help shape the development of appropriate and effective employment and social legislation and policies, across the EU-27, EFTA-EEA and EU candidate and pre-candidate countries.*

*For more information see: <http://ec.europa.eu/progress>.*

Introduction.....	3
1. Directive 2014/67/EU: points principaux et problèmes de transposition pour les Etats Membres. Possibilités et points critiques, solutions éventuelles et questions ouvertes.....	5
1.1 La nouvelle directive et son rapport avec la directive 97/71/CE .....	5
1.2. Contrôle préliminaire en cas de fraude, de violation et de contournement et l’application du Règlement 593/2008 (Rome I).....	5
1.3. Tableau synoptique des principaux éléments nationaux soulignés par les partenaires nationaux d’ Enfoster.....	7
2. La nouvelle Directive sur l’Exécution: défis et possibilités du point de vue de l’Autorité de Contrôle .....	16
Introduction.....	16
2.1 Transposition de la nouvelle Directive en droit national italien: principaux problèmes, réflexions préliminaires.....	16
3. Réflexions des autorités de contrôle et des partenaires sociaux roumains à propos des nouveaux défis et possibilités dans le domaine du détachement des travailleurs au sein de l’UE à la lumière de la Directive 2014/67/UE .....	22
Introduction.....	22
3.1. Questions juridiques concernant la mise en œuvre de la nouvelle directive par l’Inspection du Travail .....	24
3.2. Problèmes rencontrés et solutions proposées par les inspecteurs du travail .....	25
3.3. Perceptions et opinions des parties prenantes roumaines.....	27
3.4. Conclusions de l’Inspection roumaine du Travail.....	29
4. Quelques réflexions de la CISL et de la FILCA CISL concernant la Directive « Exécution » 2014/67/UE .....	30
5. Transposition de la directive 2014/67/CE en Belgique .....	32
5.1. Position des organisations syndicales interprofessionnelles belges.....	32
5.2. Aspects pratiques de la transposition dans le secteur du transport routier.....	33
5.3. Application de la directive détachement dans le secteur du transport routier.....	36
5.4. Quelques considérations de la CSC-Transcom: .....	37
6. Point de vue des parties prenantes allemandes concernant la Directive 2014/67/UE.....	38
7. Exécution de la Directive sur le Détachement des Travailleurs 2014/67/UE: avis de la Fédération Européenne des Travailleurs du Bois et du Bâtiment (FETBB) .....	39
Introduction.....	39
7.1 La réalité du détachement dans le secteur européen de la construction. ....	40
7.2. Possibilités d’extension de la Directive “Exécution” (sortir du contexte logique).....	41

## INTRODUCTION

**Debora Giannini (Istituto Guglielmo Tagliacarne)**

Le présent document constitue une des “Brief - Notes de synthèse” concernant le détachement des travailleurs produite dans le cadre du projet « ENFOSTER – Coopération des Parties Prenantes dans l’Exécution ». Le projet a été financé avec le soutien financier de l’Union Européenne (DG Emploi, Affaires Sociales et Inclusion) dans le cadre du “Programme Progress” (ligne budgétaire 04.04.01.03 « Détachement des Travailleurs : renforcement de la coopération administrative et accès à l’information »). Le projet couvre la période de novembre 2013 à janvier 2015.

Le but du projet ENFOSTER est de faciliter l’application de la Directive 96/71/CE et de la Directive 2014/67/CE en ce qui concerne le détachement transnational des travailleurs dans le cadre de prestations de services au sein de l’Union Européenne grâce à une coopération renforcée entre les parties prenantes (partenaires sociaux et autorités de contrôle). Une coopération renforcée fondée sur le partage des connaissances, des compétences et des expériences pour un détachement juste et responsable au sein de l’UE. Le projet s’est plus particulièrement intéressé au détachement des travailleurs du secteur de la construction et du transport routier.

Le projet Enfoster a été réalisé en partenariat transnational représentant un consortium à parties prenantes multiples et multidisciplinaire :

Coordinateur: Fondation Istituto Guglielmo Tagliacarne (Fondation de l’Union Italienne des Chambres de Commerce – Italie

- Arbeit und Leben e.V. – Allemagne
- CISL Confederazione Italiana Sindacato Lavoratori - Italie
- CSC Transport and Communication - Belgique
- FETBB – Fédération Européenne des Travailleurs du Bois et du Bâtiment
- Iscos CISL– Italie
- Ministère Italien du Travail et des Politiques Sociales – Italie
- Inspection du Travail – Roumanie.

La FIT CISL (CISL Transport - IT) et la FILCA (CISL Secteur de la Construction - IT) en ont été des membres associés (organisations d’appui externe).

Le projet est fondé sur l’hypothèse que l’exécution de la législation concernant le détachement transnational des travailleurs requiert une vision participative (impliquant de manière active les organisations syndicales, les organisations patronales, les inspections du travail et autres organismes de contrôle. ainsi qu’une démarche pluri-disciplinaire (dimension législative, administrative, de comportement social, déontologique et réglementaire incluse dans le processus de mise en oeuvre).

Le but de cette “note de synthèse” est de récapituler les informations, les perspectives, les points de vues réunis par les partenaires d’Enfoster à propos des nouveaux défis posés par l’exécution de la législation sur le détachement à la lumière de la Directive 2014/67/UE: quel est le point de vue des autorités de contrôle partenaires? Quelle est la position des syndicats?

Le présent document a été rédigé (décembre 2014-janvier 2015) : quelques mois seulement après l’adoption de la Directive 2014/67/UE et en pleine période de transposition au niveau national.

- **Le Chapitre 1** est une introduction aux questions-clé relatives à la Directive 2014/67/EU et présente un tableau synoptique des principales problématiques nationales qui ont été soulignées par les partenaires nationaux d’ENFOSTER dans les chapitres suivants.
- **Le Chapitre 2** a été préparé par le Ministère Italien du Travail et des Politiques Sociales (par un groupe de travail de la DGAI – Direction Générale des Activités d’Inspection) : il reprend les principales réflexions des Inspecteurs du Travail italiens à propos de l’exécution de la Directive 2014/67/UE et sa transposition en Italie en se référant aux principaux articles de la Directive.
- **Le Chapitre 3** a été préparé par l’Inspection du Travail de Roumanie en coopération avec d’autres importantes parties prenantes au niveau national et reprend les principales réflexions concernant l’exécution de la Directive 2014/67 et sa transposition en Roumanie.
- **Le Chapitre 4** reprend les principales observations et avertissements de la CISL et de la FILCA CISL concernant la Directive « Exécution » 2014/67/UE .
- **Le Chapitre 5** a été préparé par la CSC Transcom: il reprend les questions-clé concernant la transposition en Belgique et reprend quelques réflexions spécifiques à propos de l’exécution de la Directive concernant les Travailleurs Détachés dans le secteur du transport routier.
- **Le Chapitre 6** reprend les opinions des Parties Prenantes allemandes sur la Directive 2014/67/UE telles qu’elles ont été réunies par le partenaire Arbeit und L., dans le cadre du projet ENFOSTER.
- **Le Chapitre 7** exprime la position de la FETBB (Fédération Européenne des Travailleurs du Bois et du Bâtiment) concernant la Directive.

## 1. DIRECTIVE 2014/67/EU: POINTS PRINCIPAUX ET PROBLEMES DE TRANSPOSITION POUR LES ETATS MEMBRES. POSSIBILITES ET POINTS CRITIQUES, SOLUTIONS EVENTUELLES ET QUESTIONS OUVERTES.

*Auteur: Davide Venturi – Chargé de Recherche Adapt*

### 1.1 La nouvelle directive et son rapport avec la directive 97/71/CE

La directive 2014/67/UE a été publiée le 28 mai 2014. Elle a pour but d’exécuter la directive 96/71/CE concernant le détachement des travailleurs et de porter amendement au Règlement UE 1024/2012 sur la coopération administrative (IMI).

La demande d’une nouvelle directive sur le détachement des travailleurs a été largement exprimée par les institutions européennes: le Parlement (Résolution 2008/2085 (INI) du 22 octobre 2008), la Commission (proposition “COM (2012) 131 final 2012/0061 (COD)” du 21 mars 2012), ainsi que par les Etats Membres et les Partenaires Sociaux . En fait, de l’avis général, d’une part la directive 96/71/CE devait être exécutée en raison des problèmes objectifs relatifs à la diffusion des pratiques commerciales abusives de dumping social et d’autre part en raison du fait que le règlement européen sur le détachement des travailleurs est souvent confronté à des mesures nationales de protection allant à l’encontre des règles européennes.

### 1.2. Contrôle préliminaire en cas de fraude, de violation et de contournement et l’application du Règlement 593/2008 (Rome I)

L’une des principales préoccupations des partenaires du projet a été prise en compte par l’introduction de la perspective, explicitement introduite par la directive 2014/67/UE où des pratiques commerciales transfrontalières frauduleuses violant et/ou contournant le droit de l’UE ne pourront pas profiter des possibilités offertes par la réglementation de l’UE concernant le détachement des travailleurs. Par conséquent, en cas de fraude, de violation et/ou de contournement, ni la directive 96/71/CE ni la directive 2014/67/UE ne seront d’application.

De fait, l’objet de la nouvelle directive (art. 1.1) introduit la perspective de prévoir des “mesures visant à prévenir et sanctionner toute violation ou contournement” tel que définis par les indicateurs prévus aux art. 4.2 et 4.3. Ces indicateurs créés afin d’assurer une “interprétation commune” dans l’ensemble de l’Europe (considérant 7) des détachements authentiques doivent être interprétés par les autorités compétentes (voir art. 2.a) sur la base « d’une évaluation générale de tous les éléments de fait » (art. 4.1).

Une fois que les pratiques frauduleuses (ou les violations et/ou contournements) ont été évalués par les autorités compétentes sur la base des indicateurs prévus aux art. 4.2 and 4.3, les conséquences sont les suivantes : voir considérant 11) :

- a) Application du droit national de l’Etat Membre dans lequel a lieu la prestation de services dans la mesure où la pratique frauduleuse ou la violation n’a pas un caractère transnational;
- b) ou, lorsqu’il est établi qu’il y a “conflit de lois nationales” (contrat transnational), recours au Règlement 593/2008 (Rome I), et en particulier aux dispositions de l’art. 8.1 sur la protection des travailleurs concernés.

La référence explicite à la non-application du règlement de l’UE sur le détachement en cas de fraude, de violation ou de contournement est le principal acquis de la nouvelle directive. Pourtant, il est à noter que dans d’autres domaines comme le droit fiscal ce principe offre déjà une assise juridique solide à l’interprétation de la CJUE dont le raisonnement juridique peut s’étendre également aux cas de détachement frauduleux ou de violation.

Voici quelques principes essentiels mis en lumière par les décisions de la CJUE en ce qui concerne des opérations frauduleuses.

Principes	Applications	Affaires de la CJEU
<p>A. Un <b>Etat membre</b> a le droit de <b>prendre des mesures</b> destinées à <b>prévenir</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>que certains de ses ressortissants</b> tentent <b>illégalement</b>, sous couvert des droits établis par le Traité, <b>de contourner leur législation nationale</b> ou</li> <li>• <b>que des individus tirent parti des dispositions du droit Communautaire de manière illégale ou frauduleuse.</b></li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• en ce qui concerne <b>la libre prestation des services</b> (Affaire Van Binsbergen C-33/74 par. 13; Affaire Veronica Omroep Organisatie C-148/91, par. 12; Case TV 10, Race C-23/93, par. 21);</li> <li>• en ce qui concerne <b>la liberté d’établissement</b> (Affaire Knoors C-115/78, par. 25; Affaire Bouchoucha C-61/89, par. 14);</li> <li>• en ce qui concerne <b>la libre circulation des travailleurs</b> (Affaire Lair C-39/86, par. 43)</li> </ul>	<p>Case <b>Centros Ltd</b> (C-212/97, par. 24).</p>
<p>Le concept de <b>violation</b> (des droits), <b>ou de pratique abusive</b>, (particulièrement en ce qui concerne la TVA</p>	<p>Le concept de violation des droits est composé de trois éléments :</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. <b>un élément objectif</b>, c’est-à-dire la preuve que les conditions d’obtention d’un avantage ont été créées artificiellement, c’est-à-dire qu’une opération commerciale n’a pas été réalisée dans un but économique mais exclusivement dans le but d’obtenir du budget communautaire une aide financière liée à cette opération. Ceci requiert une analyse au cas par cas, tant de la signification que de l’objectif des règles communautaires en question que de la conduite d’un opérateur du marché prudent qui gère ses affaires conformément aux lois en vigueur et aux pratiques</li> </ol>	<p>Affaire <b>Emsland-Starke GmbH</b> (C-110/99, par. 39)</p>

Principes	Applications	Affaires de la CJEU
	<p>commerciales et économiques dans le secteur en question;</p> <p>2. <u>un élément subjectif</u>, notamment le fait que l’opération commerciale a été réalisée essentiellement pour obtenir un avantage incompatible avec les règles communautaires.</p> <p>3. <u>un élément de droit de la procédure</u> en ce qui concerne la charge de la preuve. La charge revient à l’administration nationale concernée. Cependant, en cas de violations les plus graves, même la preuve <i>par apparence</i> qui pourrait inverser la charge de la preuve est admissible.</p>	
<p><u>Des pratiques abusives ne permettent pas d’appliquer le droit de l’Union</u> (ni ses avantages).</p>	<p><u>L’application de la législation communautaire ne peut pas être étendue pour couvrir des pratiques abusives d’opérateurs économiques, c’est-à-dire des transactions réalisées non pas dans un contexte commercial normal mais uniquement dans le but d’obtenir illicitement des avantages prévus par le droit communautaire.</u></p>	<p>Affaire <b>Halifax</b> (C-255/02, par. 69)</p>
<p>Les <u>conséquences</u> de pratiques abusives dès qu’elles ont été évaluées et avérées</p>	<p>Lorsqu’il apparaît qu’il y a pratique abusive, <u>les opérations concernées doivent être redéfinies de manière à rétablir la situation telle qu’elle aurait été en l’absence d’opérations</u> constituant cette pratique abusive</p>	<p>Affaire <b>Halifax</b> (C-255/02, par. 98)</p>

### 1.3. Tableau synoptique des principaux éléments nationaux soulignés par les partenaires nationaux d’ Enfoster

Après un échange de vues concernant les points principaux de la directive 2014/67/UE, les partenaires du projet Enfoster, (les pouvoirs publics ainsi que les partenaires sociaux) ont entamé un débat sur les principales innovations, les points critiques et les possibilités offertes par le nouveau processus de transposition. Les résultats de ces débats figurent dans les chapitres suivants du présent “Avis”.

