

POST-LAB

Développer des expériences de coopération administrative
dans le cadre du détachement de travailleurs



RAPPORT FINAL

POST-LAB

Développer des expériences de coopération administrative
dans le cadre du détachement de travailleurs



notus



LATINA



Ce rapport a été produit pour le projet Post-Lab qui a reçu des subventions aux termes des Appel de propositions VP/2015/007 de la DG Emploi, Affaires sociales et Inclusion de la Commission européenne.

Les opinions exprimées dans ce rapport ne reflètent que la pensée de leurs auteurs. La Commission européenne n'est pas responsable de l'utilisation qui peut être faite des informations qu'il contient.

RESUME

1.	INTRODUCTION	3
1.1	Le projet Post-Lab	3
1.2	Objectif et buts du rapport final	4
2.	APERÇU GÉNÉRALE DES PRATIQUES ANALYSÉES PAR POST-LAB	6
2.1	Résultat de l'aperçu général préliminaire	6
2.2	Pratiques concernant directement le détachement des travailleurs	8
2.3	Autres pratiques prometteuses	12
3.	LA MÉTHODE PROGRESSIVE DU PROJET ET LE RÔLE JOUÉ PAR LES PARTIES PRENANTES DANS LES LABORATOIRES DE COOPÉRATION	15
3.1	Les étapes du projet Post-Lab	15
3.2	Autres développements	18
4.	REMARQUES CONCLUSIVES : LE RÔLE QUE LES PARTENAIRES SOCIAUX PEUVENT JOUER DANS LE DOMAINE DU DÉTACHEMENT DES TRAVAILLEURS	20

1. INTRODUCTION

1.1 LE PROJET POST-LAB

Le projet Post-Lab vise à faciliter la coopération administrative entre les autorités publiques et les partenaires sociaux dans le domaine du détachement des travailleurs dans le secteur du bâtiment.

Le projet a été mis en œuvre par un groupe de 5 organisations couvrant quatre pays européens (Italie, France, Espagne et Roumanie).

Le chef de fil du projet, la **CNCE**, est l'organisme de coordination des institutions paritaires historiques italiennes du secteur du bâtiment, les *Casse Edili*. Ces institutions, conjointement établies par les partenaires sociaux au niveau local, gèrent plusieurs éléments de salaire des ouvriers du bâtiment, notamment les congés payés et le treizième mois. Pendant plusieurs années, la CNCE a coopéré avec des organisations gérant les fonds sectoriels actifs dans les pays voisins (Autriche, France et Allemagne). Plus récemment, la CNCE a signé des accords bilatéraux transnationaux concernant les travailleurs détachés avec les organisations qui ont été évalués comme parties prenantes des activités du projet.

Le projet est mis en œuvre avec le support des organisations actives dans les pays couverts, à savoir : IR Share en France, Fondazione Giacomo Brodolini (FGB) en Italie, Latina en Roumanie et Notus en Espagne.

IR Share (FR) est un centre de recherche et de formation travaillant en collaboration étroite avec les partenaires sociaux au niveau national et de l'UE.

IR Share organise régulièrement des ateliers et fournit des informations et des formations aux managers et aux représentants des travailleurs sur les relations industrielles et les questions relatives aux lois sur l'emploi. IR Share est le correspondant national d'Eurofound pour la France depuis 2010.

FGB est un centre culturel et de recherche menant des activités de recherche et d'évaluation de politique sur les conditions de travail, les relations industrielles et les politiques sociales au niveau local, national et européen. FGB prend régulièrement part aux activités d'assistance technique et de renforcement des capacités visant les autorités publiques et elle vient épauler la formulation de politiques dans les domaines couverts.

Latina (RO) est une association fondée en 2007 pour aborder les problèmes socioprofessionnels et économiques des citoyens italiens en Roumanie et des citoyens roumains en Italie. Latina collabore étroitement avec des institutions nationales italiennes et roumaines et apporte une assistance technique, légale et administrative quotidienne aux travailleurs en provenance ou à destination de la Roumanie.

Notus est un centre de recherche créé par des experts espagnols avec une longue carrière dans les domaines de l'analyse de l'emploi et des politiques du marché du travail. Les principaux services assurés par Notus incluent le développement d'études et de rapports ainsi que de services d'assistance technique pour l'évaluation des politiques et des programmes.

