

Project ENFOSTER **(ENFORcement Stakeholders coopERation)**

**Pour une coopération renforcée sur le détachement
de travailleurs au sein de l'UE**

RAPPORT DE SYNTHÈSE
(Janvier 2015)

Le présent document a été préparé dans le cadre du **Projet ENFOSTER** “ENFORcement STakeholders coopERation” avec le soutien financier de l’Union Européenne (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 ENFOSTER a été coordonné par l’Istituto Guglielmo Tagliacarne avec les 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
- le Ministère italien du Travail et des Politiques Sociales (DG Inspection du Travail et DG pour les politique e les services pour le travail et la formation)
- l’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 (Istituto Guglielmo Tagliacarne).



Avec le soutien 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>.

© copyright 2015
Edizioni Lavoro Roma
via Salaria 89

photocomposition et couverture: Typeface, Cerveteri (Roma)

impression terminé en Janvier 2015
par tipolithography Empograph
Villa Adriana (Roma)

Table de matières

Introduction	5
Section 1	
“Détachement de travailleurs au sein de l’UE: pratiques et réflexions relatives au dialogue social et à la coopération administrative”	9
1. Action des partenaires sociaux en matière de protection transnationale des travailleurs détachés au sein du secteur de la construction	9
2. Services fournis par Arbeit und Leben e.V. Berlin: fournir des services de consultation aux travailleurs détachés	11
3. Comment le dialogue social a permis de régler un dossier critique pour les travailleurs du secteur du transport aérien	12
4. Coopération administrative relative au détachement de travailleurs à travers le système IMI: l’expérience de l’Inspection du travail roumaine et du Ministère italien de l’Emploi	13
Section 2	
“Détachement de travailleurs responsable au sein de l’UE: actions des syndicats et réponses des autorités de contrôle”	17
1. Lutter contre le faux détachement: responsabilité sociale des entreprises et surveillance par les syndicats	17
2. Alliances visant à améliorer les conditions de travail, à lutter contre l’emploi illégal et à réglementer le site de travail – Étude de cas: l’Alliance Berlin/Brandebourg relative aux pratiques ayant cours sur le site de construction	19
3. L’expérience de SOKA-BAU (Allemagne)	21
4. Questions et réponses sur le Détachement transnational de travailleurs dans l’Union européenne selon la Directive 96/71/CE et la Directive 2014/67/UE	22
Section 3	
“Détachement transnational des Travailleurs au sein de l’UE: nouveaux défis et perspectives à la lumière de la Directive 2014/67/EU”	25
1. Directive 2014/67/EU: points principaux et problèmes de transposition pour les Etats Membres. Possibilités et points critiques, solutions éventuelles et questions ouvertes.	25
2. La nouvelle Directive sur l’Exécution: défis et possibilités du point de vue de l’Autorité de Contrôle	27
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	31

4. Quelques réflexions de la CISL et de la FILCA CISL concernant la Directive “Exécution” 2014/67/UE	35
5. Transposition de la Directive 2014/67/CE en Belgique	37
6. Point de vue des parties prenantes allemandes concernant la Directive 2014/67/UE	40
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)	41

Introduction

par Debora Giannini*

Le Projet Enfoster: une expérience concrète de coopération entre les parties prenantes

Ce rapport a été préparé au sein du projet “Enfoster - ENforcement STakeholders co-opERation”. Le projet a été financé avec le soutien financier de l’Union européenne (DG Emploi, affaires sociales et inclusion) dans le “Programme Progress” (ligne budgétaire 04.04.01.03 “détachement des travailleurs: renforcer la coopération administrative et l’accès aux informations». Le projet a été réalisé dans la période Novembre 2013-Janvier 2015. L’objectif du projet “Enfoster” a été de soutenir l’application de la Directive 96/71/CE et de la Directive 2014/67/UE concernant le détachement transnational de travailleurs dans le cadre de la fourniture de services au sein de l’UE. Une application basée sur un renforcement de la coopération entre les parties prenantes (partenaires sociaux et autorités de contrôle). Un renforcement de la coopération sur la base de connaissances partagées, compétences, pratiques et expériences pour un détachement équitable et responsable des travailleurs au sein de l’UE. Une attention particulière a été mise sur le détachement de travailleurs dans le secteur du bâtiment et dans le secteur du transport routier. Le projet Enfoster a été mené d’un partenariat transnational représentant un consortium multidisciplinaire et plurilatéral.

- Coordinateur: Fondation Istituto Guglielmo Tagliacarne (fondation de l’Union des chambres de commerce italiennes) – Italie
- Arbeitund Leben e.V. – Allemagne
- CISL Confederazione Italiana Sindacati Lavoratori – Italie
- CSC Transport and Communication - Belgique
- EFBWW – European Federation of Building and Woodworkers
- Iscos CISL – Italie
- Ministère Italien du travail et des politiques sociales – Italie
- Inspection du Travail – Roumanie.

FIT CISL (CISL Transport - IT) et FILCA (CISL Building Sector - IT) ont été des partenaires associés (organisations de soutien externes).

Le projet repose sur un principe fondamental: l’application de la législation relative au détachement transnational de travailleurs est un processus qui nécessite une *vision participative* (faire participer activement les organisations de travailleurs, les organisations patronales, les inspections du travail et les autres organismes de contrôle) et une *approche multidisciplinaire* (les dimensions législative, administrative, socio-comportementale, éthique et réglementaire étant intégrées au processus d’application). Les activités de recherche, de formation et d’information menées par le projet ENFOSTER ont été caractérisées par cette vision multi-parties prenantes: on a essayé d’analyser les pratiques positives et les questions critiques, d’échanger des vues et

* Fondation “Istituto Guglielmo Tagliacarne” - Coordinateur du Projet Enfoster

des réflexions des deux points de vue, celui des partenaires sociaux et celui des autorités de contrôle.

Les principales activités du projet ont été:

- **Une recherche-action sur les pratiques:** quatre équipes de recherche-action travaillant au niveau national (une en Belgique, une en Allemagne, une en Italie, une en Roumanie), définition de lignes directrices communes, deux ateliers transnationaux pour recueillir, analyser et échanger des vues sur les pratiques pour une application équitable et responsable de la législation de l'UE concernant le détachement des travailleurs.
- **L'Académie des Parties Prenantes'** (the Stakeholders Academy): deux séances d'apprentissage avancé sur le détachement des travailleurs impliquant les partenaires sociaux et les autorités de contrôle (6 jours au total, impliquant 35 acteurs).
- **Cinq séminaires au niveau national** dans les pays concernés (Belgique, Allemagne, Italie, Roumanie) afin de présenter et de fournir un suivi des résultats du projet.
- **Une courte formation pilote** pour les entreprises sur les bases et les pratiques concernant le détachement des travailleurs.
- **Une conférence transnationale finale à Bruxelles**, pour capitaliser les résultats du projet auprès d'un public significatif de partenaires sociaux et d'institutions au niveau de l'UE.

Les domaines clés des "Enfoster Briefs"

Le projet Enfoster a produit trois principaux rapports appelés "Enfoster Briefs" dans le but de résumer les principales pratiques et réflexions échangées au sein du projet:

- **Brief no. 1 concernant: "Détachement de travailleurs au sein de l'UE: certaines pratiques et réflexions sur le dialogue social et la coopération administrative"**, avec des concepts et des exemples de coopération entre les organisations d'employeurs et les organisations de travailleurs, et des références à la mise en œuvre du système IMI au sein du détachement de travailleurs;
- **Brief no. 2 concernant: "Le Détachement Responsable des travailleurs au sein de l'UE: les actions des syndicats, les réponses des autorités de contrôle"**, se référant à des exemples d'accords et de négociation collective pour un détachement social responsable et contenant une section avec des suggestions données par les autorités de contrôle pour un bon processus de détachement de travailleurs;
- **Brief no. 3 (un "Policy Brief") sur "Le Détachement transnational des travailleurs au sein de l'UE: défis et opportunités émergentes à la lumière de la Directive 2014/67/UE:** des analyses et des réflexions des autorités de contrôle et des organisations de travailleurs sur les défis et les opportunités découlant de la "Directive d'exécution".

En accord avec l'approche du projet, les "Enfoster Briefs" mentionnés ci-dessus ont été préparés grâce à la participation active de tous les partenaires Enfoster dans le but de résumer les informations, les expériences et les réflexions recueillies dans leurs pays et institutions respectifs (Belgique, Allemagne, Italie, Roumanie, le niveau de l'UE grâce au partenaire EFBWW).