Certains points soulignés par les partenaires Nationaux (voir chapitres de 1 à 6) sont repris dans le tableau synoptique suivant. Veuillez vous reporter au Chapitre 7 exprimant le point de vue de la FETBB (Fédération Européenne des Travailleurs du Bois et du Bâtiment) au niveau européen.

Articles de la dir. 2014/67/EU	Idées dominantes	Points/commentaires nationaux	Questions ouvertes
Art. 1 – objet	<p>Un “<u>cadre commun</u>” pour une interprétation, une application et une exécution meilleures et plus uniformes de la Directive 96/71/CE.</p> <p align="center">***</p> <p>sous réserve de l’étendue de la Directive 96/71/CE, d’application en cas de différence avec la nouvelle directive.</p>	<p><b>BE:</b> syndicat CSC Transcom (Transport et Communications)  <b>DE:</b> Arbeit und Leben e.V Berlin  <b>IT:</b> Ministère du Travail et des Affaires Sociales  <b>IT:</b> CISL  <b>RO:</b> Organisme National d’Inspection du Travail  <b>RO:</b> autres parties prenantes.</p> <p><b>BE:</b> dans le secteur du transport routier, la CJEU (Affaire Koelzsch C-29/10; Affaire Voogsgeerd C-384/10) a déjà souligné les principales caractéristiques et les conséquences juridiques de pratiques commerciales frauduleuses de dumping social et de concurrence déloyale, en particulier dans le cas de travailleur dont le contrat d’emploi est régi par le droit d’un EM autre que celui où – ou à partir duquel – le travailleur en détachement effectue généralement son travail. Dans ces cas-là, les directives concernant le détachement ne sont pas d’application.</p> <p><b>DE:</b> “L’IGBAU [<i>syndicat</i>] est particulièrement sceptique vis-à-vis de la mise en œuvre de la Directive Services en Allemagne et de <u>l’introduction quasi simultanée de la loi sur le salaire minimum.</u>”</p>	<p>Les pratiques frauduleuses dans les transports routiers doivent-elles être envisagées en testant une extension difficile du champ d’application des directives au-delà du « cabotage » ? (Reg. 1072/2009)? Ou ne vaudrait-il pas mieux et ne serait-ce pas plus efficace, de suivre le chemin tracé par la CJUE (Affaire Koelzsch C-29/10; Affaire Voogsgeerd C-384/10) interprétant (de manière étendue) l’art. 8.1 Reg. 593/2008 (Rome I)?</p>
Art. 4 – détachement authentique et prévention de violation	La fraude, la violation et le contournement déterminent	<b>IT:</b> lors de la transposition de la directive, l’Italie souligne qu’il est essentiel que le droit	comment traiter du processus de transposition en se

Articles de la dir. 2014/67/EU	Idées dominantes	Points/commentaires nationaux BE: syndicat CSC Transcom (Transport et Communications) DE: Arbeit und Leben e.V Berlin IT: Ministère du Travail et des Affaires Sociales IT: CISL RO: Organisme National d’Inspection du Travail RO: autres parties prenantes.	Questions ouvertes
et contournement	<p>l’inapplicabilité des directives concernant le détachement et leur application ultérieure, au cas où le contrat aurait encore un caractère transnational aux termes du Reg. n. 593/2008 (Rome I), et en particulier des règles assurant la protection des travailleurs (art. 8.1, deuxième partie).</p> <p align="center">***</p> <p>La non-application des règles concernant le détachement (en cas de fraude, de violation et de contournement) dépend des “autorités compétentes” (art. 2.a) sur la base d’une évaluation générale de l’art. 4.2 (entreprise de détachement) et de l’art. 4.3 (travailleur détaché)</p>	<p>national détermine les “sanctions en cas de détection et d’évaluation d’un faux détachement conformément à l’ Art. 4”; d’autre part, il est peu judicieux d’établir au niveau national une liste des cas de violation et de contournement (art. 4.1) plus détaillée que les indicateurs figurant aux art. 4.2 et 4.3, qui sont considérés comme suffisamment clairs et peuvent donc être transposés tels quels ;</p> <p><b>IT:</b> La CISL [Syndicat] rappelle: “Le dialogue entre les gouvernements nationaux et les partenaires sociaux est d’importance primordiale mais doit également être étendu aux inspectorats du travail, pour produire des lois de transposition qui aillent au-delà des éléments de base de la Directive.</p> <p>Loin d’être considérée comme une simple question technique, la transposition acquiert une connotation politique évidente.</p> <p>(...) la transposition dans notre système national doit essayer de remédier à toutes les lacunes et interprétations pouvant mener à une violation de la part d’entreprises peu</p>	<p>préoccupant plus particulièrement de l’exécution (sanctions) des dispositions relatives à la fraude, à la violation et au contournement ?</p> <p>Comment concilier la protection contre la violation et la libre prestation des services?</p> <p>La nouvelle position réglementaire plus claire contre la fraude, la violation et le contournement pourra-t-elle promouvoir une nouvelle tendance de confiance mutuelle parmi les EM lorsqu’il s’agira de traiter du détachement véritable ? Dans quelles conditions??</p>

Articles de la dir. 2014/67/EU	Idées dominantes	Points/commentaires nationaux BE: syndicat CSC Transcom (Transport et Communications) DE: Arbeit und Leben e.V Berlin IT: Ministère du Travail et des Affaires Sociales IT: CISL RO: Organisme National d’Inspection du Travail RO: autres parties prenantes.	Questions ouvertes
		<p>scrupuleuses, protégeant ainsi les entreprises qui font appel au détachement de travailleurs comme il se doit” ;</p> <p><b>RO</b> (FGS Familia; Syndicat): “en raison du mirage de revenus substantiellement plus élevés, on voit se créer une complicité contre nature entre le travailleur exploité et l’employeur abusif. Ces types de travailleurs éviteront toujours toute relation avec les syndicats ».</p>	
Art. 5 – Accès à l’information	<p>Droit à une information accessible, claire, gratuite, transparente, complète et disponible sur “un site internet national officiel unique”. (art. 5.2.a).</p> <p align="center">***</p> <p>Participation des partenaires sociaux (art. 5.4)</p>	<p><b>IT:</b> La <b>CISL</b> [syndicat] rappelle que la “Directive 2014/67 confie des tâches importantes aux syndicats nationaux (demandes d’information, plaintes) et que par conséquent les syndicats doivent avoir plein accès aux chantiers de construction ; (...) le champ d’application des directives sur l’information et la consultation déjà d’application au niveau des entreprises (Comité d’Entreprise Européen et Entreprise Européenne) devrait être étendu. Etant donné que la Directive 2014/67 impose des conditions d’information aux partenaires sociaux, cet outil pourrait être mis à profit pour informer les travailleurs de leurs droits et de</p>	<p>Quel type d’information doit-il être considéré comme nécessaire? Quelle est la responsabilité de l’EM au cas où l’information « nécessaire » ne serait pas « clairement » disponible sur le site internet national unique? Que se passe-t-il dans le cas où une entreprise serait sanctionnée et certaines pièces d’information ne seraient pas suffisamment « claires » et/ou</p>

Articles de la dir. 2014/67/EU	Idées dominantes	Points/commentaires nationaux	Questions ouvertes
		<p>leurs devoirs.</p> <p><b>RO</b> (l’ARAMT, Association Roumaine des Agences de Travail Temporaire) considère comme essentiels les devoirs des autorités d’informer les prestataires de services et les travailleurs en situation de détachement des droits et obligations concernant l’EM hôte grâce à un site internet institutionnel ou en créant un centre d’information spécialisé ».</p>	<p>facilement disponibles ?</p> <p>Quel est le rôle des partenaires sociaux qui seraient tenus de fournir des informations sur le détachement?</p>
Art. 6 – coopération administrative	Coopération au moyen du système IMI. Délais max. 25 jours ou, en cas d’urgence requérant la consultation de registres : 2 jours ouvrables.	<p><b>BE:</b> en raison du dumping social et des pratiques de concurrence déloyale très répandus dans les transports routiers, l’IMI devrait être mise en œuvre en tenant compte des caractéristiques des transports routiers et des méthodes spécifiques de contrôle et d’inspection appliquées dans ce secteur.;</p> <p><b>IT:</b> en ce qui concerne les <b>raisons d’urgence (2 jours max)</b>, qui doivent être clairement stipulées par les Etats membres, nous pensons que ces raisons <b>ne peuvent être valables</b> qu’<u>il y a des indices d’un phénomène pathologique tels que : <u>détachement frauduleux, emploi illégal</u> (ex. travail non déclaré) ayant un</u></p>	La coopération administrative fonctionne-t-elle bien ? Comment l’améliorer ?

Articles de la dir. 2014/67/EU	Idées dominantes	Points/commentaires nationaux BE: syndicat CSC Transcom (Transport et Communications) DE: Arbeit und Leben e.V Berlin IT: Ministère du Travail et des Affaires Sociales IT: CISL RO: Organisme National d’Inspection du Travail RO: autres parties prenantes.	Questions ouvertes
		<p>impact important (de par le nombre de travailleurs concernés ou de journées d’emploi illégal) ;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• <u>graves violations aux réglementations en matière d’hygiène et de sécurité au travail</u>;</li> <li>• cas d’exploitation de main-d’œuvre et de mise au travail d’enfants, interdit par la loi et</li> <li>• <u>délits pénaux divers</u>.</li> </ul> <p><b>RO:</b> “la confiance mutuelle dans la coopération transnationale peut être renforcée grâce à des <u>contrôles de résultats</u> fournis par l’inspection de l’EM hôte à l’autorité de l’EM d’origine qui serait en position de fournir des informations (IMI).</p>	
<p>Art. 9 et 10 – exigences administratives et mesures de contrôle. Inspections</p>	<p><u>Liste non exhaustive</u> des exigences administratives et mesures de contrôle que la directive considère comme “justes et proportionnées”.</p> <p style="text-align: center;">***</p> <p>D’autres exigences/contrôles sont possibles à condition qu’ils soient “justes et proportionnés”.</p>	<p><b>BE:</b> à la suite de l’arrêt de la CJUE (3.12.2014) dans l’affaire C-315/13, il y a place pour un modèle spécifique de déclaration préliminaire (voir le système Limosa en Belgique) spécialement conçu pour le secteur du transport routier ;</p> <p><b>IT:</b> L’Italie souligne l’importance de l’introduction d’une règle nationale concernant le devoir de communication préalable de détachement (art. 9.1.a);</p>	<p>Comment des “exigences et mesures de contrôles diverses peuvent-elles être considérées comme « justifiées et proportionnées » ?</p> <p>Ceci ne va-t-il pas intensifier le conflit politico-judiciaire au niveau de l’UE ?</p> <p>Quels sont les risques liés à une « liste non exhaustive » dont le choix est entre les</p>

Articles de la dir. 2014/67/EU	Idées dominantes	Points/commentaires nationaux BE: syndicat CSC Transcom (Transport et Communications) DE: Arbeit und Leben e.V Berlin IT: Ministère du Travail et des Affaires Sociales IT: CISL RO: Organisme National d’Inspection du Travail RO: autres parties prenantes.	Questions ouvertes
		<p><b>RO:</b> “il est nécessaire de prévoir des informations à propos du lieu où le travailleur effectue son travail dans le registre général des travailleurs à l’intérieur et à l’extérieur du territoire roumain (art. 9.1.a);</p> <p><b>IT:</b> L’Italie présente (voir chapitre spécifique) une liste éventuelle de “mesures supplémentaires” et de contrôles (art. 9.3) généralement effectués dans les services d’inspection des entreprises en Italie.</p>	<p>mains de l’EM ? Cela va-t-il mener à de nouvelles mesures protectionnistes ? Comment éviter cela ?</p>
<p>Art. 12 – responsabilité de sous-traitance</p>	<p>A) <u>Responsabilité de sous-traitance</u> (à mettre en œuvre, à transposer par tous les EM) (12.2) en matière de « rémunération nette » des travailleurs détachés. Dans les chaînes de sous-traitance, elle s’applique à l’entreprise contractante dont l’employeur est un sous-traitant direct. Elle se limite aux secteurs prévus à l’Annexe 1 de la dir. 96/71/EC (secteur de la construction) : des mesures alternatives sont également possibles (art. 12.6)</p>	<p><b>BE:</b> (de l’avis des syndicats) la loi nationale de transposition doit mettre en œuvre et étendre le système intérieur existant de responsabilité solidaire envers la chaîne logistique et les transports routiers ;</p> <p><b>DE:</b> “étant donné que le salaire minimum national sera introduit [<i>en Allemagne en 2015, note du rédacteur</i>] , la mise en œuvre de la Directive pourrait servir à exécuter la <i>lex loci laboris</i> en Allemagne et à appliquer ainsi l’égalité des salaires conformément aux syndicats des services en Allemagne »</p>	<p>La responsabilité solidaire est-elle effective dans le cas du détachement? Ou n’est-ce qu’une manière de faire en sorte que l’entreprise établie paie à la place d’un employeur non établi ?</p> <p>Des systèmes de “contrôle préalable” peuvent-ils être efficaces? Dans quels cas?</p>