Les activités de Post-Lab qui s'étalent de décembre 2015 à janvier 2018, ont été développées sur trois principales phases de la recherche, à savoir :

- l'analyse préliminaire, l'identification et la description des caractéristiques de la coopération administrative ou des mesures anti-fraude par une recherche de bureau et des interviews avec les autorités chargées de la mise en œuvre de ces mesures ;
- la phase « Laboratoires de coopération » durant laquelle ces mesures ont été présentées et soigneusement évaluées avec les parties intéressées ;

- l'analyse de conclusion, la synthèse des éléments probants du projet dans : (i) un rapport final décrivant la méthode et les résultats du projet ; (ii) les orientations suggérant les parcours à suivre pour faire appliquer les droits des travailleurs détaché tout en réduisant la charge administrative sur les employeurs.

En ce qui concerne les objectifs du projet, une coopération renforcée doit contribuer à affronter la question des sociétés dites « boîtes aux lettres » et s'assurer de la conformité avec les conditions requises par la directive 96/71/CE et par le règlement CE n° 883/2004 dans le domaine du détachement des travailleurs, principalement : l'aspect provisoire du détachement, le paiement des taux de salaire minimaux prévus dans le pays d'accueil et le paiement des contributions de sécurité sociale dans le pays d'origine.

1.2 OBJECTIF ET BUTS DU RAPPORT FINAL

Pour assurer un impact durable des résultats du projet, le rapport final fournit un aperçu général des activités du projet et de leurs résultats essentiels.

Le rapport fournit :

- une analyse du rôle joué par les partenaires sociaux en Italie, en Roumanie, en France et en Espagne dans les domaines couverts par la Directive, principalement en termes de soutien aux activités visant à prévenir, surveiller et lutter contre les détachements frauduleux ;
- une synthèse des pratiques évaluées dans les orientations, y compris une brève évaluation sur la manière dont les activités des organisations des partenaires sociaux peuvent mieux se connecter au niveau transnational et dont elles peuvent soutenir l'échange d'informations entre les organismes nationaux d'inspection ;
- la description de la méthode adoptée dans le projet pour dépister, analyser et diffuser ces mesures, notamment l'évaluation ayant lieu à travers les laboratoires de coopération ;
- des remarques finales sur le rôle que les partenaires sociaux peuvent jouer dans le domaine du détachement des travailleurs.

En plus des informations sur les solutions suggérées par les partenaires sociaux concernant leur propre expérience de coopération et la manière dont elles peuvent les améliorer, le rapport est conçu pour stimuler une réflexion plus large sur les opportunités de coopération au niveau transnational pour un contrôle plus efficace et l'application des règles concernant le détachement des travailleurs. En particulier, il a pour objet d'encourager la prise d'initiatives en matière de coopération au niveau transnational entre les partenaires sociaux ainsi qu'entre ces derniers et les organismes d'inspection dans le secteur du bâtiment de même que dans d'autres secteurs présentant des flux importants de travailleurs détachés, comme celui du transport routier.

Ceci signifie que le rapport ne s'adresse pas seulement aux syndicats et aux organisations d'employeurs, mais aussi :

- Aux institutions paritaires et aux organismes gérant les fonds sectoriels : en raison de la forte présence de la main d'œuvre temporaire dans le secteur du bâtiment, certains éléments de la paie des travailleurs dans de nombreux pays sont gérés par les fonds sectoriels, souvent administrés par les partenaires sociaux sur base paritaire. C'est pour cette raison que ces fonds peuvent détenir leurs propres données utiles sur les sociétés de construction et les ouvriers du bâtiment et ont un intérêt en ce qui concerne le respect du paiement aux travailleurs détachés des taux de salaire minimaux prévus dans le pays d'accueil, ce qui peut inclure des indemnités gérées par le fonds ;
- Aux autorités publiques concernés par le détachement de travailleurs, à savoir : les bureaux de liaison et autorités désignés par chaque État membre en vertu de la directive 96/71/CE, normalement au sein de leur ministère du Travail ou de leurs inspections du travail, et chargés de la coopération avec les

institutions étrangères lorsque des problèmes concernant le détachement se présentent ; les institutions de sécurité sociale chargées d'attester de l'existence des conditions justifiant le rattachement des travailleurs détachés au système de sécurité sociale du pays d'origine ; les inspections du travail éventuellement établies comme branche des institutions de sécurité sociale et en charge du contrôle et de l'application des conditions d'emploi.