La préparation des "Enfoster Briefs" a été en soi une occasion de mettre en œuvre concrètement une approche participative, une activité multi-parties prenantes et multidisciplinaire pour le détachement de travailleurs.

Tous les partenaires, à travers leurs différentes histoires professionnelles, institutionnelles et nationales, ont participé à l'écriture des Briefs et ont également demandé la participation d'autres parties prenantes de leurs respectifs pays et institutions. Chaque contribution à la préparation des «Briefs» a été faite, bien sûr, sur la base d'une perspective spécifique et/ou une langue-vocabulaire spécifique, mais tous les auteurs croyaient en l'importance **de fusionner les différents points de vue dans un effort partagé. Cet effort partagé a amélioré l'apprentissage mutuel, la confiance et la coopération entre eux.**

Le contenu de ce rapport de synthèse

Ce rapport fournit un résumé des principales conclusions du projet que les partenaires ont présentées dans le susmentionné "Enfoster Briefs". Il est basé sur des extraits tirés de la version intégrale des "Briefs".

Le lecteur est donc invité à consulter le texte intégral des "Enfoster Briefs" disponible à l'adresse: <http://enfoster.tagliacarne.it> pour connaître les pensées complètes des auteurs.

Ce rapport est structuré en trois sections correspondant aux trois "Enfoster Briefs":

- La Section 1 est basée sur le *Brief n. 1* concernant: *"Le Détachement de travailleurs au sein de l'UE: certaines pratiques et réflexions sur le dialogue social et la coopération administrative"*
- La Section 2 est basée sur le *Brief n. 2* concernant *"Le Détachement responsable de travailleurs au sein de l'UE: les actions des syndicats, les réponses des autorités de contrôle"*
- La Section 3 est basée sur le *Brief n. 3* (un "Policy Brief") concernant *"Le Détachement transnationale de travailleurs au sein de l'UE: défis et opportunités émergentes à la lumière de la Directive 2014/67/UE"*.

Section 1

Détachement de travailleurs au sein de l'UE: pratiques et réflexions relatives au dialogue social et à la coopération administrative*

1. Action des partenaires sociaux en matière de protection transnationale des travailleurs détachés au sein du secteur de la construction**

En Italie, les arrêts de la Cour de Justice Européenne relatifs aux affaires Viking, Laval, Ruffert et Luxembourg ont suscité d'importants débats sur la protection des droits des travailleurs détachés et sur leurs conséquences.

Le débat essentiellement juridique et administratif qui a eu lieu lors des phases de négociation de la nouvelle Directive «d'application» (2014/67/EU) relative au détachement des travailleurs s'est accompagné d'une action parallèle menée par les partenaires sociaux et par les syndicats en particulier.

Il s'agit d'une question relativement complexe, car en ce qui concerne le détachement de travailleurs, nous sommes souvent confrontés à un «conflits de droits», le droit de mener une action collective en faveur du traitement équitable des travailleurs s'opposant aux principes de la libre circulation.

En ce qui concerne le détachement de travailleurs, le dumping social peut mettre en péril les négociations collectives au niveau national et détricoter des acquis établis depuis des dizaines d'années, même si elles sont soumises à un système de relations industrielles qui varie selon les Vingt-Huit.

Pendant des dizaines d'années, les syndicats italiens représentant les travailleurs de la construction ont mobilisé de nombreux instruments pour lutter contre le dumping social et le travail non déclaré, souvent dans le cadre d'actions bilatérales impliquant également le secteur des affaires et les institutions.

Ainsi, les accords conclus depuis 2008 par des organisations bilatérales au sein du secteur de la construction en Italie, en Allemagne, en Autriche et en France afin de reconnaître mutuellement le rôle qu'elles jouent en matière de contrôle du respect des réglementations et des législations contractuelles constituent un exemple important de l'activité syndicale.

Ils démontrent la nécessité de mettre sur pied un système européen d'organismes bilatéraux permettant de certifier que les entreprises situées dans le pays d'origine adoptent un comportement adéquat afin d'assurer aux travailleurs détachés une rémunération appropriée dans le pays d'emploi, évitant de la sorte les chevauchements et la duplication des coûts.

Ces accords ont été établis précisément lorsqu'il est apparu de manière évidente que les objectifs réglementaires originaux de la Directive 96/71/CE, dans sa tentative de

* Cette section est basée sur quelques extraits du rapport intitulé *Brief n. 1: "Détachement de travailleurs au sein de l'UE: pratiques et réflexions relatives au dialogue social et à la coopération administrative"*.

** Résumé basé sur le Chapitre 1, "Enfoster Brief no.1" écrit par Francesco Lauria (CISL – Italy). Langue de rédaction: italien. Pour connaître la pensée complète de l'auteur, consultez le texte intégral du "Enfoster Brief n. 1" disponible à l'adresse: <http://enfoster.tagliacarne.it>

combiner l'élimination annoncée des barrières au sein de l'Europe et les besoins des programmes nationaux concurrents, ont sérieusement été remis en cause.

S'appuyant sur un projet de recherche relative à l'application pratique de la Directive sur le détachement de travailleurs, la Fédération européenne des travailleurs du bois et du bâtiment (FETBB) et la Fédération de l'industrie européenne de la construction (FIEC) ont exprimé une position commune soulignant que toutes les sociétés détachant des travailleurs à l'étranger sont tenues de respecter la Directive. Le respect de ce principe ne peut être vérifié que dans le cas où, au moment du détachement et pendant toute sa durée, il existe une relation de travail entre l'entreprise d'envoi et le travailleur concerné. Afin de contrôler et de vérifier la légalité du détachement, l'existence d'un contrat de travail doit être expressément établie lors de toute tentative de transposition dans le droit national. Par ailleurs, les deux fédérations ont exigé la mise en place de mesures contre l'utilisation des entités «boîtes aux lettres», c'est-à-dire des sociétés n'ayant pas d'activité significative dans leur pays d'origine et ayant été créées exclusivement pour fournir des «services» d'embauche de travailleurs.

Les partenaires sociaux du secteur de la construction sont confrontés à deux problèmes critiques:

- réaffirmer le principe général de respect des conditions économiques et contractuelles établies par l'État dans lequel le travail est effectué afin d'éviter toute forme de dumping social, la perturbation des marchés et la concurrence déloyale entre entreprises;
- évaluer les procédures au travers desquelles ce principe général peut être appliqué aux entreprises issues de pays aux conditions sociales et contractuelles similaires, évitant de la sorte la lourdeur de la bureaucratie et la duplication des coûts, qui ne présentent aucun avantage réel pour les travailleurs détachés.

Ces deux questions ont été réglées par des conventions et des accords bilatéraux transnationaux ainsi que par les principes de réciprocité entre fonds de construction. Au niveau international, avec le soutien de l'IBB (l'Internationale des travailleurs du bâtiment et du bois), des accords-cadres ont été négociés avec des multinationales. Ils s'appuient principalement sur les principes fondamentaux des droits de l'homme et peuvent être étendus à de nombreuses questions relatives au détachement transnational de travailleurs, comme cela a été établi dans des documents officiels tels que la Déclaration relative aux principes et droits fondamentaux au travail de l'OIT ou les Principes directeurs de l'OCDE à l'intention des entreprises multinationales, révisés et étendus en 2011.

En outre, sur la base des traités multilatéraux entre l'Union européenne et les États-Unis (TTIP, partenariat transatlantique de commerce et d'investissement), les partenaires sociaux doivent éviter de légaliser le dumping social, même de manière implicite, sans pour autant remettre en cause la liberté des entreprises en matière de prestations de services.

Les entreprises doivent respecter les droits des travailleurs et les principes clés de la négociation collective, y compris dans le cas de travailleurs détachés et des conséquences spécifiques qui découlent de leur détachement. Les droits et la protection des travailleurs doivent être mondialisés. Ainsi, chacun pourra bénéficier de la démocratie et de la liberté, puisqu'aucune intervention législative ne peut être pleinement efficace sans un dialogue constant et établi avec les partenaires sociaux, et ce à tous les niveaux.

2. Services fournis par Arbeit und Leben e.V. Berlin: fournir des services de consultation aux travailleurs détachés*

Arbeit und Leben Berlin est une organisation non gouvernementale affiliée aux syndicats travaillant dans le domaine de l'éducation politique¹ et soutenue par la Confédération allemande des syndicats (DGB). Tous deux sont responsables du service de consultation de Berlin destiné aux travailleurs détachés, présenté ci-dessous comme une pratique judicieuse dans le cadre du dialogue social et de la coopération inter-institutionnelle visant à faire appliquer la législation relative au détachement.