Articles de la dir. 2014/67/EU	Idées dominantes	Points/commentaires nationaux	Questions ouvertes
	<p>B) <u>Responsabilité de sous-traitance (introduction éventuelle, au choix de l’EM)</u> pour les autres secteurs économiques (art. 12.1), qui s’applique à l’entreprise contractante dont l’employeur est un sous-traitant direct, en ce qui concerne toute « rémunération nette impayée » des travailleurs détachés.</p> <p>***</p> <p>Des systèmes de “contrôle préalable” sont possibles, pour remplacer les responsabilités de sous-traitance si le droit national le permet.</p>	<p><b>BE:</b> syndicat CSC Transcom (Transport et Communications)  <b>DE:</b> Arbeit und Leben e.V Berlin  <b>IT:</b> Ministère du Travail et des Affaires Sociales  <b>IT:</b> CISL  <b>RO:</b> Organisme National d’Inspection du Travail  <b>RO:</b> autres parties prenantes.</p> <p><b>DE:</b> L’IGBAU, syndicat) conclut qu’un point de préoccupation est la réglementation de la possibilité d’exonération de responsabilité au niveau européen dans le cadre de la responsabilité générale de l’entreprise contractante, aux termes de l’Art. 12 de la « Directive Exécution »;</p> <p><b>IT:</b> Le droit national italien prévoit une forme étendue de responsabilité solidaire dans les contrats commerciaux. S’appliquant à tous les secteurs économiques, elle concerne la rémunération et la cotisation sociale des travailleurs externalisés (chaînes). Le droit national est déjà plutôt conforme à la nouvelle directive.</p> <p><b>IT:</b> Le droit national italien prévoit un modèle de “contrôle préalable” comme possibilité d’exclusion à condition que le modèle soit établi par une déclaration d’obligation générale de convention collective. Cette possibilité (le contrôle préalable) n’est pas applicable pour le moment, les partenaires sociaux ne l’ayant pas encore mise en œuvre.</p>	
Chapitre VI – Mise en	Mise en œuvre et	<b>RO</b> (ANAF, Institution Nationale	Le recouvrement

Articles de la dir. 2014/67/EU	Idées dominantes	Points/commentaires nationaux BE: syndicat CSC Transcom (Transport et Communications) DE: Arbeit und Leben e.V Berlin IT: Ministère du Travail et des Affaires Sociales IT: CISL RO: Organisme National d’Inspection du Travail RO: autres parties prenantes.	Questions ouvertes
œuvre transfrontalière de sanctions administratives financières et/ou amendes	exécution de sanctions administratives et/ou amendes  ***  Demande de recouvrement et de notification des sanctions administratives et/ou amendes (art. 16)  ***  Les montants recouverts seront à verser à l’autorité à laquelle la demande a été faite (voir art. 2.c et art. 19.1).	d’Administration Fiscale):  l’ANAF souligne “la situation particulière de l’agence de travail temporaire (TWA) qui paie aux travailleurs détachés des indemnités de déménagement qui ne sont pas couvertes par la définition fiscale « d’indemnités journalières » et en tant que telles ne sont pas considérées comme une rémunération par les autorités fiscales. Elles ne sont donc pas soumises aux cotisations de sécurité sociale ni aux prestations sociales diverses de tout type de travailleur.	grâce au système des sanctions fonctionnera-t-il? Sera-t-il juste et efficace ?

## 2. LA NOUVELLE DIRECTIVE SUR L’EXECUTION: DEFIS ET POSSIBILITES DU POINT DE VUE DE L’AUTORITE DE CONTROLE

*Auteurs : Groupe de travail au Ministère italien du Travail et Politiques Sociales (DGAI (Direction Générale des Activités d’Inspection): Antonio Allegrini, Roberta Fabrizi, Sonia Colantonio, Mariagrazia Lombardi, Marina Strangio. Massimilano Mura, Fabrizio Nativi, Davide Venturi ont collaboré à la préparation de ce chapitre.*

### Introduction

Le présent chapitre est extrait d’un document préparé du Ministère du Travail italien concernant la Directive 2014/67/UE<sup>1</sup>. Le document complet peut être retrouvé sur <http://enfoster.tagliacarne.it> dans sa version originale: l’italien.

La Directive sur l’*Exécution* (2014/67/UE) portant sur l’application de la Directive no.96/71/EC n’apporte aucune modification au texte de cette dernière mais a pour but de remédier aux lacunes réglementaires et d’éliminer les incertitudes d’interprétation qui sont apparues lors de son application dans les Etats membres.

Par conséquent, la nouvelle Directive permet d’assurer une exécution des règles plus effectives dans la pratique, en particulier dans certains secteurs tels que la construction ou le transport routier, où l’on a souvent observé le phénomène dit des “sociétés-écrans” (sans activité économique réelle dans le pays “d’origine”) qui font appel à de faux « détachements » pour enfreindre les droits nationaux en matière de sécurité sociale et de conditions de travail.

### 2.1 Transposition de la nouvelle Directive en droit national italien: principaux problèmes, réflexions préliminaires.

La Directive 96/71/CE a été transposée en droit italien par le décret-loi du 25 février 2000 no. 72 (*“Exécution de la Directive 96/71/CE concernant le détachement de travailleurs effectué dans le cadre d’une prestation de services”*), publié par le Gouvernement sur mandat parlementaire aux termes de la Loi Communautaire de 1998, dont les dispositions seront complétées et modifiées à la lumière des modifications introduites par la Directive sur l’*Exécution* (2014/67/UE).

A l’examen de la nouvelle Directive il apparaît que certaines dispositions juridiques se rapportant plus particulièrement à l’inspection doivent absolument être transposées dans les droits nationaux de chaque Etat Membre; d’autres règles cependant sont **directement applicables** en droit national, pouvant être qualifiées d’**interprétation authentique** se rapportant aux règles et préceptes déjà en vigueur et adoptés par les Etats Membres aux termes de la Directive 96/71/CE.

---

<sup>1</sup> Le document complet peut être retrouvé sur : <http://enfoster.tagliacarne.it> dans sa version originale en italien.

A notre avis, les dispositions les plus importantes en matière de contrôle se rapportant au personnel d’inspection figurent dans les articles analysés ci-dessous (articles 6, 9, 4 et 12).

**En ce qui concerne l’Article 6**, il apparaît clairement qu’il est nécessaire d’apporter – par des canaux administratifs – certaines clarifications de fonctionnement en matière de doubles délais prévus pour les demandes d’information, afin que la coopération entre les Etats Membres concernés puisse avoir lieu de manière effective et dans des délais raisonnables et en tenant également compte des dispositions prises par les offices territoriaux de l’emploi et les offices locaux et provinciaux du Ministère italien du Travail et des Politiques Sociales chargés des activités de contrôle dans le domaine du travail et de la législation sociale.

En ce qui concerne le premier délai de **deux jours ouvrables** à partir de la réception de la demande, étant donné le délai en question particulièrement strict, il est nécessaire de souligner que toutes les informations appropriées destinées à vérifier qu’une entreprise est bien constituée dans le pays, ne sont pas disponibles dans les bases de données que le personnel d’inspection des Offices Territoriaux susmentionnés peut consulter. A notre avis donc, les demandes urgentes, qui doivent être fournies dans les deux jours, ne peuvent concerner que des informations contenues dans les systèmes suivants:

- **InfoCamere**, le système informatique qui permet de consulter le certificat (ordinaire et historique) de constitution des entreprises établies en Italie et inscrites au Registre de Commerce dans les Chambres de Commerce (existant dans chaque province), à partir duquel il est possible d’obtenir des informations telles que le numéro d’enregistrement à la TVA de l’entreprise, son siège social, son secteur de production ou d’activité économique, etc. ;
- **Sistema Informatico per le Comunicazioni Obbligatorie** (Système d’Information pour Communications Obligatoires) seul point d’accès *en ligne* où toutes les parties compétentes et chargées de fournir des informations peuvent obtenir des données concernant l’établissement, le développement, la modification ou la résiliation d’une relation de travail selon les modèles unifiés tels que définis par le Ministère du Travail et les Politiques Sociales ;
- **La base de données de l’INPS** pour vérifier que les cotisations de sécurité sociale ont bien été versées par l’entreprise pour chaque travailleur individuellement.

A cette fin, nous soulignons qu’il est nécessaire de mettre en œuvre un système d’Information du Marché Intérieur (IMI) au niveau national en étendant sa participation à d’autres organismes tels que le Bureau des Recettes. En ce qui concerne les **raisons d’urgence**, qui doivent être clairement mentionnées dans les demandes effectuées par les Etats Membres, nous pensons que ces raisons **ne doivent s’appliquer que** lorsqu’il existe des indices semblant indiquer un phénomène pathologique tel que l’emploi illégal ayant un impact socio-économique important (de par le nombre de travailleurs concernés ou le nombre de journées de travail illégal), en cas de graves violations des règlements en matière de sécurité et d’hygiène au travail, dans les cas d’exploitation des travailleurs et des enfants interdite par la loi ainsi que toute autre infraction pénale importante.

Aucune criticité spécifique ne s’applique cependant au “délai habituel” de **25 jours ouvrables** à partir de la réception de la demande d’information qui couvre tous les cas non mentionnés ci-dessus, y compris les demandes **requérant des recherches ou des inspections**.

Enfin, veuillez noter qu’en raison de la mise en œuvre de la nouvelle Directive, le système IMI devient nécessairement un outil stratégique pour une coopération effective entre les autorités nationales responsables du contrôle de la main-d’œuvre.

**A l’examen de l’Article 9** de la nouvelle Directive, l’importance de l’inspection aux fins des dispositions y contenues apparaît clairement. La première partie de la règle, avec les conditions générales, présente une liste de mesures de contrôle types que chaque Etat Membre est en droit d’introduire afin d’assurer la vérification de l’authenticité du détachement ainsi que la protection des conditions de travail des travailleurs détachés.

La liste susmentionnée, à considérer comme indicative et non exhaustive, contient une énumération des mesures de contrôle que les Etats membres sont en droit d’imposer sans avoir à les soumettre aux principes de proportionnalité et de conformité avec le Droit de l’Union, contrairement à ce qui se passe avec d’autres mesures de contrôle s’ajoutant à celles qui figurent au paragraphe 1, conformément au paragraphe 2 de la dite disposition. En ce qui concerne ces mesures supplémentaires (paragraphe 2), les Etats Membres doivent tenir compte qu’ils sont tenus de se soumettre à un test préalable de « justification » et de « proportionnalité » afin d’assurer leur conformité avec le Droit de l’Union.

En ce qui concerne ces dernières (1-2), il est nécessaire d’informer la Commission et les autres Etats Membres et de se soumettre à un contrôle et à une évaluation de leur mise en œuvre et de leur exécution par la Commission conformément au Droit de l’Union.

En bref, sur la base de l’Art. 9 susmentionné, l’Etat membre est en droit d’imposer :

*“En particulier, des mesures de contrôle figurant dans la liste de la deuxième partie du paragraphe 1 de l’Article 9, sans devoir les soumettre au principe de la proportionnalité/conformité avec le Droit de l’Union (mesures-types – deuxième phrase – paragraphe 1 – points a) à f)“.*

*“Seules” les conditions administratives et les mesures de contrôle non contenues dans la liste, nécessaires pour une surveillance effective, à la condition que celles-ci soient justifiées et proportionnées conformément au Droit de l’Union (première phrase du 1<sup>er</sup> paragraphe).*

Des conditions administratives et des mesures de contrôle s’ajoutant à celles figurant au paragraphe 1, en cas de situations nouvelles ou de nouvelles évolutions indiquant que les conditions administratives et les mesures de contrôle existantes sont inefficaces pour une surveillance effective, à communiquer à la Commission qui en évaluera la conformité avec le Droit de l’Union (2<sup>ème</sup> paragraphe). Ces mesures devront cependant assurer un contrôle effectif de la conformité aux obligations prévues dans la Directive et la Directive 96/71/CE) (1ère phrase, 1er paragraphe) et qu’elles ne sont pas l’expression de principes nationaux protectionnistes.

En ce qui concerne les mesures-types figurant dans la liste, nous tenons à souligner l’importance d’introduire, par une transposition en droit national, dans les pays où elle n’est pas encore prévue, l’obligation pour le prestataire de services d’effectuer une déclaration préalable de détachement auprès des autorités nationales compétentes du pays d’accueil, dans la langue officielle ou dans toute autre langue acceptée par ce dernier, contenant les informations concernant l’identité du prestataire de services, le

nombre prévu et l’identification des travailleurs détachés, l’adresse de leur lieu de travail, le type de services justifiant le détachement et les personnes de contact.

En ce qui concerne la déclaration préalable de détachement plus particulièrement – celle-ci doit être effectuée au plus tard au début de la prestation de services – il sera nécessaire d’envisager la possibilité de créer une plateforme spécialement conçue pour permettre aux entreprises établies dans un autre Etat Membre d’effectuer cette démarche par voie électronique et d’une manière *conviviale*, suivant les modalités prévues par la directive elle-même, ou de faire appel à des systèmes informatiques déjà existants.

Il est également nécessaire, lors de la transposition de tout cela en droit national, de prévoir un régime adéquat de sanctions administratives afin d’assurer le respect des obligations prévues par la règle en question et, par conséquent, pour améliorer l’impact des mesures de surveillance.

En revanche, en ce qui concerne les mesures atypiques figurant à l’Article 9.1 et les mesures complémentaires figurant à l’Article 9.2 de la Directive, la législation nationale transposant la Directive est tenue d’énumérer ces mesures puis, pour chacune d’entre elles, d’identifier la condition rendant possible leur mise en œuvre.

Le tableau ci-dessous reprend un projet de liste des conditions administratives à introduire, telles qu’imposées par les organes de contrôle de notre pays.