2. APERÇU GÉNÉRALE DES PRATIQUES ANALYSÉES PAR POST-LAB

2.1 RÉSULTAT DE L'APERÇU GÉNÉRAL PRÉLIMINAIRE

L'examen préalable des pratiques a mis en lumière l'implication limitée des partenaires sociaux dans les initiatives visant à détecter les fraudes ou à faciliter la conformité aux règles concernant le détachement des travailleurs. En effet, les principaux acteurs dans le domaine sont les institutions publiques comme les inspections du travail et les institutions de sécurité sociale.

Parallèlement à cela, en Italie, en France et en Espagne, des mesures ont été prises qui impliquent effectivement les partenaires sociaux et qui peuvent potentiellement servir à identifier les cas de faux détachement à travers l'objectif global de renforcer la part des emplois légaux dans le secteur du bâtiment.

Le tableau ci-dessous répertorie les mesures initialement sélectionnées par le projet en spécifiant si : (i) elles répondent spécifiquement au problème du détachement des travailleurs ; (ii) elles abordent le détachement dans un ensemble de mesures portant sur les divers aspects liés à l'emploi ; (iii) elles n'ont pas pour objectif de faciliter le respect des règles concernant le détachement, mais ont le potentiel pour le faire.

Tableau 1 : Cartographier les mesures de coopération entre partenaires sociaux et autorités publiques concernant la question du détachement des travailleurs dans le secteur du bâtiment

Aborder la question du détachement des travailleurs seulement

Italie :

- Accords bilatéraux transnationaux entre l'Italie, l'Allemagne, l'Autriche et la France

Aborder la question du détachement des travailleurs et d'autres aspects liés à l'emploi

France :

- Accord national pour la lutte contre le dumping social dans le secteur du bâtiment
- Réseau CGT - Réseau européen pour un détachement équitable et responsable (Reder)
- Introduction d'une carte d'identité obligatoire dans le secteur du bâtiment

Italie :

- Négociation décentralisée dans la région de Lombardie pour le contrôle des conditions d'emploi sur les chantiers de construction de l'EXPO 2015

Aborder potentiellement le détachement des travailleurs

Italie :

- DURC online - Document unique de conformité du travail (DURC online)

Roumanie :

- Carte d'identification du travailleur du bâtiment
- Système d'institutions paritaires sectorielles pour retraites et treizième mois et collectif associée de données

Espagne :

- Carte professionnelle de construction (TPC)
-

En termes de pays, les partenaires sociaux semblent jouer un rôle central en France et en Italie, et un rôle plus limité en Espagne et en Roumanie.

Cela semble être lié à de fortes inquiétudes concernant le dumping social au niveau national ou local, demandant une action conjointe par les syndicats et les organisations d'employeurs mais, en particulier en France et en Italie, concernant également les fonds sectoriels qui gèrent des éléments de salaire des travailleurs du bâtiment. En France, en particulier, les fonds sectoriels sont gérés par l'*Union des caisses de France (UCF)* mise en place par les organisations d'employeurs, tandis qu'en Italie, cette tâche est assignée aux Casse Edili établies au niveau local par les partenaires sociaux sur une base paritaire et coordonnées au niveau national par un organisme paritaire, la *Commissione Nazionale Paritetica per le Casse Edili (CNCE)*, le porteur du projet Post-Lab. Selon les accords collectifs, les entreprises du secteur sont obligées de s'enregistrer auprès de ces fonds et de payer les contributions correspondantes. Le rôle de ces fonds est notamment reconnu par la loi et ceux-ci détiennent des données pertinentes en matière de détachement de travailleurs.

Bien que des organisations paritaires existent en Espagne et en Roumanie, elles jouent un rôle bien différent.

En ce qui concerne l'Espagne, la Fundación Laboral de la Construcción (FLC) ne gère pas les éléments de salaire. Au lieu de cela, elle assure des formations pour les travailleurs du bâtiment et met en œuvre des initiatives visant à promouvoir la santé et la sécurité au travail et l'employabilité.

En Roumanie, au cours de la dernière décennie, les partenaires sociaux ont conjointement créé plusieurs organisations paritaires et une part très faible du salaire des travailleurs du bâtiment est également gérée par un fonds sectoriel. Dans le secteur du bâtiment, les partenaires sociaux ont également convenu d'introduire une carte d'identification donnant accès aux informations sur les qualifications du salarié, sur l'employeur et sur la part du salaire gérée par le fonds. Cependant ce projet n'est pas encore appliqué à la date de rédaction de ce document. De plus, la plupart de ces organisations paritaires ne sont plus opérationnelles à la suite de conflits entre leurs membres fondateurs.