Le service de consultation destiné aux travailleurs détachés a ouvert ses portes en mai 2010 et se charge d'apporter des conseils d'orientation depuis août 2010. Il a initialement été établi sous la forme d'un projet pilote dans le contexte de la Directive 2006/123/CE relative aux services dans le marché intérieur et de sa mise en œuvre en Allemagne. Étant donné que la Directive régit l'établissement des «guichets uniques» visant à conseiller les entreprises qui souhaitent opérer en Allemagne, les travailleurs (détachés) travaillant en Allemagne au cours de la mise en œuvre de la Directive devraient également pouvoir bénéficier de consultations gratuites. Le projet se fonde sur un accord de coopération avec le guichet unique de Berlin, assurant que des conseils exhaustifs puissent être apportés aux employés et aux travailleurs étrangers. Le service de consultation est financé par le sénat de Berlin et le prestataire est l'association Arbeit und Leben Berlin e.V.

Les consultations sont disponibles en six langues, notamment le polonais, le bulgare, le roumain et le russe. Les groupes ciblés sont les employés détachés, les travailleurs exerçant leur liberté de circulation au sein de l'UE, les «faux indépendants» et les employés dont le statut de travail est imprécis. Le service fournit des informations et un soutien concernant tous les aspects du travail détaché, notamment les contrats de travail, les salaires, l'assurance maladie, la reconnaissance des qualifications étrangères, la coordination des systèmes sociaux en Europe, les dispositions contractuelles en matière de travail intérimaire et l'embauche de travailleurs hautement qualifiés.

Il se concentre sur des problèmes tels que les conflits juridiques relatifs à l'emploi dans plusieurs pays de l'UE, la fraude aux salaires, l'exploitation du travail, la fraude à la protection sociale, le faux travail indépendant, les licenciements illégaux, les violations de la loi sur le temps de travail, la cession dissimulée de travailleurs temporaires, le détachement au travers de sociétés fictives, le travail sans permis et l'absence d'assurance maladie. Le projet fait actuellement l'objet d'une reconduction annuelle et la coopération avec le guichet unique poursuit son expansion. Chaque année, 1000 personnes réparties sur environ 400 dossiers bénéficient de conseils et de soutien. Les demandeurs sont principalement issus de Pologne, de Roumanie, de Bulgarie, de Moldavie, de Hongrie et de plus en plus d'Espagne, de Grèce et du Portugal. Par ailleurs, les entreprises et les employeurs étrangers sont de plus en plus nombreux à contacter le service pour lui demander des conseils se rapportant aux exigences légales allemandes avant d'envoyer leurs travailleurs en Allemagne. Le service de consultation répond à des questions portant sur les droits et les obligations initiaux des employés et, lors d'une phase ultérieure, renvoie les questions spécifiques à un employeur ou à une entreprise au partenaire du projet, le guichet unique de Berlin.

* Résumé basé sur le Chapitre 2, "Enfoster Brief no. 1" écrit par Doritt Komitowski (Arbeit und Leben e.V. Berlin, Allemagne). Langue de rédaction: anglais. Le texte intégral de cet "Enfoster Brief no. 1" est disponible à l'adresse: <http://enfoster.tagliacarne.it>

¹ <http://www.berlin.arbeitundleben.de/>

3. Comment le dialogue social a permis de régler un dossier critique pour les travailleurs du secteur du transport aérien*

Depuis 2004, une compagnie aérienne low-cost propose des vols à destination et en provenance d'Allemagne. Lorsqu'elle a établi ses bases d'affectation en Allemagne, elle a inclus l'aéroport de Berlin Brandenburg.

Malgré son établissement de fait en Allemagne, les accords contractuels avec les pilotes et les autres membres de l'équipage de vol et de cabine indiquaient que le lieu de travail était un aéroport du Royaume-Uni. Par conséquent, l'équipe était contractuellement soumise au droit du travail et social britannique: environ 350 travailleurs étaient concernés. Par la suite, ces derniers ont été détachés en Allemagne et le cadre juridique choisi pour le contrat permettait d'éviter de payer des cotisations sociales et des impôts dans ce pays.

Ces conditions ont été appliquées pendant plusieurs années. Selon la Directive relative aux travailleurs détachés, le détachement de travailleurs est temporaire. Toutefois, ni le droit allemand ni le droit européen ne définissent précisément la durée de cette période ou le moment après lequel le détachement n'est plus temporaire, mais permanent.

La compagnie aérienne a exploité ce vide juridique et, plutôt que d'employer de manière régulière la main-d'œuvre dans le pays dans lequel elle était établie, elle a choisi le détachement comme mécanisme de contournement. À ce sujet, le personnel de la compagnie a demandé conseil au service de consultation de Berlin destiné aux travailleurs détachés. En raison de l'application du droit britannique, les employés étaient défavorisés à plusieurs égards, notamment concernant l'absence d'une assurance maladie adéquate et l'accès aux prestations sociales.

En 2009, les travailleurs ont approché le secteur responsable du service de la confédération «Berlin Brandenburg» (le service de la confédération, ci-après dénommé en allemand «Ver.di») pour lui demander de l'aide. L'objectif principal du syndicat était de mettre sur pied un comité d'entreprise afin de pouvoir s'ingérer dans la politique d'emploi de la société.

Depuis le 1^{er} mai 2010, la réglementation relative à la coordination de la législation en matière de sécurité sociale est établie par le règlement 883/2004. Contrairement à l'ancienne décision (règlement de l'UE 1408/71), il ne prévoit pas de réglementations spécifiques pour les travailleurs des transports internationaux.

Cela signifiait souvent que l'équipage de vol et de cabine était soumis au système de sécurité sociale du pays dans lequel le siège social de la compagnie aérienne était établi, même si les travailleurs avaient peu de liens avec ces pays.

L'entrée en vigueur du règlement 465/2012/CE pourrait considérablement améliorer la situation juridique des personnes concernées.

Sur la base de ces nouvelles réglementations, les membres de l'équipage de vol et de cabine sont désormais soumis à la législation de leur propre pays de résidence en matière de sécurité sociale, c'est-à-dire à celle de leur propre base d'affectation. Le terme de «base d'affectation» est défini dans le règlement de l'UE 3922/91 comme le lieu où les membres de l'équipage commencent et terminent leur service régulier et où le transporteur de fret est tenu de fournir un logement. Un exemple: conformément à ce règlement, un pilote travaillant pour une compagnie aérienne en Angleterre,

* Résumé basé sur le Chapitre 3, "Enfoster Brief n. 1" écrit par Monika Fijarczyk (Arbeit und Leben e.V. Berlin, Allemagne). Langue de rédaction: anglais. Le texte intégral de cet "Enfoster Brief no. 1" est disponible à l'adresse: <http://enfoster.tagliacarne.it>

mais vivant en Allemagne et dont la base d'affectation se trouve également en Allemagne, n'est pas soumis à la législation sociale britannique, mais au droit allemand. Le nouveau règlement 465/2012 redéfinit le droit applicable d'un certain État membre (la législation relative à la «base d'affectation») pour le personnel navigant.

Les dispositions transitoires fondées sur l'article 87a du règlement 883/2004/CE ont été déterminées pour le personnel navigant couvert par des dispositions préalables au nouveau règlement 465/2012. En ce qui concerne ce groupe, les dispositions légales devraient donc s'appliquer si la situation reste inchangée, mais en tout état de cause pendant au maximum dix ans à compter de l'entrée en vigueur du règlement 462/2012. Par ailleurs, ces personnes avaient le droit de demander à ne plus être concernées par l'application de la période transitoire. Cette demande doit être envoyée à l'institution responsable de l'État membre: en Allemagne, il s'agit de l'assurance maladie conjointe à l'étranger (Deutsche Verbindungsstelle Krankenkasse Ausland DVKA). Grâce au soutien du Ver.di, à ce jour, environ 350 employés de la société ont envoyé à la DVKA des demandes visant à être soumis à la sécurité sociale allemande, qui ont été acceptées.

Les syndicats sont parvenus à faire valoir l'argument selon lequel les liens des travailleurs avec l'Allemagne étaient plus forts; par conséquent, il était nécessaire d'appliquer le droit du travail allemand. Les travailleurs avaient déjà voté en faveur d'un recours à la grève, mais y avaient renoncé en raison d'une nouvelle offre de discussion de la part du Comité exécutif de l'entreprise. Les négociations entre la société et Ver.di ont duré plus de dix mois, pendant lesquels deux avis de grève ont été déposés.