Mesures complémentaires à introduire par la législation nationale transposant la Directive: l’obligation, pendant la période de détachement, de fournir ou de détenir et/ou de garder les documents suivants dans un endroit accessible et clairement identifié sur le territoire du pays d’accueil:
1. Formulaires E101-102 et/ou Formulaires A1 (INPS)
2. Document identifiant les travailleurs (à demander dès le premier accès)/carte d’identité
3. Tout document d’emploi tel que prévu en droit Européen (Décret Législatif du 26 Mai 1997 no. 152) – Mise en œuvre de la Directive 91/533/CEE sur l’obligation pour l’employeur d’informer les travailleurs des conditions de leur contrat ou de la relation de travail
4. Déclaration d’engagement – inscription au registre ou tout document équivalent (conformément à la législation du pays du siège de l’employeur).
5. Certificat de Constitution de la Société (conformément à la législation du pays du siège) afin de vérifier sa compétence technico-professionnelle.
6. Contrat commercial entre la société du détachement et la société hôte: achats, transport, services d’emploi (temporaire), etc.

7. Toutes les autorisations administratives du pays (p.ex. pour les services de l’emploi, la sélection du personnel).
8. Carte de qualification du conducteur pour le secteur des transports.
9. Certificat d’affiliation à la Caisse de Sécurité Sociale des Travailleurs de la Construction (ou tout document équivalent) pour le secteur de la construction.

Il se peut que les documents ci-dessus soient demandés par les inspecteurs si, lors de l’enquête, des éléments suggérant l’existence d’un cas de faux détachement seraient détectés. C’est ainsi que nous comprenons les mots “*justifiés et proportionnés*” tels que contenus dans cette Directive.

Ainsi, la possibilité de mettre en œuvre des mesures facultatives déterminées par la législation nationale serait envisagée chaque fois qu’un ou plusieurs éléments figurant à l’ **Article 4** de la Directive en question se présenterait et ne permettrait cependant pas de considérer le travailleur comme un travailleur détaché aux termes de la Directive 96/71/CE.

Comme ces éléments ne sont qu’indicatifs et non obligatoires et qu’ils ne peuvent être pris en considération que dans le cadre d’une évaluation générale du cas, une certaine latitude est laissée aux organes de surveillance en ce qui concerne ces enquêtes, sans que la législation nationale transposant l’Article 4 de la Directive doive apporter des spécifications complémentaires en la matière. La règle ne dit rien en ce qui concerne les sanctions à appliquer en cas de faux détachement.

Par conséquent, dans la transposition de la nouvelle Directive, il semble utile d’établir clairement tout d’abord, que la Directive 96/71 ne s’applique pas et que par conséquent le travailleur doit être considéré comme employé sur le territoire du pays hôte et de stipuler quelles sont les sanctions à appliquer au cas où on détecterait un faux détachement aux termes de l’Article 4. A cet égard, en Italie, il convient de rappeler les systèmes nationaux de sanctions, tant pénales qu’administratives, contenues dans l’ art. 18 de l’Arrêté 276/2003, qui s’applique en cas de soupçon d’emploi illégal, de faux détachement et de faux contrat. Cette disposition, en tant que règle obligatoire, est d’application quel que soit le droit national qui régit les contrats d’emploi.

**Article 12 (responsabilité en matière de sous-traitance):**

L’étendue de la responsabilité mentionnée au par. 1 peut couvrir :

- les rémunérations à verser aux travailleurs détachés (dans la mesure correspondant aux salaires minimum à verser tels que prévus à l’endroit de la prestation de service) ;
- les cotisations et primes d’assurance à verser aux caisses ou institutions de sécurité sociale et d’assurance.

Les mesures prévues pour les chaînes de sous-traitance peuvent être fournies par les Etats Membres au titre de mesures complémentaires ou de remplacement en ce qui concerne l’employeur responsable de la

prestation transnationale de services et dans tous les cas doivent respecter les principes de non-discrimination et de proportionnalité.

On entend par le terme “prestation transnationale de services” les conditions prévues à l’art. 1, paragraphe 3, lettres a), b) and c) de la Directive 96/71/CE, exceptions comprises.

La Directive 2014/67/UE, Art. 12, par. 3, prévoit que la responsabilité de la sous-traitance sera limitée aux travailleurs employés dans la prestation de services prévue dans le contrat entre le contractant et son/sa sous-traitant(e). Il semble que la limitation de la responsabilité aux seules périodes pendant laquelle sont prestés les services est implicite.

Il est à noter que, conformément à l’art. 12, paragraphe 4, les Etats membres, lors de la mise en œuvre des Lois de l’Union sur la responsabilité dans les cas de sous-traitance, sont en droit de :

- prévoir des règles plus strictes tout en respectant les principes de non-discrimination de la proportionnalité;
- étendre la responsabilité à des domaines autres que ceux contenus dans l’Annexe de la Directive 96/71/CE.

Les dispositions de l’art. 12 de la Directive 2014/67/UE ouvrent la voie à d’importantes réflexions concernant les méthodes spécifiques de mise en œuvre de la Directive aux termes des profils objectifs et subjectifs de l’étendue exacte de l’application (par exemple, en droit italien, il est nécessaire de remédier à la formulation obsolète de art. 3, paragraphe 3, du Décret Législatif no. 72/2000, dû aux réglementations jadis en vigueur sur l’interdiction de s’interposer lors de l’exécution d’un travail).

### 3. REFLEXIONS DES AUTORITES DE CONTROLE ET DES PARTENAIRES SOCIAUX ROUMAINS A PROPOS DES NOUVEAUX DEFIS ET POSSIBILITES DANS LE DOMAINE DU DETACHEMENT DES TRAVAILLEURS AU SEIN DE L’UE A LA LUMIERE DE LA DIRECTIVE 2014/67/UE <sup>2</sup>

**Auteurs : Equipe INSPECȚIA MUNCII: Gabriela RADU, Simona-Iuliana NEACȘU, Cătălin ȚACU.**

**Représentants des partenaires sociaux chargés de la rédaction du présent chapitre: Dan CRISTESCU (Président de la Fédération Générale des Syndicats FAMILIE 'Anghel Saligny'); Maria Mihaela DÂRLE (Sociologue, Confédération Nationale des Syndicats Cartel-ALFA); Sorina DONISĂ (Présidente de l’Association roumaine des Agences de Travail Temporaire); Camelia SLIVNEANU (Vice-présidente de l’Association Roumaine d’Agences de Travail Temporaire).**

#### Introduction

L’inspection Roumaine du Travail (*InspeȚia Muncii*) est une institution dépendant du Ministère du Travail, de la Famille, de la Protection Sociale et des Personnes Agées chargée de ce qui suit :

- exécution des dispositions juridiques, générales et particulières se rapportant aux relations professionnelles, à l’hygiène et la sécurité sur les lieux du travail et à la surveillance du marché ;
- information aux employeurs et salariés concernant les moyens de se conformer aux dispositions juridiques dans son domaine de compétences ;
- rapport aux autorités compétentes concernant les insuffisances ou les violations en matière d’application des dispositions juridiques en vigueur ;
- prestation de services spécifiques à son domaine d’activité;
- élaboration de propositions destinées à améliorer le cadre juridique dans son domaine de compétence et présentation de ces propositions au *Ministère du Travail*.

En ce qui concerne le détachement transnational des travailleurs en particulier, l’Inspection du Travail est chargée de ce qui suit :

- contrôle des situations de détachement en termes de relations professionnelles et de santé et hygiène sur les lieux du travail (travailleurs détachés vers et à partir de la Roumanie);
- contrôle du fonctionnement des agences de travail temporaire;
- réception des communications écrites de la part des employeurs – des prestataires de services – d’autres Etats membres (EM) de l’Union Européenne (UE) concernant le détachement de travailleurs vers la Roumanie ;
- bureau de liaison – échange d’informations avec les autorités compétentes en ce qui concerne le détachement des travailleurs ;
- gestion du registre général des salariés sous forme électronique ;

---

<sup>2</sup> Version originale de chapitre: en roumaine.

- enregistrement des conventions collectives au niveau patronal et conciliation en cas de conflits du travail.

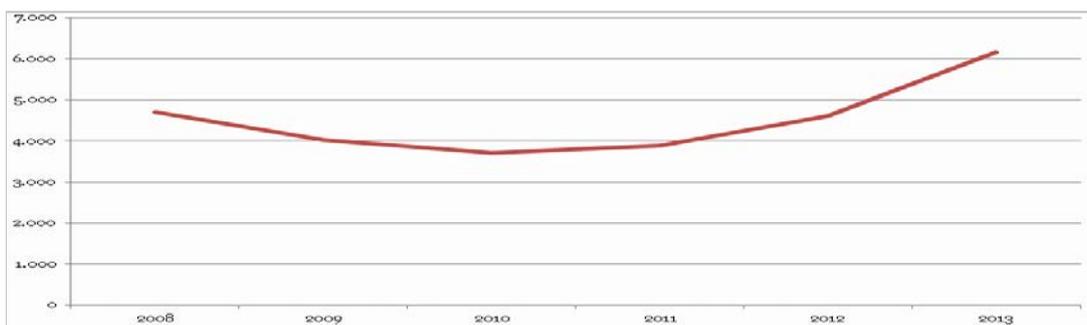
L’*Inspection du Travail* a pour but principal de maintenir son rôle d’autorité centrale chargée du détachement transnational et de s’occuper activement de la protection des droits des travailleurs détachés tout en assurant un traitement juste et équitable des employeurs par la consultation, la réglementation, l’information, le contrôle et la collaboration institutionnelle.

Pour déterminer notre approche institutionnelle et évaluer les mesures à prendre et les ressources nécessaires à notre autorité administrative pour traiter de cette question, l’*Inspection du Travail* a réuni, traité et analysé les données relatives au détachement des travailleurs. Hormis les données gérées par l’*Inspection du Travail* concernant le détachement des travailleurs vers la Roumanie, il y a très peu d’information concernant cette forme de mobilité des travailleurs et cette information est partielle et difficile à valider.

En ce qui concerne les détachements vers la Roumanie, la source que nous utilisons consiste en communications écrites (obligatoires aux termes de la G.D. no. 104/2007 *visant à régler une procédure spécifique concernant le détachement des travailleurs dans la prestation de services transnationaux en Roumanie*), communications en provenance d’employeurs d’autres EM et gérées par l’*Inspection du Travail*.

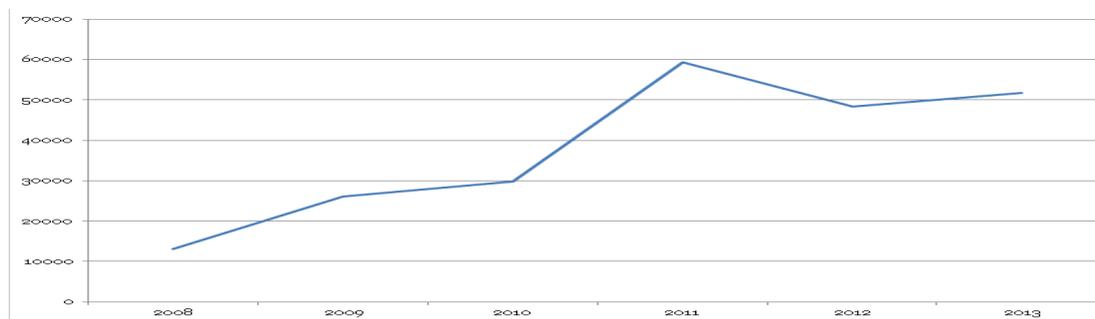
En ce qui concerne les détachements à partir de la Roumanie, les données disponibles sont fondées sur des formulaires A1 (l’ancien formulaire E101) délivrés aux employeurs roumains qui détachent des travailleurs à l’étranger, gérées par l’*Office National des Pensions*.

#### Détachement de travailleurs d’autres EM vers la Roumanie (*nombre de travailleurs détachés par an*)



Source: *Inspection du Travail*: communications écrites d’employeurs détachant des travailleurs vers la Roumanie ;

### Détachement de travailleurs de la Roumanie vers d’autres EM (nombre de travailleurs détachés par an)



Source: Office National des Pensions et Assurances Sociales diverses – formulaires E101 et A1 transmis aux employeurs qui détachent des travailleurs à l’étranger (de manière indirecte par le truchement de la Commission Européenne pour 2008-2011, rapport annuel pour 2012 et coopération administrative avec l’Inspection du Travail pour 2013).

### 3.1. Questions juridiques concernant la mise en œuvre de la nouvelle directive par l’Inspection du Travail

Les actes normatifs roumains concernés par la Directive 2014/67 sur l’exécution de la directive 96/71/CE concernant le détachement des travailleurs effectué dans le cadre d’une prestation de services et modification concernant la coopération administrative par l’intermédiaire du Système d’Information du Marché Intérieur (Règlement IMI) : pourraient être les suivants :

- Loi no. 108/1999 pour l’établissement et l’organisation de l’Inspection du Travail et G.D. no. 1377/2009 concernant l’approbation du Règlement relatif à l’organisation et au fonctionnement de l’Inspection du Travail ;
- G.O. no. 2/2001 concernant le régime juridique des infractions;
- Loi no. 53/2003 – Code du Travail;
- G.D. no. 500/2011 concernant le registre général des travailleurs;
- G.D. no. 1256/2011 concernant l’agrément et le fonctionnement des agences de travail temporaire ;
- Loi no. 344/2006 concernant le détachement des travailleurs dans le cadre d’une prestation transnationale de services;
- G.D. no. 104/2007 réglementant la procédure spécifique relative au détachement des travailleurs dans la prestation transnationale de services en Roumanie.

Une autre possibilité consisterait à concevoir une nouvelle loi couvrant la totalité des instructions réglementaires contenues dans la Directive 96/71 et la Directive 2014/67.

De toute manière, l’Inspection du Travail participera au processus, même si certaines tâches prévues par la nouvelle Directive seront confiées à d’autres autorités nationales (l’exécution des amendes par exemple). C’est la raison pour laquelle nous avons entamé un processus d’évaluation de la Directive 2014/67, afin de déterminer la transposition formelle la mieux adaptée et de préparer l’Inspection du Travail à de nouvelles tâches et de nouveaux objectifs.