Pour cette raison, en l'absence de mesures entreprises par les partenaires sociaux, la principale source de données utilisée pour fournir des informations sur les travailleurs détachés de Roumanie à l'étranger, le **registre REVISAL**, a été analysé dans cette étude au lieu des mesures initialement retenues.

En ce qui concerne l'Espagne, il a été décidé d'inclure également l'**Accord de coopération entre les inspections de l'emploi et de la sécurité sociale d'Espagne et du Portugal**.

Cette mesure, en place depuis 2003, a prouvé son intérêt à la lumière du parcours structuré de la coopération transnationale qu'elle a créée entre les deux inspections signataires afin de répondre en particulier au cas des travailleurs transfrontaliers et des travailleurs détachés. De plus, sur la période 2008-2010, elle prévoyait la participation directe des partenaires sociaux qui souhaitaient encore contribuer à la définition des thèmes et des activités couvertes par les activités de coopération.

Le chapitre suivant résume les caractéristiques de chaque pratique sélectionnée en distinguant, pour plus de clarté, celles concernant directement le détachement des travailleurs et celles qui, même si elles sont destinées à d'autres fins, présentent des aspects prometteurs à la lumière des informations couvertes.

Une description et une évaluation complète des pratiques est disponible dans les orientations.

2.2 PRATIQUES CONCERNANT DIRECTEMENT LE DÉTACHEMENT DES TRAVAILLEURS

Italie

Accords bilatéraux transnationaux entre l'Italie, l'Allemagne, l'Autriche et la France

Cette pratique vise essentiellement à faciliter le détachement dans le secteur du bâtiment en exemptant les sociétés qui détachent des travailleurs à l'étranger de se conformer aux dispositions relatives aux salaires prévues dans le pays d'accueil. L'exemption est accordée après vérification du respect des paiements dus au fonds sectoriel approprié dans le pays d'origine, avant et pendant la période de détachement.

Pour comprendre la pratique, deux aspects doivent être mis en évidence : (i) dans tous les pays couverts, les fonds sectoriels généralement pris en charge par les institutions paritaires telles que les *Casse Edili* italiennes garantissent certains éléments de salaire des taux de salaire minimaux, comme les congés payés et les indemnités d'intempérie, en imposant des retenues sur les salaires payés par les employeurs ; (ii) le poids global de ces retenues est semblable dans tous les pays couverts (environ 30 % de la fiche de paie) et le montant de la rémunération dans le secteur est également relativement proche sur les quatre pays.

En l'absence d'accord, une société honnête détachant des travailleurs à l'étranger doit demander la suspension de son obligation de payer des contributions au fonds sectoriel dans le pays d'origine et enregistrer les travailleurs détachés dans le fonds approprié à l'étranger pour la période de détachement.

Les travailleurs détachés doivent également se mettre en contact avec le fonds sectoriel étranger pour obtenir les éléments de salaire garantis dans l'État d'accueil, comme leurs congés payés.

En vertu de l'accord, les entreprises peuvent choisir de maintenir la couverture du fonds dans le pays d'origine pour leur personnel détaché, comme elles le font en matière de sécurité sociale.

Pour cela, elles enverront un certificat à leur fonds indiquant : les détails du client dans le pays d'accueil, les noms des travailleurs à détacher et la période de détachement.

L'exemption est ensuite autorisée seulement sur vérification du respect des paiements dus par l'entreprise à son fonds sectoriel et approbation par le fonds correspondant du pays d'accueil. Pendant la période de détachement, le fonds coopère également si d'autres informations sont nécessaires ou si la société cesse de payer les contributions pour les éléments de salaire gérés dans le pays d'origine.

Négociation décentralisée dans la région de Lombardie pour le contrôle des conditions d'emploi sur les chantiers de construction de l'EXPO 2015

Cette pratique concerne les mesures visant à assurer la légalité de l'emploi dans les travaux pour les pavillons et infrastructures construits dans le cadre de l'EXPO 2015 de Milan auxquels contribuent des entreprises et des salariés du monde entier.

À cette fin, les syndicats, les organisations d'employeurs, les plus grandes entreprises parmi celles impliquées et les autorités ont conclu divers accords avant le début des travaux.