Au terme de mois de tractations, les employés de la compagnie aérienne low-cost britannique et le Comité exécutif sont parvenus à un accord: une convention collective soumise au droit allemand a été adoptée et des réglementations ont été établies en matière de travail à temps partiel, de pensions de retraite et de congés. En outre, des augmentations de salaire supérieures au taux d'inflation ont été consenties. Par ailleurs, les employés ont reçu des contrats de travail fondés sur le droit allemand.

4. Coopération administrative relative au détachement de travailleurs à travers le système IMI: l'expérience de l'Inspection du Travail roumaine et du Ministère italien de l'Emploi*

La Directive UE 2014/67 définit, dans son article 21, le système IMI comme un instrument essentiel visant à assurer la coopération administrative entre États membres dans le cadre du détachement transnational de travailleurs établi par la Directive du Conseil 96/71/CE.

L'IMI est un logiciel flexible et gratuit mis à la disposition des utilisateurs sur Internet. Il a été créé par la Commission européenne en collaboration avec des États membres dans le but de simplifier et de faciliter la coopération administrative et les échanges d'informations d'un pays à l'autre. En outre, il garantit le respect du traitement des données à caractère personnel exploitées conformément à la Directive 95/46/CE et aux principes de proportionnalité et de nécessité.

Conformément à la Directive 96/71/CE et à la législation de mise en œuvre nationale,

* Résumé basé sur le Chapitre 5, "Enfoster Brief no. 1" écrit par Iolanda GUTTADAURO (Ministère italien du travail et des politiques sociales) et par Simona Iuliana NEACȘU and Cătălin ȚACU (Inspection du Travail de la Roumanie). Langue de rédaction: anglais. Le texte intégral de cet "Enfoster Brief no. 1" est disponible à l'adresse: <http://enfoster.tagliacarne.it>

chaque État membre a dû inscrire ses autorités compétentes (gouvernement central ou autorités et organismes locaux) au sein du système IMI.

En ce qui concerne le détachement de travailleurs, la plupart des questions posées à travers le système IMI portent sur les contrats de travail individuels des travailleurs détachés, le versement d'un salaire minimum, le paiement d'une indemnité de détachement, la durée des heures de travail, les périodes de repos, le paiement des heures supplémentaires et des prestations de sécurité sociale.

Plus particulièrement, l'IMI fournit aux autorités compétentes une assistance dans l'identification de leurs homologues au sein des autres États membres et dans la gestion des échanges d'informations, y compris les données à caractère personnel. Il permet ainsi de surmonter les barrières linguistiques en utilisant des procédures pré-définies et des questions pré-traduites relatives aux entreprises détachant des travailleurs ainsi qu'à ces derniers.

Les échanges ont lieu au niveau des autorités compétentes des autres États membres, qui sont également inscrites au sein du système. Grâce à l'IMI, les échanges d'informations sont plus rapides et plus efficaces qu'ils ne l'étaient auparavant, puisqu'il est désormais possible d'identifier facilement l'autorité compétente d'un autre État membre, de communiquer avec celle-ci par l'intermédiaire d'une liste de questions et de réponses traduites dans toutes les langues de l'UE et, enfin, de suivre l'état d'avancement de la demande au travers d'un processus de traçabilité.

La liste suivante synthétise les principales étapes d'une demande IMI:

- identifier l'autorité partenaire dans un autre État membre;
- créer une demande en sélectionnant des questions standard dans la langue du demandeur;
- envoyer la demande à l'autorité partenaire;
- l'autorité partenaire reçoit et accepte la demande dans sa propre langue;
- l'autorité partenaire répond à la demande dans sa propre langue;
- le demandeur reçoit la réponse de l'autorité partenaire dans sa langue;
- demande d'informations complémentaires;
- acceptation de la demande et clôture du dossier.

Réflexions visant à améliorer l'échange d'informations au travers de l'IMI

1. Améliorer les questions prédéfinies et pré-traduites: il convient de supprimer certaines d'entre elles et d'en ajouter de nouvelles (par exemple concernant la santé et la sécurité au travail).
2. Il convient d'améliorer les traductions. Dans la mesure du possible, les utilisateurs de l'IMI devraient s'efforcer d'utiliser une langue compréhensible par l'autorité qu'ils contactent.
3. Introduction d'autres autorités compétentes nationales dans l'IMI. Par exemple, en Roumanie *le ministère des Finances, la Caisse nationale des retraites publiques, l'Inspection nationale chargée du contrôle des transports routiers* devraient être pris en compte. De même, en Italie, l'INPS («Istituto Nazionale della Previdenza Sociale» – Institut national de sécurité sociale), compétents, respectivement, pour l'assurance des travailleurs et la sécurité sociale.
4. Si un utilisateur de l'IMI n'est pas compétent pour répondre à une demande ou à certaines des questions de celle-ci, il devrait avoir la possibilité de la transférer à l'autorité chargée du problème.
5. Former de manière continue les utilisateurs impliqués dans cette coopération administrative à travers l'IMI.

Une tendance observée pendant la période 2011-2014 indique que l'évolution du phénomène du détachement transnational de travailleurs a favorisé l'utilisation de l'IMI. L'adoption de mesures visant à renforcer la coopération administrative prévue dans la Directive 2014/67 annonce une augmentation exponentielle des demandes d'informations adressées aux Inspections du travail. Les différences de compétences des autorités d'inspection du travail des États membres entraînent des difficultés en matière de communication et de transfert d'informations relatives au détachement de travailleurs.

En vue d'analyser les besoins de coopération et les domaines dans lesquels ils se manifestent le plus, l'Inspection du travail roumaine a mis en parallèle, pour chaque État membre, les demandes formulées avec l'ampleur du phénomène du détachement de travailleurs. Les données relatives à la coopération administrative sont celles qui découlent des demandes effectuées à travers l'IMI. Les données portant sur le nombre de travailleurs détachés sont fondées sur les seules informations pertinentes et accessibles relatives aux *formulaire A1* publiés par la *Caisse nationale des retraites publiques*.

Cette comparaison indique que le nombre de travailleurs détachés au sein d'un État membre n'a pas d'incidence sur le nombre de demandes des autorités de cet État par rapport à d'autres États membres. Le cadre juridique national, le caractère national de l'organisation, les pouvoirs et les politiques opérationnelles des autorités d'inspection du travail des États membres déterminent la fréquence, l'intensité et la complexité des situations de contrôle du détachement de travailleurs qui sous-tendent les demandes d'informations effectuées à travers l'IMI.

Concernant ce processus de décision de gestion, un certain nombre de facteurs doivent être pris en considération:

- gestion du temps et priorités stratégiques;
- ressources humaines et logistique;
- programme d'inspection et fréquence des contrôles;
- responsabilité en matière de traitement équitable dans le cadre des actions de contrôle (en particulier en ce qui concerne les droits de l'employeur).

Section 2

Détachement de travailleurs responsable au sein de l'UE: actions des syndicats et réponses des autorités de contrôle*

1. Lutter contre le faux détachement: responsabilité sociale des entreprises et surveillance par les syndicats**

Est-il possible de combiner le détachement de travailleurs, la responsabilité sociale des entreprises et la responsabilité territoriale?

À la lumière du nombre croissant de cas inquiétants rapportés, dans lesquels les conditions de travail italiennes existantes et les dispositions contractuelles sur le détachement des travailleurs ne correspondent pas, en tout ou en partie, à celles établies par le décret législatif n° 72 du 25 février 2000, transposant la Directive 96/71, cette question peut sembler rhétorique.

Depuis maintenant plusieurs années, les syndicats italiens ont commencé à surveiller ces phénomènes, notamment dans le but d'attirer l'attention de la société sur le faux détachement de travailleurs et d'encourager les bonnes conduites des entreprises et des territoires en la matière, en particulier dans le secteur des marchés publics. Étant donné que l'intensification de la concurrence mondiale conduit au dumping social, toutes les solutions qui se fondent sur l'équité sociale et la durabilité semblent impraticables, indépendamment de leur efficacité économique. Toutefois, ceux qui estiment que la maximisation des bénéfices est le seul paramètre «subjectif» de l'action économique, au détriment de la justice sociale et de l'équité, s'exposent à faire face à une opposition sociale généralisée ainsi qu'à des mesures juridiques et contractuelles précises.