A ce stade de l’analyse, nous avons identifié un certain nombre de défis qui se posent à la transposition de la Directive 2014/67 en droit national .

Au niveau national, les autorités ont des compétences différentes en matière de relations professionnelles, de santé et sécurité et d’hygiène sur les lieux du travail ainsi que de sécurité sociale. Par conséquent, le modèle de coopération est unique pour tous les EM et implique des relations avec davantage d’autorités dans un même état pour une seule et même autorité requérante.

Même s’il fournit un cadre permettant d’identifier un détachement authentique et de prévenir les violations et les contournements, le risque de conflit de juridiction n’est pas exclu entre les autorités d’inspection de l’EM d’origine et celles de l’EM d’accueil. Il se peut qu’il y ait double emploi de mesures administratives ou des différences entre les appréciations des autorités des différents états.

Pour assurer que les prestataires de services établis en Roumanie fournissent à l’*Inspection du Travail* toutes les informations nécessaires au contrôle de leurs activités, il convient tout d’abord d’identifier ces employeurs. A cette fin, il est nécessaire d’inscrire les informations concernant le lieu où le travailleur réalise son travail dans un registre général des travailleurs (à l’intérieur et à l’extérieur du territoire roumain).

En cas de demande de recouvrement d’une sanction administrative et/ou d’une amende ou en cas de notification d’une décision imposant cette sanction et/ou cette amende, il se peut qu’il y ait une « discordance de procédures » dans les pratiques administratives de l’EM d’accueil et de l’EM d’origine.

La Directive 2014/67 requiert une approche convergente des autorités nationales d’inspection, le processus de coopération impliquant deux partenaires au moins. Dans ce cas-ci, 28 EM sont chargés de trouver des solutions individuelles à la transposition du cadre juridique de l’UE.

Pour un fonctionnement efficace des mécanismes de coopération institutionnelle l’*Inspection du Travail* considère qu’une compatibilité des relations directes avec les autorités d’inspection des autres EM est fondamentale. Dans ce contexte, il est essentiel de concevoir et d’adapter notre stratégie de manière à faire face aux nouveaux défis avec les inspections du travail des autres EM.

### 3.2. Problèmes rencontrés et solutions proposées par les inspecteurs du travail

Pour l’étude des situations pratiques rencontrées lors de l’inspection du détachement des travailleurs, il a été fait appel à un questionnaire ouvert et écrit adressé aux Inspections du Travail et de la Main-d’œuvre (TLI).

Les échanges de vue ont porté sur les aspects les plus importants du contrôle des activités: les plaintes déposées contre des employeurs procédant au détachement de travailleurs à l’étranger et la question de savoir si ces affaires ont fait l’objet du contrôle ; la question de savoir si les travailleurs détachés ont notifié les autorités du pays hôte ; les informations sur les pratiques judiciaires en matière de détachement transnational de travailleurs ; les difficultés rencontrées lors des contrôles qui avaient pour objectif de vérifier les aspects du détachement transnational des travailleurs ; les suggestions (outils administratifs, changements législatifs) en vue d’améliorer les activités de contrôle concernant le détachement transnational des travailleurs.

60% des inspections du travail et de la main-d’œuvre ont décrit au moins une situation particulière rencontrée et ont préconisé des solutions destinées à améliorer le contrôle concernant le détachement transfrontalier de travailleurs.

*Problèmes rencontrés par les inspecteurs du travail:*

- manque de données accessibles concernant la situation du détachement sans qu’une plainte ait été déposée ou qu’une demande d’information ait été reçue ;
- majorité de plaintes concernant le non-paiement des salaires ;
- impossibilité de vérifier les documents enregistrant les temps de travail ;
- travail non déclaré ou déclaré en retard ;
- difficulté d’identifier l’employeur véritable dans une chaîne de sous-traitance ;
- manque de réglementation concernant les conditions de travail pour les travailleurs indépendants et les propriétaires d’entreprises ;
- traduction des documents nécessaires au contrôle ;
- exécution des amendes imposées ;
- détachements successifs à partir d’une agence de travail temporaire (TWA);
- interprétation du concept de salaire minimum ;
- relations de travail compliquées ;
- absence de représentant légal de la personne juridique en Roumanie;
- problèmes logistiques ;
- fonctionnement irrégulier des inspections.

*Solutions et suggestions proposées par les inspecteurs du travail:*

- obligation pour les employeurs de traduire les documents nécessaires au contrôle en langue roumaine ;
- extension de l’applicabilité du droit roumain transposant la Directive 96/71 aux travailleurs indépendants et aux propriétaires de sociétés détachées en Roumanie;
- obligation pour les employeurs roumains qui détachent des travailleurs d’en notifier les autorités roumaines ;
- sanctions plus efficaces et dissuasives;
- meilleur accès à l’information pour les employeurs et les travailleurs ;
- décentralisation au niveau local de la délivrance du formulaire A1 (un seul bureau national à l’heure actuelle);
- flexibilité dans l’évaluation d’une activité importante ;

- meilleure coopération et échange d’informations avec l’autorité délivrant le formulaire A1;
- garanties financières fournies par l’employeur détachant des travailleurs.

### 3.3. Perceptions et opinions des parties prenantes roumaines

L’*Inspection du Travail* collabore avec l’**Agence Nationale d’Administration Fiscale (ANAF)** sur les questions relatives au traitement fiscal des différents éléments de la rémunération versée par les employeurs aux travailleurs exerçant ses activités sur base temporaire dans un autre EM de l’UE.

De l’avis de l’ANAF, l’agence de travail temporaire (TWA), qui verse aux travailleurs détachés des indemnités de logement qui ne sont pas couvertes par la définition fiscale particulière *d’indemnité journalière* est dans une situation particulière. La situation fiscale de ces montants implique un niveau différent de cotisations de sécurité sociale, ce qui entraîne des conséquences majeures pour la TWA.

Il est également nécessaire d’obtenir une meilleure concordance entre l’application simultanée de la législation nationale de l’EM d’origine transposant la Directive 2008/104 et la législation de l’EM d’accueil transposant la Directive 96/71 en ce qui concerne l’égalité de traitement (les conditions de travail et d’emploi de base des travailleurs temporaires seront, pour la durée de leur affectation dans l’entreprise d’un utilisateur, au moins égales à celles qui s’appliqueraient s’il avait été recruté directement par cette entreprise pour un même poste de travail).

Pour résoudre ce problème, il est nécessaire de modifier le cadre législatif (fiscal et droit du travail) pour s’adapter aux problèmes particuliers du détachement de travailleurs dans le cadre d’une prestation de services.

**La Confédération Syndicale Nationale Cartel-ALFA (Cartel-ALFA)** a été fondée en 1990 pour assurer une représentation réelle et authentique des travailleurs en Roumanie.

Le *Cartel-ALFA* a contribué à la transformation du mouvement syndical roumain en formant des militants syndicaux expérimentés pouvant exprimer librement leurs idées et véritablement représenter les intérêts des travailleurs.

Pour défendre les intérêts des travailleurs migrants, notamment les travailleurs soumis à un détachement transnational, le *Cartel-ALFA* a participé activement aux campagnes et aux projets des services d’information. La Confédération a largement participé aux activités transnationales réalisées dans le cadre du présent projet.

Le fait que les travailleurs détachés n’expriment pas beaucoup d’intérêt à rechercher des informations et un appui ou la situation des personnes à activité indépendante requiert des méthodes diversifiées de diffusion de l’information afin d’atteindre tous ceux qui en ont besoin.

**La Fédération Syndicale Générale FAMILIA 'Anghel Saligny' (FGS-Familia)**, membre de la confédération *Cartel-ALFA*, est une organisation syndicale réunissant les syndicats de la construction, des matériaux de construction et de la céramique, les utilitaires des services et d’autres domaines.

*FGS-Familia* s’est trouvée surtout confrontée à une situation difficile après l’adhésion de la Roumanie à l’UE, lorsque des entreprises se sont mises à travailler dans l’ensemble de l’union au titre de sous-traitants

en faisant appel au détachement des travailleurs. En ce qui concerne la Directive 96/71, le principe du "pays d'origine " engendre des problèmes non seulement pour les EM de l’Est mais également de l’Ouest, par une déréglementation des marchés du travail, principalement en termes de salaires mais également et dans une large mesure en termes de négociation collective. Afin de modifier la situation, *FGS-Familia* a décidé de combattre les effets collatéraux de la directive.

Des centaines de membres des syndicats ont travaillé au titre de travailleurs détachés, surtout en Allemagne et en Belgique. Il est généralement considéré que même s’ils perçoivent un salaire minimum dans ces pays, ils gagnent trois fois plus que le salaire qu’ils percevraient dans leur pays et qu’ils ne font « PAS l’objet d’un abus ».

Dans le secteur de la construction, d’autres Fédérations européennes ont permis de mieux représenter les membres de *FGS-Familia* au niveau local parce que tout le monde se bat pour avoir de nouveaux membres. En raison du mirage promettant des revenus plus élevés, on voit se constituer une complicité contre nature entre le travailleur exploité et l’employeur abusif. Ces travailleurs-là éviteront toujours toute relation avec les syndicats.

En ce qui concerne les actions destinées aux travailleurs détachés, *FGS-Familia* a créé depuis 2007, conjointement avec l’ *Organisation Patronale du Secteur de la Construction – ARACO* la Commission Paritaire pour les Emigrés, les Travailleurs Emigrés, Migrants et Détachés.

En raison de sa participation aux activités du présent projet, l’**Association Roumaine des Agences de Travail Temporaire (ARAMT)** a exprimé un point de vue cohérent. L’ARAMT est une organisation sans but lucratif agissant en faveur de la protection et du développement du travail temporaire en Roumanie qui soutient les agences de travail temporaire en apportant des solutions à des situations diverses ou en adressant des pétitions aux autorités compétentes.

L’*ARAMT* considère que le détachement transnational devrait assurer la libre circulation des travailleurs dans l’UE et ne pas restreindre ce droit. Bien qu’apparemment le détachement transnational devrait être un facteur intensifiant la mobilité de la main-d’œuvre dans l’UE, en fait le haut degré de bureaucratie et les difficultés du cadre juridique dans ce domaine restreignent non seulement la mobilité, mais également l’accès au marché du travail européen et à l’égalité des chances pour tous les citoyens de l’UE, surtout ceux qui viennent des EM de l’Est.

Certains membres de l’*ARAMT* ont eu des difficultés pour obtenir des informations claires relatives à la législation d’application dans l’EM où les travailleurs étaient détachés en raison des règles sociales nationales spécifiques à chaque pays. L’obtention de documents relatifs au processus législatif de l’EM d’accueil est difficile et requiert des démarches auprès de plusieurs institutions locales.

D’autre part, l’*ARAMT* considère que les autorités fiscales roumaines ont eu une interprétation erronée des droits du travailleur temporaire par rapport à un travailleur ordinaire en considérant que des indemnités journalières ne devaient pas être versées pour la mission temporaire. Les *AMT* ont eu des difficultés pour obtenir les formulaires A1 en raison des délais très longs pour leur délivrance.

L’*ARAMT* considère que le travailleur temporaire doit être libre d’adhérer à n’importe quel syndicat dans son pays tout comme dans le pays d’accueil suivant la manière dont ses intérêts sont protégés. Etant donné qu’un syndicat de l’EM d’origine ne peut pas efficacement protéger un travailleur détaché dans un EM

d’accueil, l’adhésion à un syndicat de ce dernier est totalement justifiée. Ainsi, le travailleur temporaire bénéficiera également de la convention collective de l’entreprise qui l’emploie.

En ce qui concerne le droit de l’employeur à adhérer à des organisations patronales dans l’EM d’accueil, l’ARAMT ne préconise pas cette éventualité. La raison en est que dans la plupart des cas les employeurs de l’EM d’origine ne créent pas d’emplois pour les travailleurs détachés dans l’EM d’accueil. Ces emplois sont généralement créés, organisés et coordonnés par les employeurs ou les entreprises utilisatrices de l’EM d’accueil.

Les représentants des agences de travail temporaire considèrent que les contrôles par les autorités de l’EM d’accueil sont aussi importants que ceux qui sont exercés dans l’EM d’origine afin d’assurer les droits et les conditions de travail du travailleur temporaire. L’utilisateur devrait être tenu de prouver qu’il remédiera aux irrégularités, même si cela implique une modification de la relation contractuelle avec l’AMT.

La communication avec les autorités de l’EM d’accueil en matière de travailleurs détachés doit pouvoir se faire par des avis écrits ainsi que par des envois de courriels par voie électronique.

L’ARAMT considère comme essentiels les devoirs des autorités à informer les prestataires de services et les travailleurs détachés sur les droits et obligations relatifs à l’EM d’accueil, par le truchement d’un site internet institutionnel ou en créant un bureau d’information spécial.

### 3.4. Conclusions de l’Inspection roumaine du Travail

Il est nécessaire que l’*Inspection du Travail* participe activement à la transposition de la Directive 2014/67, à la suite d’une analyse interne en profondeur. Nous devons préparer notre organisation à la perspective de coopération transnationale : transmission d’informations, formation de ressources humaines, matériel technique, communications et besoins en matière de transports.

Pour mieux contrôler les situations de détachement, nous devons reconsidérer le système de déclaration des relations professionnelles et développer une coopération plus étroite avec les autres autorités concernées.

Nous devons évaluer et essayer d’anticiper les éventuels avis des tribunaux en cas de procédure judiciaire concernant l’éprouvante question des conditions de procédures prévues ou remplies par les autorités étrangères.

Pour être efficaces, il faut absolument traiter de la conduite frauduleuse d’employeurs. Cela implique notamment qu’il faut combattre les violations des droits (liberté de prestation de services, liberté d’établissement, relogement des travailleurs temporaires/permanents, défaut d’inscription et non-paiement des cotisations de sécurité sociale) et traiter de la question du travail non déclaré (faux indépendants, faux détachement et commerce de main-d’œuvre).