Pour prévenir le travail non déclaré et toute autre forme d'emploi illégal, y compris les faux détachements de travailleurs, les accords ont établi que toutes les entreprises souhaitant travailler pour l'EXPO, une fois l'autorisation reçue de la part de la préfecture, devaient :

- communiquer le nombre des effectifs à employer sur les chantiers de construction au fonds sectoriel concerné pour le secteur du bâtiment (la *Cassa Edile* en Italie) ;
- enregistrer les travailleurs à la Cassa Edile, en communiquant leurs horaires de service ;

- spécifier si elles avaient l'intention d'employer également des travailleurs indépendants et des travailleurs non liés aux accords collectifs applicables au secteur du bâtiment.

Des lecteurs optiques aux portes des chantiers de construction enregistraient les entrées et les sorties et détectaient si les salariés accédant au site n'étaient pas enregistrés auprès de la Cassa Edile. Les travailleurs ont été identifiés à cette fin au moyen de leur carte d'assurance santé ou, en l'absence de cette carte, par un badge.

De plus, afin d'éviter les fraudes, des vigiles surveillaient les portes et des syndicalistes étaient actifs sur les chantiers de construction.

Les données relatives aux entrées et aux sorties étaient automatiquement enregistrées dans une base de données qui était accessible aux entreprises du chantier de construction et aux parties prenantes concernées. De plus, les données de synthèse étaient également disponibles aux parties impliquées dans les accords et elles étaient régulièrement évaluées dans les tableaux de suivi.

Bien que cette mesure ait réussi à éviter les fraudes et à donner des résultats intéressants même en termes de prévention des accidents du travail, elle a été conçue pour de gros chantiers de construction et des ajustements seraient nécessaires pour un déploiement à grande échelle.

Par exemple, d'autres accords au niveau local actuellement en vigueur dans certaines provinces de Lombardie, au lieu d'envisager l'utilisation de lecteurs optiques et de vigiles, ont mis sur pied des activités de rapprochement de données entre différentes sources administratives, y compris le Registre de commerce, afin d'identifier d'éventuelles incohérences dans le nombre d'employés déclarés à la *Cassa Edile* par les sociétés du secteur du bâtiment.

France

Accord national pour la lutte contre le dumping social dans le secteur du bâtiment

L'accord a établi des engagements par les organisations de salariés liées au secteur d'un côté et le gouvernement français de l'autre afin de lutter contre le dumping social dans le secteur du bâtiment, y compris les abus en matière de détachement de travailleurs.

Le gouvernement s'est en particulier engagé à renforcer les corps d'inspection et à organiser des inspections de façon à faciliter la détection des irrégularités et du travail non déclaré. En vertu de l'accord, notamment, des contrôles peuvent être conduits durant les week-ends ou hors des heures prévues de travail (soir), et non pendant la journée ou durant la semaine, ceci devant contribuer à détecter les irrégularités.

Le gouvernement s'est engagé à promouvoir des campagnes de communication et de sensibilisation sur le travail non déclaré et les pratiques frauduleuses en visant les employeurs et les clients des travaux de construction (principalement, des autorités publiques locales).

Les organisations d'employeurs se sont également engagées à informer leurs membres quant à leurs obligations, en particulier lorsqu'elles externalisent du travail, ce qui inclut également les obligations de déclaration en matière de détachement.

Bien que l'accord pose un cadre pour les actions à entreprendre et ne déclenche pas en soi la mise en place d'outils pour faciliter la détection des fraudes ou le respect des règles, les actions qui y sont décrites visent essentiellement à sensibiliser sur les règles et les sanctions concernant la légalité de l'emploi et, de cette façon, à prévenir les cas de mauvaise conduite, intentionnelle ou non.

Les organisations d'employeurs ont partagé cet objectif en exprimant clairement que la mise en application appropriée des dispositions conçues pour protéger les travailleurs était un facteur clé pour assurer une compétition loyale et durable entre les entreprises.

Réseau CGT - Réseau européen pour un détachement équitable et responsable (Reder)

Cette pratique a réuni des syndicalistes et des inspections du travail de sept États membres de l'UE (Belgique, Bulgarie, Espagne, France, Italie, Pologne, Portugal) dans le cadre d'initiatives conjointes sur le respect des règles du détachement de travailleurs, notamment : activités de coopération, échange de bonnes pratiques, organisations de visites jointes et simulations sur des cas déjà résolus d'abus des règles relatives au détachement.

Ces activités ont d'abord été mises en œuvre au moyen du projet REDER mené par le syndicat français FNS-CBA-CGT et financé par la DG Emploi, les Affaires sociales et l'Inclusion en 2015.

En plus de soutenir les participants en leur apportant des compétences utiles, le projet a créé un réseau de coopération parmi les syndicats de différents pays et entre les syndicats et les inspections du travail, facilitant l'accès aux informations utiles ainsi que la détection des fraudes.