Rappelons que l'Italie a saisi la possibilité, prévue par la Directive 96/71 (art. 10), d'utiliser les contrats nationaux comme référence, et ce même en l'absence, dans le pays, de l'extension *erga omnes* de tels contrats.

La pleine application des conventions collectives aux travailleurs détachés demeure une problématique dont certains éléments n'ont pas été totalement réglés (par exemple les questions se rapportant aux négociations locales et d'entreprise) et certains secteurs, notamment celui de la construction, ont opté pour des conventions conclues avec les syndicats et les commissions paritaires des pays d'origine visés. Dans certains cas spécifiques, la mobilité transnationale des travailleurs se caractérise par des éléments flagrants de dumping social. Ces cas permettent d'engager une réflexion allant au-delà du caractère abstrait des dispositions juridiques et se concentrant sur la surveillance par les syndicats et sur la promotion d'une culture de responsabilité sociale et de respect de la loi qu'il convient de ne pas sous-estimer. Ces dernières années, les actions de surveillance sociale encouragées par la CISL, en

* Cette section est basée sur quelques extraits du rapport intitulé *Brief no. 2* concernant le "Détachement de travailleurs responsable au sein de l'UE: actions des syndicats et réponses des autorités de contrôle".

** Résumé basé sur le Chapitre 1, "Enfoster Brief no.2" écrit par Francesco Lauria (CISL, Italie). Langue de rédaction: italien. Le texte intégral de cet "Enfoster Brief no. 2" est disponible à l'adresse: <http://enfoster.tagliacarne.it>

particulier en Lombardie, ont révélé un certain nombre de cas extrêmement importants. Celui de la province de Brescia est l'un d'entre eux: suite à des dénonciations par certains employeurs, le syndicat a pris des mesures contre une soi-disant entreprise qui, au sein d'une note adressée aux entreprises de Lombardie, proposait des travailleurs détachés roumains à «des conditions plus simples et plus commodes». Il s'agissait d'équipes de construction ou de nettoyage «low-cost» que l'on proposait d'engager à 10€ l'heure (pour le personnel de base) ou 12€ l'heure (pour le personnel qualifié). L'ensemble des cotisations, en plus des congés, des congés maladie, des congés maternité, des heures supplémentaires et du travail effectué de nuit ou les jours fériés étaient inclus dans les tarifs indiqués et des tableaux comparatifs étaient élaborés et diffusés: une opération digne de celles des soldes de fin de saison dans un grand centre commercial.

Il s'agit de toute évidence d'un cas d'abus du détachement de travailleurs. Toutefois, il est presque certain que les travailleurs roumains résidaient déjà en Italie. En fait, ils étaient officiellement employés par une société roumaine qui les «prêtait» à une entreprise italienne et étaient payés 5€ l'heure au maximum. Cette mise à disposition de main-d'œuvre illégale a été organisée au mépris non seulement de la Directive sur le détachement de travailleurs, mais aussi des règles de base qui régissent le marché du travail en Italie.

Grâce aux actions menées par les syndicats auprès de la direction provinciale du travail ainsi qu'à la mobilisation de certains entrepreneurs «responsables» et au soutien de la presse, l'entreprise a dû battre en retraite (non sans tapage) et a été contrainte de fermer son site web.

Un second cas, similaire, mais à l'issue moins positive, a eu lieu à Milan, sur un site de construction où se trouvaient des travailleurs macédoniens (non UE). Vingt d'entre eux disposaient uniquement de documents en macédonien, ce qui laissait penser que le détachement était régulier et certifié par des inspecteurs du travail, mais ils se sont révélés être des faux. Les travailleurs ont fait état de salaires largement inférieurs au salaire minimum, mais lors d'une inspection ultérieure, effectuée aux côtés du syndicat (Filca CISL), ils se sont rétractés. Par la suite, une enquête judiciaire a permis de régler le dossier dans son ensemble.

En s'appuyant sur ces cas et sur d'autres, le bureau de la Chambre de commerce de Milan chargé de vérifier la cohérence des entreprises opérant sur le territoire milanais et leur conformité avec les exigences relatives au détachement a été chargé du dossier. Dans le cadre d'Expo International 2015 et des innombrables sites de construction publics et privés qui fleurissent pour l'occasion, un «protocole de légalité» a été signé le 13 février 2012 entre la préfecture de Milan et Expo 2015 SpA. Parmi d'autres dispositions exécutoires, son article 4 prévoit l'obligation, pour le contractant, de détacher des travailleurs conformément à l'article 30 du décret législatif n° 276/2003 et uniquement après qu'EXPO SpA autorise leur accès au site de construction. Cette autorisation est soumise à l'obtention préalable, par EXPO, de toutes les informations antimafia requises à l'article 10, alinéa 7, points a), b) et c) du décret présidentiel 252/98 sur les entreprises de détachement.

Des règles similaires s'appliquent à tous les domaines qui entendent faire appel à des travailleurs détachés, quelle que soit la manière dont ils sont associés à l'exécution de travaux pour le compte d'Expo 2015. Par conséquent, le contractant est obligé d'envoyer à la préfecture de Milan l'ensemble des documents se rapportant à l'entreprise de détachement.

La mise en œuvre de ce protocole fera l'objet d'un suivi permanent, mais il constitue sans conteste une première étape importante.

Récemment, toujours dans la zone de Milan, les syndicats, la CISL en particulier, ont contrôlé des situations de détachement problématiques. L'un de ces cas porte sur la construction d'une chaîne de restaurants, qui a par ailleurs été rapportée dans le cadre d'une question parlementaire déposée à la Chambre des députés italienne. La restructuration du restaurant milanais, établi au sein d'un théâtre historique de Milan, a été assurée par une entreprise roumaine ayant une filiale en Italie au travers d'un contrat en vertu duquel des travailleurs détachés (ou prétendus tels) percevaient des salaires d'environ 3€ l'heure et pour lesquels il était difficile d'établir le paiement de cotisations de sécurité sociale.

De nombreux autres cas pourraient être ajoutés à la liste de ceux mentionnés ci-dessus, y compris des dossiers spécifiques portant sur des travailleurs frontaliers, qu'il ne faut pas sous-estimer.

Dans chacun des cas, les syndicats ont été en mesure d'agir grâce à leur présence sur le territoire, aux relations qu'ils entretiennent avec les institutions et les entreprises ainsi qu'avec l'opinion publique.

Il ne fait aucun doute que les cas qui ont été rapportés puis réglés ne sont que la partie émergée de l'iceberg.

C'est pourquoi des contrôles locaux efficaces et des actions de responsabilité sociale des entreprises seront mis en œuvre et renforcés en vue de la transposition en Italie de la Directive d'application 96/71/CE sur le détachement de travailleurs.

Dans ce contexte, notons que la culture de la responsabilité sociale est encouragée non seulement au sein des entreprises, mais auprès de tous ceux qui entretiennent des contacts avec elles. L'entreprise est un acteur qui crée une «valeur sociale», mais elle évolue et croît au sein d'un environnement social et a un impact spécifique sur son territoire. Il convient, d'une part, de promouvoir la mise en place d'instruments et d'accords allant même au-delà des lois et des Directives, y compris en ce qui concerne les marchés publics et les mécanismes fondés sur la pression des coûts du travail et, d'autre part, de récompenser les bonnes conduites, de sensibiliser les travailleurs, les employeurs et l'opinion publique et d'entretenir une relation entre les dimensions locale et globale dans le cadre de laquelle la justice transnationale et sans frontières doit prévaloir sur le dumping social.