L’*Inspection du Travail* considère qu’il est important de tirer les enseignements des bonnes pratiques appliquées par les autorités chargées de l’inspection du travail dans d’autres EM dans des domaines tels que l’efficacité et les effets dissuasifs des sanctions, les chaînes de sous-traitance ou les dossiers en matière de « délits » personnels. Des instruments de ce type devraient être mis en œuvre de manière uniforme dans la totalité des Etats membres de l’Union.

Il est essentiel que les partenaires sociaux recherchent les moyens les mieux appropriés pour encourager des détachements corrects et combattre des comportements irréguliers.

Pour assurer une continuité réelle dans la protection des droits des travailleurs détachés, il convient d’améliorer la coopération permanente avec les autres autorités, les syndicats et les associations patronales, tant au niveau national qu’européen.

La confiance mutuelle dans la coopération transnationale sera renforcée si des informations en retour de l’inspection de l’EM d’accueil (requérant) parviennent à l’autorité de l’EM d’origine dans le cadre d’un système d’information (IMI).

Le projet *'EN-FOSTER – Parties Prenantes à la Coopération en matière d’exécution, VS/2014/0009* a été une occasion excellente de renforcer la coopération institutionnelle entre les Inspections du Travail et les autorités de contrôle et partenaires sociaux nationaux des autres EM.

Des projets comme celui-là offrent le cadre financier et opérationnel nécessaire pour adapter *l’Inspection du Travail* aux conditions nouvelles dans le domaine de la coopération avec les autorités d’inspection des autres EM de l’UE.

#### 4. QUELQUES REFLEXIONS DE LA CISL ET DE LA FILCA CISL CONCERNANT LA DIRECTIVE « EXECUTION » 2014/67/UE <sup>3</sup>

**Auteurs : Francesco Lauria (CISL nazionale); Claudio Sottile (FILCA nazionale).**

La Directive 2014/67 concernant le détachement transnational des travailleurs est le résultat d’un compromis et est peu satisfaisante à de nombreux égards lorsqu’il s’agit de restaurer la valeur sociale de la législation communautaire pour la protection des travailleurs détachés, remédiant aux lacunes présentes dans la Directive 96/71 et faisant l’objet d’un grand nombre de commentaires négatifs de la part de la Cour Européenne de Justice.

Après la publication officielle de la Directive européenne le 28 mai 2014, ce sont plus particulièrement les processus de transposition nationale qui ont été chargés de déterminer les champs d’application d’améliorations concrètes. Ces processus jouent un rôle fondamental dans le renforcement de la protection des droits individuels et des actions collectives en matière de détachement transnational des travailleurs, sous réserve cependant de tous les autres droits fondamentaux de l’Union Européenne.

En ce qui concerne la transposition de la Directive 2014/67/UE, nous considérons donc que la participation active des syndicats nationaux à la transposition de la nouvelle Directive “Exécution” concernant le détachement des travailleurs est de la plus grande importance.

Le dialogue entre les gouvernements nationaux et les partenaires sociaux est de la plus grande importance mais il doit également s’étendre aux inspections du travail afin de produire des lois transposées qui vont au-delà des éléments fondamentaux de la Directive.

---

<sup>3</sup> Version originale de chapitre: en italien.

Loin d’être considérée comme une simple question technique, la transposition acquiert une connotation politique évidente.

Mais comment s’opérera cette transposition ?

Se fera-t-elle sur la base d’un avis partagé des partenaires sociaux? Ou par des discussions et des négociations entre les Syndicats et Confindustria (Organisation Patronale)? Ou, comme c’est malheureusement souvent le cas, sans véritable discussion de fond et par des mesures prises par le gouvernement italien au mois de janvier de l’année au cours de laquelle d’autres directives du Parlement Européen seront transposées en un seul ensemble complet ?

Il faut absolument éviter que la Directive Européenne fasse l’objet d’un simple « copié-collé » .

La transposition dans notre système national doit tenter de remédier aux lacunes et interprétations qui pourraient entraîner des abus de la part d’entreprises peu scrupuleuses, protégeant ainsi les entreprises qui désirent faire appel comme il se doit au détachement de travailleurs.

Parmi les quelques possibilités d’extension et d’amélioration de la transposition nous pouvons citer ce qui suit :

- Les Syndicats devraient pouvoir avoir accès aux chantiers de construction: la lutte contre la fraude sociale est une question d’ordre public. La Directive 2014/67 confie d’importantes tâches aux syndicats nationaux (demandes d’information, plaintes) et par conséquent les syndicats doivent avoir plein accès aux chantiers de construction. La loi de transposition nationale peut prévoir des dispositions établies par les partenaires sociaux du secteur par la voie de la négociation collective.
- Possibilité d’organiser et d’introduire des actions en justice : étant donné que la fraude sociale dans le domaine du détachement temporaire concerne un groupe de travailleurs se trouvant dans une même situation, il est souhaitable que la loi de transposition prévoie la possibilité d’actions en justice collectives et de revendications collectives. Il devrait être possible d’entamer une action collective en justice unique à l’encontre d’un employeur en vue de réclamer des indemnités pour tous les travailleurs.
- Information obligatoire et formalité substantielle de consultation pour les chantiers internationaux: le champ d’application des directives sur l’information et la consultation ne couvrant déjà que le niveau des entreprises (Comités d’Entreprise Européens et l’Entreprise Européenne) devrait être étendu. Etant donné que la Directive 2014/67 impose des formalités substantielles d’information envers les partenaires sociaux, cet outil pourrait servir à informer les travailleurs détachés à propos de leurs droits et de leurs devoirs.
- Protection du droit de grève: la loi de transposition pourrait expressément prévoir l’interdiction de faire appel à des travailleurs pour remplacer d’autres travailleurs en grève.

Enfin, pendant la période de transposition de la Directive, d’autres Directives européennes (détachement intra-groupe – travailleurs saisonniers – libre circulation des travailleurs) feront également l’objet d’une transposition.

Etant donné que la Directive européenne sur les travailleurs saisonniers a profondément réglementé la question de l’égalité des salaires, cette question pourrait servir de référence pour la Directive 2014/67. La nécessité de ne pas pénaliser des travailleurs détachés d’un Etat membre de l’Union pourrait servir

d’argument sur la base du droit au salaire égal pour les travailleurs saisonniers ressortissant de pays extérieurs à l’Union.

## 5. TRANSPOSITION DE LA DIRECTIVE 2014/67/CE EN BELGIQUE

*Auteur : Roberto Parrillo (CSC Transcom)*

### 5.1. Position des organisations syndicales interprofessionnelles belges

Les trois organisations syndicales belges (CSC / FGTB / CGSLB) ont adressé un courrier au président du CNT (Conseil National du Travail) pour que cette transposition s’opère de la façon la plus utile possible aux droits des travailleurs qui se déplacent et aux droits des travailleurs permanents de notre pays ainsi qu’aux intérêts des entreprises belges soucieuses de préserver une saine concurrence et sans recours au dumping social préjudiciable à tous.

Les 3 organisations syndicales pensent que pour la Belgique, au-delà d’une saine gestion des hypothèses de détachements intra européens, la question est aussi celle de la préservation du système de relations collectives tel qu’articulé dans la loi du 5 décembre 1968 et du respect des principes de la loi du 5 mars 2002, qui a transposé la directive 96/71/CE.

Il est clair que pour les 3 organisations syndicales belges le CNT a un rôle important de coordination à jouer.

La directive 2014/67 couvre de très nombreux aspects qui vont devoir être traités dans les pays membres de l’UE, à des niveaux très divers avec le risque d’un manque de cohérence juridique, qui pourrait nuire à son efficacité.

Il est évident que des questions transversales vont se poser mais aussi des spécificités sectorielles (dans le transport routier). Par conséquent, il faudra que le CNT assure une coordination, fut elle-même officieuse.

Un volet important concernera le rôle des autorités de contrôle et les collaborations transfrontalières dans lesquelles les conseils économiques et sociaux avec lesquels le CNT a des contacts pourraient avoir aussi leur rôle.

Il sera important de s’assurer la cohérence de la mise en œuvre de cette directive avec l’ensemble des mesures prises par la Belgique en matière de fraude sociale et de droit pénal social.

La directive 2014/67 ne remet pas en cause la directive 96/71 : elle s’inscrit dans le respect des droits fondamentaux reconnus dans les États membres et au niveau de l’UE.

Son ambition est d’instaurer :

1. **Un cadre commun** établissant un ensemble de **dispositions**, de mesures et de mécanismes de **contrôle destinés à améliorer et uniformiser** la mise en œuvre, l’application et l’exécution dans la pratique de la directive 96/71/CE sur le détachement des travailleurs.
2. Elle vise essentiellement à garantir **le respect du niveau approprié de protection des droits des travailleurs détachés pour une prestation transfrontalière de services, notamment l’exécution**

**des conditions de travail et d'emploi applicables dans l'État membre où le service devrait être fourni.**

3. Des dispositions nouvelles ont été introduites de sorte que les États membres désignent **une ou plusieurs autorités compétentes**, qui peuvent comprendre le ou les bureaux de liaison visés à la directive 96/71/CE. Les coordonnées des autorités compétentes devraient être communiquées à la Commission et aux autres États membres.
4. Un régime de responsabilité du sous-traitant facultatif, sauf pour les activités visées à l’annexe de la DIR 96/71/CE (essentiellement la construction mais au sens large, car comprend aussi la remise en état, la démolition et la maintenance) où les États membres doivent prendre des mesures garantissant la responsabilité solidaire dans les chaînes de sous-traitance. Il est donc évident que la responsabilité solidaire dans les chaînes de sous-traitance doit être introduite dans le secteur du transport routier.

Il y a donc une dimension juridique **et** une dimension administrative à rencontrer.

**5.1.1. Rôle des organisations syndicales sectorielles belges**

Il est évident que la transposition doit tenir compte de la spécificité des principaux secteurs, le secteur de la construction, des transports, de l’intérim, de l’industrie alimentaire...

Pour ce faire, il est indispensable que dans chaque Commission paritaire les partenaires sociaux prennent leurs responsabilités et s’engagent à œuvrer pour une transposition qui garantisse des conditions de concurrence égales aux entreprises et le respect des droits des travailleurs.

**5.2. Aspects pratiques de la transposition dans le secteur du transport routier**

Comme préalable à la transposition il nous faut tenir compte de la spécificité du secteur du transport routier. En effet, si le secteur de la construction se caractérise comme étant un secteur sédentaire, celui du transport routier est, par définition, un secteur mobile. Il nous faut dès lors, appréhender la transposition en tenant compte de cet élément.

- Article 4 de la directive : détermination du caractère véritable du détachement et prévention des abus et contournements

La transposition de la directive dans le secteur du transport routier doit fixer les critères prévus par la directive même, comme étant les éléments factuels à prendre en considération pour qualifier la situation du travailleur.

- Article 5 de la directive : un meilleur accès à l'information

La transposition de la directive dans le secteur du transport routier doit prévoir un site web sous l’autorité du SPF Mobilité et Transport accessible à tous les services de contrôle afin de coordonner

toutes les informations concernant le transport routier.

Les partenaires sociaux doivent être étroitement associés à la diffusion de l’information concernant les conditions de travail (salaires, méthodes de calcul...).

➤ Article 6 de la directive : assistance mutuelle — Principes généraux

Vu les caractéristiques récurrentes de dumping social et de concurrence déloyale dans le secteur du transport routier, il y a lieu d’implémenter d’urgence le système «IMI» pour le secteur.

A cet effet, la transposition doit contenir le délai de 2 jours ouvrables pour les informations urgentes demandées par un État membre ou par la Commission européenne.

Pour toute autre information non-urgente, où un délai de 25 jours est prévu, il y a lieu d’entreprendre les démarches nécessaires en vue de diminuer celui-ci.

➤ Article 9 de la directive : exigences administratives et mesures de contrôle

Comme prévu aux points 1et 2 de l’article 9, il y a lieu de prévoir pour le transport routier une déclaration préalable (déclaration Limosa) qui tienne compte des spécificités du secteur. Cette déclaration devrait être faite pour chaque opération de transport.

Cette déclaration pourra aussi se faire par voie électronique (informatique, téléphone portable, smartphone...) et ce dans les 3 situations suivantes : cabotage, trafic tiers et transport combiné.

➤ Article 11 de la directive : Défense des droits — Facilitation des plaintes — Arriérés de paiement

Il y a lieu de prévoir dans la transposition qu’un travailleur, pour faire valoir ses droits, puisse porter plainte, non seulement contre son employeur mais également contre le donneur d’ordre, le commissionnaire de transport, le chargeur, le destinataire de la prestation de services ainsi que tous les acteurs de la chaîne de sous-traitance.

La transposition de la directive dans le secteur du transport routier doit fixer de manière claire la notion de salaire minimal tel que prévu dans la classification conventionnelle du secteur. A cet effet, comme prévu à l’article 5, il y aurait lieu de prévoir l’obligation pour les travailleurs détachés de recevoir (préalablement au détachement) les informations nécessaires concernant les conditions de travail et d’emploi visées à l’article 3 de la directive 96/71/CE.

➤ Article 12 de la directive : responsabilité du sous-traitant

Vu les caractéristiques récurrentes de dumping social et de concurrence déloyale dans le secteur du transport routier et vu la spécificité de celui-ci, il y a lieu, non seulement d’imposer la coresponsabilité totale de toute la chaîne logistique ayant fait appel, directement ou indirectement, à la prestation de service, mais aussi de l’étendre à toute la période qui aurait été d’application pour un travailleur non détaché s’il s’avère qu’il y a eu violation et/ou contournement des règles applicables.

➤ Article 20 de la directive : sanctions

Les États membres établissent le régime de sanctions applicable en cas d’infraction aux dispositions nationales adoptées en vertu de la présente directive et prennent toutes les mesures nécessaires

pour que lesdites dispositions soient appliquées et respectées. Les sanctions ainsi prévues doivent être effectives, proportionnées et dissuasives. Les États membres notifient ces dispositions à la Commission au plus tard le 18 juin 2016. Ils notifient à la Commission sans délai toute modification ultérieure de celles-ci.