Comme ce fut le cas pour les litiges transnationaux qui ont finalement débouché sur la reconnaissance des droits des travailleurs détachés, grâce à ce réseau informel, les syndicats des pays d'origine peuvent atteindre une entreprise employant de façon illégale des travailleurs détachés à l'étranger à travers des initiatives prises par le syndicat dans le pays d'accueil. Les syndicats peuvent également partager rapidement des informations clé qui ne sont pas directement disponibles dans le pays d'accueil.

Il faut savoir que, en raison de l'obligation de réserve, le partage par les inspections du travail des informations avec les syndicats est limité dans les faits.

C'est pourquoi le réseau est en train de développer une application pour Smartphones avec une liste de questions standards traduites dans différentes langues. L'application a pour objet d'aider les syndicalistes à surmonter les barrières linguistiques et de leur permettre de recueillir ainsi des informations sur les conditions d'emploi appliquées au personnel détaché ayant besoin d'assistance.

Introduction d'une carte d'identité obligatoire dans le secteur du bâtiment

Pour s'attaquer à la question du travail non déclaré, le gouvernement a récemment introduit l'obligation pour les salariés du bâtiment de porter une carte d'identification lorsqu'ils sont au travail. Cette obligation s'applique également aux travailleurs détachés, aux employés des agences de travail temporaire et aux ouvriers détachés par des agences de travail temporaire.

L'obligation découle d'une expérience précédente consistant à déployer une carte volontaire d'identification mise en œuvre par l'organisme chargé de la gestion des fonds sectoriels pour intempéries (UCF) qui a actuellement pour tâche de gérer la nouvelle carte obligatoire.

La carte permet aux inspecteurs d'identifier le salarié et d'accéder aux informations utiles, comme le type de contrat de travail, grâce à un code électronique.

Dans le cas des travailleurs détachés, la carte renvoie à des informations à déclarer par l'entreprise d'origine avant que le détachement ne commence.

La déclaration doit inclure :

- les informations nécessaires pour identifier la société et les contacts utiles ;
- les informations relatives au donneur d'ordres et au client établi en France ;
- les informations concernant les conditions de travail et de vie des travailleurs détachés (temps de travail, couverture des repas, frais de transport et de logement) ;
- les informations sur les travailleurs détachés, notamment le nom, la période de détachement, la qualification et le salaire.

De cette façon, toute autorité de contrôle est en mesure de contrôler si l'employé est ou non correctement déclaré en tant que travailleur détaché.

Cependant, la carte ne couvre pas les travailleurs indépendants, passant ainsi à côté d'un canal potentiel de fraude, et elle n'a pas non plus d'informations fiables sur les salaires des travailleurs détachés, ceux-ci faisant l'objet d'une auto-déclaration par l'entreprise responsable du détachement.

Certaines parties intéressées retiennent également que la carte ne peut pas prévenir les fraudes sur les chantiers ouverts, comme pour la construction des routes, du fait que les ouvriers peuvent aisément quitter les lieux en cas d'inspection.

Pendant les Laboratoires de la coopération, l'utilité de fournir d'autres informations stratégiques aux inspecteurs a été soulignée, comme le plan détaillé des édifices à bâtir, afin d'évaluer si le nombre déclaré d'employés sur un chantier de construction était fiable ou non.

Roumanie

Le système Revisal

Le REVISAL est un registre couvrant les informations administratives sur les salariés, les travailleurs indépendants et les employeurs actifs en Roumanie.

Le registre contient des données issues des communications obligatoires des employeurs concernant l'embauche de chaque salarié, en incluant : les détails personnels, la profession, les heures de travail et le type de contrat d'emploi.

Les employeurs s'enregistrant pour la première fois doivent également fournir une copie du certificat d'enregistrement auprès du Registre de commerce, une copie du certificat d'enregistrement fiscal et, pour les employeurs individuels, une copie du document d'identité.

De plus, l'employeur doit communiquer la conclusion d'un contrat de service avec les détails relatifs aux prestataires de service, ainsi que les informations sur les travailleurs envoyés à l'étranger ou accueillis dans le pays.

Le Registre est utilisé régulièrement par le Bureau de liaison pour répondre aux demandes venant des Bureaux de liaison étrangers concernant les travailleurs détachés.

Le registre étant numérisé, il peut être facilement utilisé pour trouver des informations sur l'emploi ainsi que les détails du Registre du commerce concernant l'activité des employeurs dans le pays.