2. Alliances visant à améliorer les conditions de travail, à lutter contre l'emploi illégal et à réglementer le site de travail – Étude de cas: l'Alliance Berlin/Brandebourg relative aux pratiques ayant cours sur le site de construction*

Depuis 2004, différentes alliances ont été nouées au niveau de l'État fédéral, des États fédérés et des régions afin de trouver des solutions pour les secteurs particulièrement touchés par l'emploi précaire organisé en dehors de tout cadre légal.² Cette initiative est soutenue par le ministère fédéral des Finances, et ce dans tous les secteurs. Si le principal objectif est de lutter contre «le travail et l'emploi illégaux», les partenaires de l'alliance font également office de partenariats sociaux au niveau ré-

* Résumé basé sur le Chapitre 2, "Enfoster Brief no.2" écrit par Bettina Wagner («Arbeit und Leben e.V. Berlin» Allemagne. Langue de rédaction: anglais. Le texte intégral de cet "Enfoster Brief no. 2" est disponible à l'adresse: <http://enfoster.tagliacarne.it>

² http://www.bundesfinanzministerium.de/Content/DE/Standardartikel/Themen/Zoll/2012-03-19-BuendnissSchwarzarbeit-Flyer.pdf?__blob=publicationFile&v=2

gional. Les alliances organisent des actions et des activités visant à maintenir une concurrence loyale, à susciter une prise de conscience générale au sujet des conséquences négatives de l'emploi illégal et à mener des initiatives communes dans le but de faire appliquer la loi en vue de protéger le marché du travail et l'économie.³ Au sein de ces alliances spécifiques à certains secteurs, la question des services transfrontaliers et du détachement de travailleurs est au cœur des débats.⁴

L'Alliance Berlin/Brandebourg pour la mise en place de règles dans le secteur de la construction (*Berliner und Brandenburger Bündnis für Regeln am Bau*) a joué un rôle de pionnier au sein du secteur de la construction et est composée de représentants du syndicat IG BAU (syndicat industriel des travailleurs de la construction, de l'agriculture et de l'environnement), de la Caisse sociale pour la construction, de représentants du secteur de la construction, de représentants des ministères du Travail et des Affaires économiques des deux États ainsi que du Bureau de contrôle financier du travail illégal et du Bureau d'État pour la sécurité au travail.⁵ Chaque membre peut soulever des questions et des préoccupations lors des réunions, qui ont lieu tous les six mois, l'objectif étant de dégager des solutions communes aux problèmes du secteur. L'une des réussites de l'Alliance est la loi sur les marchés publics de Berlin, qui réglemente la concurrence et les règles d'attribution des marchés publics, publiée en juillet 2010. Celle-ci oblige tout contractant à veiller au respect des conventions collectives pendant toute la durée de la construction avant de pouvoir se voir attribuer un contrat public.⁶ Depuis le 1^{er} janvier 2012, une loi sur les marchés publics existe également dans l'État de Brandebourg. Par ailleurs, les membres de l'Alliance ont publié des déclarations communes de syndicats, d'organisations patronales et des ministères responsables à l'occasion de changements de politiques ainsi que des propositions à mettre en œuvre au niveau fédéral concernant le secteur de la construction.

En outre, lors des phases préparatoires de projets de construction de grande envergure tels que l'aéroport de Berlin-Brandenburg, l'Alliance s'est engagée dans de longs débats afin de veiller au respect de certaines réglementations et initiatives adoptées collectivement en matière de normes de travail. La réunion des alliances est également l'occasion d'en apprendre davantage sur les opérations des alliances partenaires respectives, par exemple le travail du Bureau de contrôle financier de l'emploi illégal. Bien que le personnel du Bureau ne soit pas autorisé à fournir des informations se rapportant à des dossiers en cours, son intégration au sein de l'alliance est considérée comme étant bénéfique, puisqu'elle permet de se faire une idée de la manière dont fonctionnent les poursuites judiciaires de manière générale.

Avant chaque réunion, chaque organisation membre de l'Alliance élabore un rapport relatant les événements pertinents survenant au cours des six derniers mois. Elles peuvent également y joindre des propositions et suggérer des initiatives. L'ordre du jour des réunions semestrielles est généralement convenu par consensus par l'ensemble des partenaires participants. Toutefois, le syndicat du secteur de la construction est le principal moteur de l'alliance et est responsable des invitations ainsi que de l'élaboration du cadre des réunions. Un exemple de proposition: la carte à puce

³ http://www.bundesfinanzministerium.de/Content/DE/Standardartikel/Themen/Zoll/2012-03-19-BuendnissSchwarzarbeit-Flyer.pdf?__blob=publicationFile&v=2

⁴ https://www.igbau.de/Binaries/Binary3546/Bericht_Schwarzarbeit_Bekaempfung_16_13768.pdf

⁵ http://www.berlin.de/imperia/md/content/sen-arbeit/schwarzarbeit/03_12_flyer_berlin_bekaempft_schwarzarbeit_barrierefrei.pdf?start&ts=1268412546&file=03_12_flyer_berlin_bekaempft_schwarzarbeit_barrierefrei.pdf

⁶ <http://www.hfk.de/w/files/fachbeitraege/berlinerausschreibungsundvergabegesetz.pdf>

suggérée par IG BAU, dont chaque employé se verrait doté et qui enregistrerait l'ensemble des activités de construction, indépendamment de l'employeur. Elle permettrait de garantir que les heures de travail sur un site de construction soient stockées de manière centrale et ne puissent pas être trafiquées au niveau individuel. Pour l'heure, cette proposition n'a toutefois pas encore été mise en pratique.⁷ Par ailleurs, l'Alliance saisit l'occasion des réunions semestrielles pour diffuser des informations.

Elle permet également de coopérer en formulant des exigences politiques, puis en les représentant de manière collective. Ainsi, un commentaire sur la Directive d'application sur le détachement de travailleurs a été rédigé de manière coopérative et présenté au public de manière conjointe par les alliances du secteur de la construction.

En mai 2006, une alliance d'action nationale a été créée dans les secteurs de l'expédition de fret, des transports et de la logistique. Actuellement, ses membres sont les suivants : le Syndicat uni des services (Ver.di), la Fédération des transporteurs de meubles (AMÖ), l'Association fédérale des transports routiers, de la logistique et des déchets (BGL) et l'Association allemande des transporteurs de fret et de logistique (DSLVL). Par ailleurs, le ministère fédéral des Transports, de la Construction et du Développement urbain,⁸ le Bureau fédéral du transport de fret et le Bureau de contrôle financier de l'emploi illégal font également partie de l'alliance.⁹

3. L'expérience de SOKA-BAU (Allemagne)*

La Sozialkasse-Bau or SOKA-BAU est une organisation faîtière qui fournit différents services très spécifiques au secteur de la construction depuis 1949. Elle regroupe deux institutions différentes, le fonds de péréquation des congés et des salaires du secteur de la construction (Urlaubs- und Lohnausgleichskasse der Bauwirtschaft ULAK) et la caisse d'assurance complémentaire du secteur de la construction (Zusatzversorgungskasse des Baugewerbes AG ZVK). Tous deux sont des institutions des partenaires sociaux du secteur de la construction: il s'agit de la Fédération allemande du secteur de la construction, du Syndicat du secteur de la construction, de l'agriculture et de l'environnement et de l'Association centrale du secteur de la construction allemand. Les tâches d'ULAK consistent à garantir les droits aux congés et le financement de la formation professionnelle. La CVC gère les pensions de retraite afin de compenser les désavantages structurels du programme de retraites. SOKA-BAU est responsable d'environ 75.000 entreprises nationales et étrangères comptant à peu près 720.000 employés et 387.000 travailleurs retraités.

Avant de détacher des travailleurs sur le marché de l'emploi allemand ou d'y devenir économiquement actif, toute entreprise étrangère doit contacter SOKA-BAU afin de s'y inscrire, elle-même et les travailleurs détachés. SOKA-BAU fournit un numéro

⁷ <http://www.berliner-zeitung.de/archiv/eingangskontrollen-und-besondere-ausweise-sollen-es-bei-der-flughafen-baustelle-illegal-beschaefigten-schwer-machen-kein-zutritt-fuer-schwarzarbeiter,10810590,10550566.html>

⁸ heute das Bundesministeriums für Verkehr und digitale Infrastruktur www.bmvi.de

⁹ http://www.bundesfinanzministerium.de/Content/DE/Monatsberichte/Publikationen_Migration/2006/06/060620agmb008.pdf?__blob=publicationFile&v=3

* Résumé basé sur le Chapitre 2, "Enfoster Brief no.2" écrit par Bettina Wagner (Arbeit und Leben e.V. Berlin, Allemagne). Langue de rédaction: anglais. Le texte intégral de cet "Enfoster Brief no. 2" est disponible à l'adresse: <http://enfoster.tagliacarne.it>

d'employeur et envoie toutes les informations nécessaires ainsi que des brochures dans la langue concernée. L'employeur doit inscrire chaque employé détaché en Allemagne pendant toute la durée de la mission de construction. Une fois l'inscription effectuée, SOKA-BAU veille au versement des cotisations mensuelles aux deux caisses et demande à ce que tout changement éventuel lui soit communiqué. L'employeur est tenu de compléter des formulaires pour chaque mois d'activité économique en Allemagne et de verser les sommes dues au plus tard au milieu du mois suivant. Sur la base de ces informations, SOKA-BAU a calculé les droits de congé de chaque travailleur inscrit. Ainsi, si un travailleur détaché prend congé pendant la durée du détachement, l'employeur doit payer ce congé et informer SOKA-BAU de la durée exacte de celui-ci. Si le compte des cotisations est en équilibre, SOKA-BAU rembourse l'employeur de la cotisation de congé, procède à un nouveau calcul et informe l'employeur et le travailleur du nouveau niveau de la caisse par travailleur.