Vu les caractéristiques récurrentes de dumping social et de concurrence déloyale dans le secteur du transport routier, il y a lieu, non seulement d'imposer toutes les sanctions applicables en cas d'infraction aux dispositions nationales mais aussi, de mettre l'accent plus particulièrement sur les dispositions suivantes :

« Code pénal social :

**Art.234.** Les déclarations inexactes ou incomplètes concernant les cotisations § 1er. Est puni d'une sanction de niveau 4, quiconque a sciemment et volontairement: 1° fait une déclaration inexacte ou incomplète pour ne pas payer ou ne pas faire payer de cotisations, pour en payer moins ou en faire payer moins que celles dont il ou autrui est redevable; 2° omis ou refusé de faire une déclaration à laquelle il est tenu ou de fournir les informations qu'il est tenu de donner pour ne pas payer ou ne pas faire payer de cotisations, pour en payer moins ou en faire payer moins que celles dont il ou autrui est redevable; 3° payé moins de cotisations que celles dont il est redevable ou n'en a pas payé à la suite d'une déclaration visée au 1°, d'une omission ou d'un refus de faire une déclaration ou de fournir des informations visées au 2°, ou d'un acte visé aux articles 232 et 235. Lorsque les infractions visées à l'alinéa 1er sont commises par l'employeur, son préposé ou son mandataire, l'amende est multipliée par le nombre de travailleurs concernés. § 2. Est puni d'une sanction de niveau 3, quiconque a, sciemment et volontairement, omis de déclarer ne plus avoir droit à une dispense ou à une réduction de cotisations, même si ce n'est que partiellement, pour ne pas payer de cotisations ou en payer moins que celles dont il est redevable.

**Art.235.** L'escroquerie en droit pénal social est puni d'une sanction de niveau 4, quiconque, dans le but, soit d'obtenir ou de faire obtenir, de conserver ou de faire conserver un avantage social indu, soit de ne pas payer ou de ne pas faire payer de cotisations, d'en payer moins ou d'en faire payer moins que celles dont il ou autrui est redevable, a fait usage de faux noms, de faux titres ou de fausses adresses, ou a utilisé tout autre acte frauduleux pour faire croire à l'existence d'une fausse personne, d'une fausse entreprise, d'un accident fictif ou de tout autre événement fictif ou pour abuser d'une autre manière de la confiance.

Lorsque l'infraction visée à l'alinéa 1er est commise par l'employeur, son préposé ou son mandataire pour faire obtenir ou pour faire conserver un avantage social auquel le travailleur n'a pas droit, l'amende est multipliée par le nombre de travailleurs concernés ».

« Code pénal, Livre II, titre III, chapitre IIIter : « de la traite des êtres humains » :

**Article 433 quinquies :**

§ 1<sup>er</sup>. Constitue infraction de traite des êtres humains le fait de recruter, de transporter, de transférer, d'héberger, d'accueillir une personne, de passer ou de transférer le contrôle exercé sur elle, afin :

1<sup>o</sup> de permettre la commission contre cette personne des infractions prévues aux articles 379,

380, § 1<sup>er</sup> et 4, et 383bis, § 1<sup>er</sup> ;

2<sup>o</sup> de permettre la commission contre cette personne de l’infraction prévue à l’article 433ter ;

3<sup>o</sup> de mettre au travail ou de permettre la mise au travail de cette personne dans des conditions contraires à la dignité humaine ;

4<sup>o</sup> de prélever sur cette personne ou de permettre le prélèvement sur celle-ci d’organes ou de tissus en violation de la loi du 13 juin 1986 sur le prélèvement et la transplantation d’organes ;

5<sup>o</sup> ou de faire commettre à cette personne un crime ou un délit, contre son gré.

Sauf dans le cas visé au 5, le consentement de la personne visée à l’alinéa 1<sup>er</sup> à l’exploitation envisagée ou effective est indifférent.

§ 2. L’infraction prévue au § 1<sup>er</sup> sera punie d’un emprisonnement d’un an à cinq ans et d’une amende de cinq cents euros à cinquante mille euros.

§ 3. La tentative de commettre l’infraction visée au § 1<sup>er</sup> sera punie d’un emprisonnement d’un an à trois ans et d’une amende de cent euros à dix mille euros ».

### 5.3. Application de la directive détachement dans le secteur du transport routier

Pour que la directive détachement soit applicable dans le transport routier de marchandises il faut, dans tous les cas, que le conducteur exécute pour une période limitée son contrat de travail dans un État autre que celui où il travaille habituellement, et que :

- soit il y ait une opération de détachement intragroupe– le conducteur est mis à disposition pour une période limitée dans un autre établissement de l’entreprise situé dans un Etat différent ou dans une autre entreprise du groupe ;
- soit il est mis à disposition par une entreprise de travail temporaire ;
- soit il exécute une prestation de service transnationale, **ce qui en matière de transport veut dire:**
  - 1) Une prestation de services: un transport pour compte de tiers (d’autrui) = l’entreprise de transport n’est pas propriétaire des marchandises.
  - 2) Transnationale : ce caractère s’appréciant par la nationalité des co-contractants étant précisé que dans le contrat de transport il y a au moins trois co-contractants : l’expéditeur, le transporteur et le destinataire. Il suffit qu’au moins deux de ces trois co-contractants soient établis dans deux États différents pour que la prestation de service soit transnationale.
  - 3) Des conditions de travail dans les pays d’établissement du destinataire de la prestation de services qui soient plus favorables que celles du pays habituel de travail. Il en ressort

notamment que le conducteur doit être payé selon les salaires minimaux en vigueur dans le pays où il est détaché, dès lors, ceux-ci sont plus favorables que ceux du pays habituel.

Le droit du détachement doit permettre de rétablir dans leurs droits des conducteurs qui, alors qu’ils travaillent habituellement dans un pays au niveau de salaire inférieur, travaillent temporairement en Belgique dans le cadre d’un transport international – pour la partie réalisée sur le territoire belge – d’un transport de cabotage ou combiné ou encore d’une mise à disposition.

#### 5.4. Quelques considérations de la CSC-Transcom:

- Les critères retenus par la Cour de Justice de l’Union européenne (Arrêt Koelzsch C-29/10 et Arrêt Voogsgaard C-384/10) permettent de rétablir dans leurs droits des conducteurs routiers qui sont exclus du droit du travail du pays dans lequel ils travaillent habituellement sur la base des stipulations d’un contrat conclu aux conditions d’un droit étranger mais qui n’est pas exécuté en réalité.
- Que ce soit pour la constatation ou pour le traitement d’une infraction, il y a souvent plusieurs services de contrôle qui interviennent.
- L’application de la réglementation concernant le transport routier est liée à la difficulté même du secteur. En effet, c’est une activité mobile avec des véhicules constamment en mouvement partout en Europe.
- Des registres nationaux devraient voir le jour dans tous les pays européens pour fin 2012 et être interconnectés ensemble. A ce jour seulement 10 pays sont connectés.
- Au niveau des auditeurs du travail, il y a une grande différence d’appréciation pour l’application de la réglementation.
- Il n’y a pas de données et de vues générales sur la répression des infractions liées au respect des réglementations transport et plus particulièrement du détachement dans le transport routier.
- La difficulté pour l’application de la réglementation se heurte, d’une part, au phénomène de fraudes de plus en plus complexes et difficilement contrôlables et, par conséquent punissables et, d’autre part, un manque flagrant de coopération avec certains États membres dans le cadre de la fraude transfrontalière.
- Les stratégies de fraudes mises en œuvre par les fraudeurs établis en Belgique consistent notamment à utiliser par l’intermédiaire d’une filiale inscrite à un registre des transporteurs étranger sur le territoire des Etats voisins des conducteurs soumis à un droit du travail peu favorable qui très souvent n’est pas celui du pays où ils travaillent habituellement. Certains Etats membres poursuivent ces fraudeurs. Quelles coopérations pourraient être mises en place pour recenser et réprimer de manière coordonnée entre plusieurs pays ces fraudeurs qui se jouent des frontières ?
- Concernant l’application de la directive détachement dans le transport routier ou l’application du règlement 593/2008, au stade actuel il n’y a pratiquement pas de chiffre précis. Tout au plus, peut-on estimer à une dizaine les relevés de cabotage illégal, mais ces constats sont rarement suivis pour aboutir, ou non, à l’application de la directive détachement, or la réponse sur le seul terrain du droit des transports est incomplète et insuffisamment dissuasive face à l’ampleur des fraudes.
- Enfin, en tant qu’organisation syndicale, on peut retenir qu’il nous revient tout particulièrement de nous emparer des outils mis en place sur le fondement des directives pour aider des travailleurs démunis face à l’exercice de leurs droits. Soit en agissant en leur nom dans les litiges devant des juridictions qui leur sont étrangères, soit en appuyant l’action pénale mise en œuvre par les auditeurs

et les parquets ; en se constituant partie civile et en les y aidant. Au niveau européen, la question de la recevabilité du droit d’agir en justice devant un juge étranger peut aussi se poser pour un syndicat.

## 6. POINT DE VUE DES PARTIES PRENANTES ALLEMANDES CONCERNANT LA DIRECTIVE 2014/67/UE<sup>4</sup>

**Auteur: Bettina Wagner (Arbeit und Leben e.V. Berlin)**

Dans le cadre du Projet Enfoster, le partenaire “Arbeit und Leben” a mené un certain nombre d’entrevues et de réunions avec des parties prenantes allemandes à propos de la nouvelle Directive 2014/67/EU (the “Directive “Exécution”). Les conclusions sont sommairement reprises ci-dessous.

D’après son site internet, l’“Association Professionnelle de l’Industrie de la Construction”, organisation patronale, réclame, à l’instar de l’IGBAU, un renforcement des effectifs chargés des enquêtes du FKS et exige qu’un examen approfondi des employeurs soit effectué préalablement à l’attribution d’un marché. Tout comme l’IGBAU, ils préconisent également l’introduction d’une carte à puce de sécurité sociale pour rendre les conditions de travail plus transparentes pour tous les travailleurs.

L’IGBAU a également été très active pendant la période précédant la rédaction de la Directive Services et a effectué plusieurs déclarations. De plus, l’IGBAU a mené de nombreuses actions au niveau européen en réclamant des mesures à prendre et en présentant des possibilités de modification du texte pendant la phase d’élaboration, afin de renforcer la directive et de protéger les travailleurs. L’IGBAU est particulièrement sceptique vis-à-vis de la mise en œuvre de la Directive Services en Allemagne et de l’introduction quasi-simultanée de la loi sur le salaire minimum. Autre point de préoccupation, le règlement concernant la possibilité de disculpation au niveau européen dans le cadre de la responsabilité générale de l’entreprise contractante aux termes de l’Art. 12 de la Directive “Exécution“. L’IGBAU réclame la création d’une inspection du travail qui serait responsable de la présentation des demandes salariales, telle qu’elle existe déjà dans d’autres États membres tels que la Pologne. Il a été également stipulé qu’il est nécessaire de renforcer la coopération transfrontalière entre les partenaires sociaux pour résoudre plus rapidement et de manière plus durable des problèmes aussi complexes que l’identification des sociétés étrangères et les faux emplois d’indépendants transfrontaliers organisés.

La Directive “Exécution“ n’a pas encore fait l’objet d’échanges de vues à l’interne au FKS, l’institution responsable de la lutte contre l’emploi illicite, qui s’est plus particulièrement intéressé à l’introduction du salaire minimum en janvier 2015. Mais elle a déjà été discutée au sein des alliances sectorielles. On s’attend à ce que, une fois la Directive mise en œuvre, les bureaux des finances se penchent également sur la question et vérifient dans quelle mesure des modifications seront nécessaires dans la situation actuelle

D’après le SOKA-Bau, tous les secteurs doivent être couverts par la loi allemande concernant les travailleurs détachés. La mise en œuvre de la Directive offre à cet égard une bonne occasion de les inclure. Cela permettrait au niveau national de faire obstacle aux mécanismes de contournement tels qu’ils sont utilisés aujourd’hui.

---

<sup>4</sup> Version originale de ce chapitre: en anglais.

De plus, d’après le syndicat des services en Allemagne, étant donné l’introduction du salaire minimum national, on pourra profiter de la mise en œuvre de la Directive pour mettre en application la *lex loci labori* en Allemagne et par conséquent, l’égalité des salaires .

## 7. EXECUTION DE LA DIRECTIVE SUR LE DETACHEMENT DES TRAVAILLEURS 2014/67/UE: AVIS DE LA FEDERATION EUROPEENNE DES TRAVAILLEURS DU BOIS ET DU BATIMENT (FETBB) <sup>5</sup>

**Auteur: Werner Buelen (FETBB)**

### Introduction

Etant donné l’importance de la transposition de la Directive “Exécution” pour les syndicats et les travailleurs, la FETBB recommande de mener ces discussions en gardant en toile de fond l’intérêt des médias pour la fraude sociale et l’exploitation des travailleurs. Tous les efforts doivent être faits pour assurer que la transposition ne soit pas considérée comme une discussion technique limitée à un groupe spécifique. Evidemment, il est également capital que les syndicats nationaux jouent un rôle direct dans la transposition de la Directive “Exécution”. Etant donné que certains articles de la Directive se rapportent directement au rôle des syndicats, les syndicats doivent participer à sa transposition. Dans ce contexte, les syndicats doivent rechercher un appui auprès d’autres parties telles que les inspections du travail et les ONG par exemple.