Cependant, aucun rapprochement n'est fait avec les informations avec d'autres registres utiles du fait que la coopération entre l'organisme administrant REVISAL (l'inspection du travail) et les autres institutions nationales pertinentes reste faible. De plus, ne disposant que des informations administratives communiquées par les employeurs, le registre ne suffit pas vraiment à répondre aux cas de formes frauduleuses de relations de travail, par exemple les cas de faux travail indépendant qui permettent de contourner les dispositions de la Directive 96/71/CE sur les travailleurs détachés.

Certains problèmes sont également apparus sur le maintien à jour de la structure du registre, en particulier concernant la classification des professions.

Espagne

Accord d'échange d'informations et de coopération entre l'Inspection du travail et la Sécurité sociale en Espagne et l'Inspection générale du travail au Portugal

La pratique est un cas pertinent de coopération structurée mise en œuvre par les Inspections du travail d'Espagne et du Portugal, conformément à un accord signé le 3 octobre 2003.

L'accord permet aux Inspections du travail d'identifier clairement les points de contact pour les demandes de coopération et le partage d'informations concernant les travailleurs détachés à entre les deux pays.

Il faut noter que les demandes de coopération ne sont pas strictement limitées à l'échange d'informations. Elles peuvent aussi impliquer la mise en œuvre d'activités de recherche et de vérification dans l'autre pays, comme des inspections conjointes.

Pour assurer le bon fonctionnement de l'accord, un comité cojoint de contrôle se rencontrant périodiquement a été créé. De plus, des campagnes ont été lancées afin de prévenir les accidents du travail, tant dans le secteur de l'agriculture que dans celui du bâtiment.

Les inspections du travail partagent des informations sur plusieurs questions, notamment les changements de législation, l'organisation et le fonctionnement des inspections du travail dans les deux pays et les actions innovantes menées.

La pratique apparaît prometteuse comme cas de coopération transfrontalière entre diverses inspections du travail. L'Inspection du travail espagnol est en train de signer de nouveaux accords pour renforcer le partage des informations avec les inspections d'autres pays de l'UE.

Il est intéressant de noter que, en 2008, 2009 et 2010, les partenaires sociaux les plus représentatifs dans le secteur du bâtiment en Espagne et au Portugal ont été invités aux rencontres qui ont été tenues avant celles de la Commission de contrôle. Toutefois, depuis 2010, les partenaires sociaux des deux pays n'ont pas été convoqués à des rencontres de ce type.

Du point de vue des organisations syndicales et des organisations d'employeurs, il est entendu que cet accord pourrait avoir un impact plus important si les syndicats et les organisations d'employeurs des deux pays étaient activement impliqués.

2.3 AUTRES PRATIQUES PROMETTEUSES

Italie

DURC online - Document unique de conformité du travail (DURC online)

Le DURC est une certification unifiée concernant le respect par les sociétés des paiements dus pour la sécurité sociale et les assurances contre les accidents du travail. Pour les entreprises du secteur de la construction, le DURC certifie également le respect des paiements des contributions dues pour les éléments de salaire gérés par les *Casse Edili*, couvrant les congés payés, le treizième mois et les indemnités d'ancienneté des ouvriers du secteur.

Après une demande présentée par les organismes autorisés, le système renvoie instantanément un résultat positif (indicateur vert) si la société est en règle concernant les paiements dus. Si certains paiements manquent, une notification est adressée à l'entreprise et à l'organisme requérant tandis que le système affiche l'état de la société comme étant « en cours de vérification » (indicateur jaune).

L'entreprise peut régulariser sa position dans un laps de temps de 30 jours. En l'absence de régularisation, son statut est automatiquement converti en « pas en règle » (indicateur rouge). Une société ayant ce statut ne peut pas se voir confier ou payer un ouvrage public et ne peut pas non plus se voir autoriser des ouvrages privés.

L'entrée en vigueur du dispositif a permis aux *Casse Edili* de découvrir de nombreuses entreprises s'enregistrant auprès des *Casse Edili*, par exemple en indiquant ne pas être des entreprises du bâtiment, ou en enregistrant des ouvriers du bâtiment en tant que cols blancs aux seules fins de ne pas payer les contributions dues pour les ouvriers.

À ce jour, les informations délivrées par le système ne reflètent pas en temps réel le statut des entreprises au regard de leurs obligations, mais elles se réfèrent à la position de l'en regard des paiements dus entre le début de ses activités et jusqu'à trois mois avant le jour où la demande est faite. Une fois délivré, et si la société obtient le « feu vert », ce résultat reste valide pendant 120 jours.