Rémunération

Dès lors que l'employé a terminé ses activités économiques sur le marché allemand et ne revient pas sur des sites de construction allemands dans le cadre de nouvelles activités ou lorsqu'il change d'employeur ou de situation de travail, il peut introduire une demande de rémunération à SOKA-BAU. Le formulaire prévu à cet effet est disponible en plusieurs langues.

Ensuite, SOKA-BAU procède au paiement de la rémunération contributive du travailleur. En ce qui concerne la réglementation des cotisations de sécurité sociale, SOKA-BAU déduit un montant forfaitaire de la rémunération et le transfère à l'employeur ou à l'institution de perception concernée. Cette rémunération doit être versée avant impôts.

Pour de plus amples informations à l'intention des employés étrangers, l'institution a mis en place un service téléphonique fournissant des informations aux employeurs et aux employés dans différentes langues de l'UE. Par ailleurs, des informations détaillées sont disponibles dans plusieurs langues européennes sur le site web www.SOKA-BAU-bau.de.

4. Questions et réponses sur le Détachement transnational de travailleurs dans l'Union européenne selon la Directive 96/71/CE et la Directive 2014/67/UE*

Un chapitre de l'«Enfoster Brief n.2» concernant “le Détachement responsable des travailleurs au sein de l'UE: les actions des syndicats, les réponses des autorités de contrôle” vise à fournir un cadre d'informations de base sur le détachement transnational des travailleurs de l'Union européenne conformément à la Directive 96/71/CE et la Directive 2014/67/UE, et cela à l'aide d'exemples sur les questions généralement posées par les entreprises et les partenaires sociaux. Les réponses sont celles que pourraient fournir une autorité de contrôle afin d'assurer un détachement trans-

* Résumé basé sur le Chapitre 3, “Enfoster Brief no.2”, écrit par Davide Venturi avec Massimiliano Mura and Fabrizio Nativi, avec la supervision de l'équipe du Ministère Italien du travail et des politiques sociales auprès de la DGAI – DG de l'Inspection Travail (Antonio Allegrini, Sonia Colantonio, Roberta Fabrizi, Mariagrazia Lombardi, Marina Strangio). Langue de rédaction: italien. Le texte intégral de cet “Enfoster Brief no. 2” est disponible à l'adresse: <http://enfoster.tagliacarne.it>

national des travailleurs qui soit correct et responsable. Il est précisé à cet égard que les réponses données sont ici purement à titre informatif et n'ont aucune force juridique contraignante.

Afin d'approfondir ou éclaircir certaines réponses, des "Box Focus" ont été élaborés. Certains "Focus" sont utiles pour explorer le thème, quel que soit le pays où a lieu l'inspection; certains "Focus" se réfèrent explicitement à la réglementation ou aux pratiques d'inspection italiennes et d'autres Focus à la réglementation ou aux pratiques d'inspection en Roumanie. La dernière case se réfère à quelques aspects spécifiques des contrôles en Allemagne.

Certaines des questions-clés dont vous pouvez trouver des réponses dans l' «Enfoster Brief n.2» sont:

- *Quel est le rapport entre la nouvelle Directive 2014/67/UE et la Directive précédente 96/71/CE? Est-ce-que les deux se réfèrent au détachement communautaire?*
- *Pouvez vous définir ce qu'on entend par détachement communautaire en vertu de la Directive 96/71/CE?*
- *Que se passe-t-il lors de l'inspection du Travail si le détachement communautaire ne satisfait pas aux critères énoncés aux articles 4.2 et 4.3, au cas où le détachement soit abusif et élusif?*
- *Mais alors, s'il existe des situations d'illégalité/illicéité dans la mise en œuvre du détachement transnational, est-ce-qu'on applique toujours la loi du pays d'accueil et non pas la discipline sur les détachements transnationaux?*
- *Dans quels cas sont appliquées les Directives 96/71/CE et 2014/67/UE dans le secteur du transport routier?*
- *Quels sont les documents qui devraient être présents sur le lieu de travail, afin de faciliter et par là même accélérer les contrôles?*
- *Quels sont les documents normalement requis lors de la phase de contrôle de la part des services d'inspection en cas de détachement transnational?*
- *Quels sont les documents normalement requis pour démontrer la régularité de la relation de travail dans le pays d'origine?*
- *Quels documents peuvent être normalement requis pour prouver la pertinence des rémunérations?*
- *Quels documents peuvent être requis en thème de santé et sécurité au travail?*

Section 3

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

Le but de cette “note de synthèse” “Enfoster Brief no. 3 – Policy Brief” 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 dans le Projet Enfoster? Quelle est la position des syndicats impliqués dans le projet Enfoster? Les positions, les réflexions, les avertissements sont strictement limités à la période précise durant laquelle le présent document a été rédigé (novembre 2014-janvier 2015): quelques mois seulement après l’adoption de la Directive 2014/67/UE et en pleine période de transposition au niveau national.

1. Directive 2014/67/EU: points principaux et problèmes de transposition pour les Etats Membres. Possibilités et points critiques, solutions éventuelles et questions ouvertes**

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.

Le cas de fraude, de violation et de contournement et l’application du Règlement n. 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 violent et/ou contournant le droit de l’UE ne pourront pas profiter des possibilités offertes

* Cette section est basée sur quelques extraits du rapport intitulé *Brief no. 3* “Détachement transnational des Travailleurs au sein de l’UE: nouveaux défis et perspectives à la lumière de la Directive 2014/67/UE”

** Résumé basé sur le Chapitre 1, “Enfoster Brief no.3 – Policy Brief” écrit par Davide Venturi - Adapt Senior Research Fellow. Langue de rédaction: italien. Le texte intégral de cet “Enfoster Brief no. 3” est disponible à l’adresse: <http://enfoster.tagliacarne.it>

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.

Après un échange de vues concernant les points principaux de la Directive 2014/67/UE, les partenaires au projet Enforcer, (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 principales questions ouvertes sont:

Art. 4 – détachement véritable et prévention des abus et contournement: comment traiter du processus de transposition en se préoccupant plus particulièrement de l'exécution (sanctions) des dispositions relatives à la fraude, à la violation et au contournement? Comment concilier la protection contre la violation et la libre prestation des services? 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?

Art. 5 – accès à l'information: 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 facilement disponibles? Quel est le rôle des partenaires sociaux qui seraient tenus de fournir des informations sur le détachement?

Art. 9 et Art. 10 – exigences administratives et mesures de contrôle. Inspections: Comment des "exigences et mesures de contrôles diverses peuvent-elles être considérées comme «justifiées et proportionnées»? Ceci ne va-t-il pas intensifier le conflit politico-judiciaire au niveau de l'UE? Quels sont les risques liés à une «liste non

exhaustive» dont le choix est entre les mains de l'EM? Cela va-t-il mener à de nouvelles mesures protectionnistes? Comment éviter cela?

Art. 12 – responsabilité de sous-traitance: 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? Des systèmes de "contrôle préalable" peuvent-ils être efficaces? Dans quels cas?

Chapitre VI – Mise en œuvre transfrontalière de sanctions administratives financières et/ou amendes: Le recouvrement grâce au système des sanctions fonctionnera-t-il? Sera-t-il juste et efficace?

2. La nouvelle Directive sur l'Exécution: défis et possibilités du point de vue de l'Autorité de Contrôle*

La Directive 96/71/CE a été transposée en droit italien par le décret-loi du 25 février 2000 n. 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.

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 and 12).

Article 6 - Coopération entre les autorités nationales chargées du détachement – Demande d'informations

En ce qui concerne l'exécution de 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

* Résumé basé sur le Chapitre 2, "Enfoster Brief no.3 – Policy Brief" écrit par le Groupe de travail de la DGAI – Direction Générale Activités d'inspection du Ministère Italien du Travail et des Politiques Sociales: Antonio Allegrini, Roberta Fabrizi, Sonia Colantonio, Mariagrazia Lombardi, Marina Strangio. En collaboration avec: Massimiliano Mura, Fabrizio Nativi, Davide Venturi. Langue de rédaction: italien. Le texte intégral de cet "Enfoster Brief no. 3" est disponible à l'adresse: <http://enfoster.tagliacarne.it>

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**, **Sistema Informatico per le Comunicazioni Obbligatorie** (Système d'Information pour Communications Obligatoires), **la base de données de l'INPS**.