En dépit des objectifs restreints établis par la Directive “Exécution” sous forme de conditions minimum en ce qui concerne la mise en œuvre de la Directive sur le détachement des travailleurs au niveau national, il est très important que sa transposition en droit national par les États membres se réalise sur la base d’objectifs aussi élevés que possible. Le principe sous-jacent omniprésent doit être celui du “à travail égal salaire égal” et dans ce contexte les dispositions contenues dans les Articles 1 et 21.1 de la Charte des Droits Fondamentaux de l’Union Européenne doivent être pris comme référence: *“La dignité humaine est inviolable, elle doit être respectée et protégée »* et *“Est interdite toute discrimination fondée notamment sur le sexe, la race, la couleur, les caractéristiques génétiques, la langue, la religion, ou les convictions, les opinions politiques ou toute autre opinion, l’appartenance à une minorité nationale, la fortune, la naissance, un handicap, l’âge ou l’orientation sexuelle”*.

Etant donné que la Charte fait maintenant partie intégrante du Traité de l’Union européenne, ses dispositions doivent être considérées comme faisant foi en matière d’interprétation, de transposition et d’application de la Directive “Exécution”.

De plus, il convient de se référer à la décision de la Cour Européenne de Justice sur l’affaire *Laval* (affaire 0341/05) du 18 décembre 2005 qui stipule que des pratiques destinées à combattre le dumping social “peuvent constituer une raison impérieuse d’intérêt général” (point 103).

Lors de l’examen de la transposition de la Directive “Exécution”, il convient de tenir compte du fait que tout manquement au respect de la Directive sur le détachement peut entraîner des sanctions. C’est dans ce contexte que les deux commentaires qui précèdent peuvent être utilisés. Considérer le non-respect sous un

---

<sup>5</sup> Version originale de ce chapitre: en anglais.

angle pénal pourrait offrir un plus grand nombre de possibilités en termes d’inspections et de sanctions par rapport à une approche civile.

De toute manière, cependant, les discussions sur la transposition de la Directive “Exécution” doivent avoir lieu dans un cadre beaucoup plus large que le simple non-respect de la Directive sur le détachement des travailleurs. Elles doivent certainement être étendues de manière à y inclure le non-respect de la Directive sur les travailleurs temporaires, la Directive sur la libre circulation des travailleurs, les règles régissant la circulation des travailleurs des États non-membres et, par extension, les aspects du travail non déclaré. Les différents points de la discussion devraient certainement porter sur le nombre d’inspecteurs du travail, l’élargissement des inspections, l’autorité en matière de sanctions et les ressources nécessaires.

## 7.1 La réalité du détachement dans le secteur européen de la construction.

Depuis une dizaine d’années, le marché du travail et la situation économique dans le secteur de la construction ont totalement changé. Certains de ces changements ne sont que des transformations logiques qui ont touché tous les secteurs tels que l’écologisation de l’économie et les effets de la crise économique et financière.

Allant de pair avec ces changements, la concurrence déloyale s’est gravement développée et affecte maintenant quotidiennement des milliers de travailleurs et d’entreprises de la construction. Cette tendance porte un grave préjudice à la compétitivité des entreprises et constitue un obstacle au développement durable du secteur de la construction. Une telle concurrence déloyale constitue un combat inégal fondé exclusivement sur les prix les plus bas plutôt que sur l’innovation, le savoir-faire et la qualité. Dans le système actuel, les entreprises ne se trouvent plus sur pied d’égalité, ce qui entraîne davantage encore d’abus. A long terme, c’est un modèle où tout le monde est perdant: les entreprises ne peuvent plus se concurrencer les unes les autres à égalité des conditions de concurrence, les travailleurs sont de plus en plus considérés exclusivement comme des éléments de coûts, les gouvernements perdent des millions d’euros de recettes chaque année (les cotisations de sécurité sociale et les taxes n’étant pas versées) et les consommateurs obtiennent des produits de moindre qualité pour leur argent.

Etant donné que la construction est un secteur à forte intensité de main-d’œuvre, où 50% du chiffre d’affaires consiste en frais de personnel, il n’est pas surprenant que la concurrence déloyale est beaucoup plus présente sur le marché du travail, et en particulier lorsqu’il s’agit des charges salariales des travailleurs.

Comme les projets de construction ne peuvent pas être délocalisés, le secteur de la construction se caractérise par un haut niveau de mobilité des entreprises et des travailleurs. La mobilité transfrontalière est également très intense.

Le système actuel de concurrence déloyale trouve son origine dans une politique de l’UE qui a échoué et qui a creusé un grand fossé entre la stratégie Europe 2000, qui a pour but de développer l’économie européenne vers une économie de marché très compétitive, sociale et écologique et la réalité d’aujourd’hui, où se développent la concurrence déloyale et le dumping social sur le marché du travail dans le secteur de la construction.

Constatant cette grave évolution, la FETBB a tiré le signal d’alarme tant au niveau national qu’au niveau de l’UE et insiste pour que les problèmes existants soient pris en compte et fassent l’objet de discussions et trouvent des solutions viables.

Ces problèmes ne peuvent être traités qu’en reconnaissant la réalité de la situation sans se laisser restreindre par des “tabous politiques”. C’est la seule manière possible de résoudre les problèmes auxquels nous sommes confrontés.

Tous les marchés du travail nationaux de l’Union européenne sont, à de nombreux égards, uniques en leur genre et en même temps complètement différents les uns des autres. Ceci est un problème en soi et un trait caractéristique du marché du travail pluraliste européen.

Cependant, un certain nombre de marchés du travail (surtout dans les pays d’Europe de l’Est et certains pays du Sud de l’Europe) sont gravement faussés par des phénomènes tels que le travail non déclaré, la méfiance très répandue envers les institutions gouvernementales en raison de l’inefficacité et de la corruption, l’absence de dialogue social entre les deux parties du secteur, un manque de contrôle efficace du marché, etc. De plus, les salaires minimum en vigueur dans certains pays ne sont pas suffisamment élevés pour assurer aux travailleurs ordinaires une qualité de vie normale, ce qui aggrave encore plus les phénomènes susmentionnés. Ces graves distorsions des marchés nationaux du travail encouragent une culture de la résignation et de l’acceptation, de la part, tant des patrons que des travailleurs, ce qui à son tour mène à une culture du “nous allons résoudre vos problèmes”.

Dans le contexte du Marché Intérieur européen, avec sa libre circulation des services et des travailleurs, ces caractéristiques nationales s’exportent telles quelles dans d’autres pays. Lorsque cette “culture” s’applique à un pays où le marché national du travail fonctionne dans un cadre de réglementation normale, le phénomène entraîne des conflits majeurs sur le marché du travail dans le pays d’emploi. De nombreux patrons et travailleurs ignorent presque tout du fonctionnement, des structures et des règles des marchés du travail dans les autres pays et leur réaction automatique est d’emporter leur “système, modèle et culture” avec eux lorsqu’ils partent à l’étranger.

Pour résoudre ce problème fondamental, il ne suffit pas simplement de fournir des informations aux employeurs et aux travailleurs qui entament leurs activités dans un autre État Membre. Ce problème capital ne peut, et ne doit être traité, que dans les États Membres où ces problèmes se posent. Cela signifie que tous les États Membres doivent être obligés de “régulariser” leurs marchés du travail pour créer des conditions de concurrence équitables et constituer une base commune au sein du marché du travail européen.

## 7.2. Possibilités d’extension de la Directive “Exécution” (sortir du contexte logique)

La FETBB considère que la Directive “Exécution” est une directive-cadre prévoyant des normes minimum et qu’au-delà de l’extension des dispositions qu’elle contient déjà elle devrait être étendue au niveau national en vue de contenir des spécifications supplémentaires. Quelques exemples figurent ci-dessous, exemples qui pourraient être inclus lors de la mise en œuvre de la législation, ou en complément à la loi de mise en œuvre :

### A. Accès des syndicats aux chantiers

Etant donné que la lutte contre la fraude sociale est un problème d’ordre public et que la Directive “Exécution” contient des dispositions spécifiques en matière de tâches à confier aux syndicats (p. ex. informations, plaintes), il serait logique que les syndicats puissent prendre des dispositions concernant les possibilités pratiques pour qu’un accord puisse être élaboré par les partenaires sociaux du secteur de la construction au moyen d’une convention collective.

### B. Possibilité d’organiser et d’introduire des recours collectifs (actions en justice collectives)

Etant donné que dans la plupart des cas la fraude sociale dans le contexte du détachement temporaire touche un groupe de travailleurs dans la même situation, et étant donné le coût exorbitant d’une action juridique individuelle, il serait souhaitable, lors de la mise en œuvre de la législation, de prévoir des actions en justice collectives. Dans un tel scénario, une action unique pourrait être introduite à l’encontre des employeurs qui pratiquent la fraude sociale, et ces derniers pourraient être obligés à verser des indemnités plus importantes. Des niveaux élevés d’indemnisation pourraient, à leur tour, être un bon moyen de dissuasion pour d’autres employeurs du même type.

### C. Exigences en matière d’information et de consultation transnationales des travailleurs“concernant des emplois

Une exigence en matière d’information et de consultation transnationales existe déjà aux termes des Directives 2009/38/CE (CEE) et 2001/86/CE (Entreprise Européenne), mais les dispositions ne s’appliquent que dans le contexte des entreprises. La Directive “Exécution” prévoit une procédure d’information et de consultation spéciale temporaire, et pourtant obligatoire, concernant les emplois où des travailleurs font l’objet d’un détachement temporaire ailleurs (emplois transnationaux). Etant donné que la Directive “Exécution” impose une exigence spéciale d’information aux partenaires sociaux (et donc aussi aux syndicats), il pourrait être fait appel au même mécanisme pour informer les travailleurs étrangers de leurs droits, de leurs possibilités et de leurs obligations. Des mesures supplémentaires pourraient éventuellement être incluses, notamment des inspections, consultations, plaintes, procédures, etc.

Dans le passé, la FETBB a mené un ensemble de projets concernant des emplois transnationaux (p. ex. Alp-Transit, des sites le long de la ligne de chemin de fer de Cologne à Francfort) et organise actuellement un projet du même type en France et en Italie pour le site Lyon-Turin. Cette expérience pourrait servir d’exemple en matière de meilleures pratiques.

### D. Sauvegarde du droit de grève

La législation de mise en œuvre devrait également inclure une disposition spécifique interdisant l’engagement de travailleurs détachés en vue de remplacer des travailleurs qui ont cessé le travail en raison d’un mouvement collectif (p. ex grève ou lockout). Au considérant 7 de la Directive “Exécution”, il est fait référence indirecte à cette question et celui-ci pourrait servir de base.

### E. Renforcement des contrôles, des enquêtes et des vérifications

Tous les États Membres devraient profiter de la Directive “Exécution” pour s’assurer que les vérifications, enquêtes et contrôles de la main-d’œuvre sont effectifs et adéquats, annoncés ou non et les inspections doivent être réalisées sur leur territoire pour combattre toute forme de fraude sociale.

Le FETBB désire souligner que ces inspections doivent avant tout avoir lieu sur place. Pour obtenir le meilleur résultat possible, ces contrôles doivent être menés tous les ans par les autorités compétentes des États Membres.

Afin d’améliorer l’efficacité des inspections, les États Membres, sur la base d’une évaluation périodique des risques (au moins une fois par an) augmenteront le nombre de contrôles des activités dans lesquelles se concentre l’emploi illicite sur leur territoire.

Un contrôle efficace requiert une bonne coordination interne entre les différents organismes administratifs nationaux (immigration, fiscalité, sécurité sociale, main-d’œuvre, circulation...) et que toutes les informations et données soient échangées en évitant les obstacles bureaucratiques, fonctionnels ou politiques. La FETBB Insiste particulièrement pour que tous les États Membres assurent une meilleure coordination des stratégies et des opérations, ce qui comprend un partage uniforme des données aux niveaux national, régional et local avec un grand nombre de partenaires sociaux concernés à tous les niveaux de spécialité.

#### F. Règles spécifiques relatives aux fournisseurs de main-d’œuvre illicite (maîtres d’équipes) et ceux qui font appel à la main-d’œuvre

La FETBB encourage fortement les États Membres à stipuler des conditions d’emploi très strictes en ce qui concerne les intermédiaires de main-d’œuvre sur le marché du travail (notamment le travail via des agences de travail temporaire, des recrutements temporaires, le détachement...). Les raisons sont évidentes, car l’expérience nous a montré que les travailleurs en détachement qui sont recrutés via des intermédiaires – dans une relation d’emploi dite triangulaire – ont bien plus de chances d’être engagés de manière illicite.

Tous les États Membres devraient faire en sorte que tous les fournisseurs intermédiaires de main-d’œuvre doivent démontrer clairement et prouver qu’ils respectent la loi, les réglementations et les conventions collectives du pays auquel ils fournissent de la main-d’œuvre. De plus, tous les “utilisateurs professionnels” doivent jouer leur rôle en ne faisant appel qu’aux fournisseurs de main-d’œuvre qui peuvent démontrer et prouver qu’ils respectent la loi, les conventions collectives, les réglementations et les pratiques en cours dans le secteur de la construction. Nous encourageons fortement les partenaires sociaux nationaux du secteur de la construction à mener des discussions sur ce point. On pourrait suggérer que la totalité des fournisseurs de main-d’œuvre se conforment à ce qui suit :

- a. qu’ils s’inscrivent à un registre obligatoire créé par les États Membres;
- b. qu’ils fassent régulièrement l’objet d’un contrôle mené par un organisme indépendant ;
- c. qu’ils apportent une preuve tangible que les fournisseurs de main-d’œuvre respectent bien la loi et en particulier le temps de travail, les salaires minimum, les bulletins de salaires adéquats, la sécurité sociale, la sécurité et l’hygiène et la loi sur la répartition des logements.

En raison de la grande incidence de la fraude sociale par les intermédiaires qui fournissent de la main-d’œuvre dans un contexte transnational (détachement), la FETBB préconise l’application de mesures de contrôle supplémentaires tant dans le pays hôte que dans le pays d’origine.

En raison du risque élevé de fraude sociale, dans le cas d’emplois transfrontaliers, la FETBB propose à ces intermédiaires de prouver qu’ils ont versé les salaires, respecté les conditions de travail et payé toutes les cotisations de sécurité sociale pour chaque travailleur qu’ils emploient à l’étranger.