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**.

À la lumière de ce qui précède, en cas d'urgence nécessitant une inspection, une coopération efficace entre les Etats membres pourrait être réalisé par deux étapes successives. Tout d'abord, dans un délai maximum de 2 jours ouvrables, toutes les demandes de renseignements qui peuvent être obtenus à partir des bases de données disponibles dans les bureaux doivent être traitées, avec le droit réservé - dans un délai maximum de 25 jours ouvrables - de mener à bien toutes les enquêtes et inspections jugées nécessaire.

Enfin, veuillez bien noter que, en raison de la mise en œuvre de la nouvelle Directive, le système IMI devient nécessairement l'outil stratégique pour atteindre une coopération efficace entre les autorités nationales chargées de la surveillance du travail.

Article 9 – Les exigences administratives et les mesures de contrôle

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 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^{er} 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^{ème} paragraphe). Ces mesures devront cependant «assurer un contrôle effectif de la conformité aux obligations prévues dans la Directive et dans la Directive 96/71 CE» (1^{ère} phrase, 1^{er} paragraphe) et qu'elles ne sont pas l'expression de principes nationaux protectionnistes.

En ce qui concerne les mesures-types figurant dans la liste, on souligne 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/EC.

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 latitudo 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.

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 portée de la responsabilité de la sous-traitance est définie par l'art. 3 de la Directive 96/71/CE (voir, en particulier, l'exclusion du "montage initial et/ou première installation d'un bien lorsque celui-ci est une partie intégrante d'un contrat pour la fourniture de biens et nécessaire pour utiliser les biens fournis et réalisés par les travail-

leurs qualifiés et/ou spécialisés de l'entreprise de fourniture, le premier alinéa du paragraphe 1 (b) et (c) ne s'applique pas, si la période de détachement n'est pas supérieure aux huit jours prévus à l'art. 3, paragraphe 2 de la Directive précitée).

Les activités énumérées à l'annexe de la Directive 96/71/CE comprennent toutes les activités dans le secteur de la construction relatives à la construction, réparation, l'entretien, la modification ou la démolition de bâtiments, et, en particulier, aux travaux d'excavation, logement, construction, montage et démontage d'éléments préfabriqués, l'équipement ou l'installation, la réparation, altération, rénovation, le démantèlement, la démolition, l'entretien, la peinture et les travaux de nettoyage, les améliorations.

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 proportionnalité;
- étendre la responsabilité à des domaines autres que ceux contenus dans l'Annexe de la Directive 96/71/CE.

Une dernière réflexion, mais non moins importante, sur le raisonnement qui précède concerne la due diligence, mentionnée à l'art. 12, paragraphe 5. Sur la base de cette disposition générale, les États membres, lors de la mise en œuvre, doivent définir les pratiques et procédures de suivi et de contrôle planifiées et mises en œuvre par l'entrepreneur du service transnational, impliquant la conformité globale du sous-traitant, qui peuvent exclure l'entrepreneur de la responsabilité de la sous-traitance. Les dispositions de l'art. 12 de la Directive 2014/67/UE conduisent à d'importantes réflexions sur les méthodes spécifiques de mise en œuvre de la Directive, en vertu de l'objectif et des profils subjectives de la portée exacte de la mise en œuvre (voir, par exemple, en vertu du droit italien, le besoin de dépasser la formulation obsolète de l'art. 3, paragraphe 3, du décret législatif no. 72/2000, affectée par la réglementation alors en vigueur concernant l'interdiction de l'interposition dans l'exécution des travaux).

Une autre question très sensible est l'identification de pratiques efficaces des vérifications nécessaires assurant les contrôles sur la conformité globale du fournisseur transnationale de services et par conséquent la garantie, grâce à leur respect par l'entrepreneur, que ce dernier ne sera pas tenu responsables de la sous-traitance.

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*

L'Inspection Roumaine du Travail (Inspec ia 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 :

* Résumé basé sur le Chapitre 3, "Enfoster Brief no.3 – Policy Brief" écrit par le "Team Inspec ia Muncii": Gabriela RADU, Simona-Iuliana NEACȘU, Cătălin ȚACU. Langue de rédaction: anglais. Le texte intégral de cet "Enfoster Brief no. 3" est disponible à l'adresse: <http://enfoster.tagliacarne.it>

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

L'Inspection du Travail entend 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.

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 à processus, même si certaines tâches prévues par la nouvelle Directive seront confiées à d'autres autorités natio-

nales (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 si la Directive fournit un cadre permettant d'identifier un détachement véritable 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.

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 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 si-

tuation particulière rencontrée et ont préconisé des solutions destinées à améliorer le contrôle concernant le détachement transfrontalier de travailleurs.

Les problèmes principaux rencontrés par les inspecteurs du travail ont été:

- 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.

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'em-

ployeurs. 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'europpéen.

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 réflexions de la CISL et de la FILCA CISL concernant la Directive «Exécution» 2014/67/UE*

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 nou-

* Résumé basé sur le Chapitre 4, "Enfoster Brief no.3 – Policy Brief" écrit par Francesco Lauria (CISL, Italy) et Claudio Sottile (FILCA CISL, Italy). Langue de rédaction: italien. Le texte intégral de cet "Enfoster Brief no. 3" est disponible à l'adresse: <http://enfoster.tagliacarne.it>

velle 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.

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 les pour 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 référé-

rence 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*

Position des organisations syndicales 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.

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, etc.

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.

* Résumé basé sur le Chapitre 5, "Enfoster Brief no.3 – Policy Brief" écrit par Roberto Parrillo (CSC Transcom, Belge). Langue de rédaction: français. Le texte intégral de cet "Enfoster Brief no. 3" est disponible à l'adresse: <http://enfoster.tagliacarne.it>

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, etc.).

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 1 et 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 seu-

lement 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.

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 Etat 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 services transnationale **ce qui en matière de transport veut dire:**
 - une prestation de services: un transport pour compte de tiers (d'autrui) = l'entreprise de transport n'est pas propriétaire des marchandises;
 - transnationale: ce caractère s'appréciant par la nationalité des cocontractants étant précisé que dans le contrat de transport il y a au moins trois cocontractants: l'expéditeur, le transporteur et le destinataire. Il suffit qu'au moins deux de ces trois cocontractants soient établis dans deux Etats différents pour que la prestation de service soit transnationale;
 - 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.

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 Voogsgeerd 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 États 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 États 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*

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 Construc-

* Résumé basé sur le Chapitre 6, "Enfoster Brief no.3 – Policy Brief", écrit par Bettina Wagner (Arbeit und Leben e.V. Berlin). Langue de rédaction: anglais. Le texte intégral de cet "Enfoster Brief no. 3" est disponible à l'adresse: <http://enfoster.tagliacarne.it>

tion”, 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 l’introduction de la loi sur le salaire minimum. Autre point de préoccupation, le règlement concernant la possibilité d’exculpation 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 Etats 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 2014. 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. 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 locus labori* en Allemagne et par conséquent l’égalité des salaires.

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)*

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. Evi-

* Auteur: Werner Buelen (FETBB). Langue de rédaction: anglais. Voir “Enfoster Brief no. 3”, disponible à l’adresse: <http://enfoster.tagliacarne.it>

demment, 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 Etats 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 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 Etats 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.

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 construc-

tion. 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 consistent en frais de personnel, il n'est pas surprenant que la concurrence déloyale est plus 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, 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 d'Europe du sud) 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 Etat Membre. Ce problème capital ne peut et ne doit être traité que dans les Etats Membres où ces problèmes se posent. Cela signifie que tous les Etats Membres devraient 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.

Possibilités d’extension de la Directive “Exécution” («sortir de la boîte»)

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) and 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 Etats 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 Etats Membres.

Afin d'améliorer l'efficacité des inspections, les Etats 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 Etats 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 et ceux qui font appel à la main-d'œuvre

La FETBB encourage fortement les Etats 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 Etats 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:

1. qu'ils s'inscrivent à un registre obligatoire créé par les Etats Membres;
2. qu'ils fassent régulièrement l'objet d'un contrôle mené par un organisme indépendant;

3. 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.