Actuellement, en dépit de certaines tentatives en ce sens, aucun rapprochement n'est fait entre ce système et les autres sources d'informations de sorte que, potentiellement, des incohérences peuvent intervenir dans le nombre de salariés déclarés par l'entreprise et, donc, les cas de salariés non déclarés (détachés), comme : des permis de travail délivrés par les autorités locales, la valeur déclarée et la durée prévue des travaux.

Potentiellement, les informations disponibles via les bases de données du DURC pourraient se démontrer utiles pour informer les autorités compétentes étrangères sur la régularité des paiements des contributions de sécurité sociale par les sociétés italiennes, à propos de l'existence de relations de travail en Italie ou pour contrôler les dossiers relatifs aux emplois précédents pour les travailleurs détachés via l'historique des paiements des *Casse Edili*.

Espagne

Carte professionnelle de construction

La TPC est une carte applicable sur base volontaire à tout salarié du bâtiment et gérée par l'organisme paritaire sectoriel de formation professionnelle, la FLC. La TPC couvre également les salariés, les travailleurs indépendants et les salariés des agences de travail temporaire, mais pas les travailleurs détachés.

L'objet principal de la carte est d'assurer que les salariés sont adéquatement formés en matière de santé et de sécurité, afin de répondre à la crainte que de faux certificats de participation à des cours sur ces matières aient été délivrés aux travailleurs en question.

La carte est également conçue comme un outil visant à améliorer l'employabilité des salariés dans le secteur.

En fait, lorsqu'ils demandent la carte TPC, il est demandé aux ouvriers du bâtiment de présenter toute la documentation officielle certifiant que les formations ont bien été suivies, spécifiant les centres dans lesquels la formation a été suivie, le contenu de la formation, les heures, et toute autre information utile. La FLC a pour responsabilité de contrôler et de valider ces formations à travers un processus d'agrément et de contrôle des centres de formation.

Pour demander et obtenir la carte, les salariés doivent avoir travaillé au moins un mois au cours des cinq dernières années dans le secteur et avoir une formation minimale de huit heures sur la prévention des risques professionnels.

Les employés doivent également prouver leur catégorie professionnelle et leur expérience dans le secteur en présentant des fiches de paie et certifier de cette façon les postes occupés tout au long de leur carrière professionnelle.

Après vérification par la FLC, ces informations sont intégrées au CV du salarié qui est accessible à travers la carte grâce à un code personnel et qu'il peut mettre à jour régulièrement.

À ce jour, la carte n'a pas d'utilité dans le cas du détachement du fait que ses objectifs, tels que définis par les partenaires sociaux, sont différents et du fait d'un manque de compétence dans le domaine de la part de FLC.

Cependant, l'idée d'inclure dans une carte les antécédents professionnels, les compétences du salarié et la participation aux formations dans le domaine de la santé et de la sécurité au travail apparaît intéressante par comparaison à la carte d'identité française et au système d'enregistrement des employés pour les chantiers de construction de l'EXPO 2015 décrit dans les présentes orientations.

La disponibilité de ces informations dans des cartes afin de lutter contre le travail au noir et les détachements irréguliers pourrait aider à identifier si le salarié est normalement employé dans un pays, le niveau salarial minimal qui devrait être appliqué en fonction de la compétence d'un salarié et le respect des règles sur la santé et la sécurité.

3. LA MÉTHODE PROGRESSIVE DU PROJET ET LE RÔLE JOUÉ PAR LES PARTIES PRENANTES DANS LES LABORATOIRES DE COOPÉRATION

3.1 LES ÉTAPES DU PROJET POST-LAB

Le projet Post-Lab a été développé sur trois principales étapes, en commençant par une vaste sélection couvrant des pratiques potentiellement intéressantes pour le projet, passant ensuite par une évaluation préliminaire des pratiques sélectionnées, et se terminant par l'exploration d'autres améliorations possibles des pratiques dans le cadre d'ateliers transnationaux.

La **sélection** initiale a été mise en œuvre dans chaque pays couvert par : (i) une recherche documentaire ; (ii) des demandes *ad hoc* de la part des partenaires sociaux.

La recherche documentaire incluait la documentation disponible sur le détachement des travailleurs, des articles dans des journaux spécialisés et dans la presse ainsi que des rapports publiés par les institutions publiques concernées, par exemple les inspections du travail, les organismes de sécurité sociale ou les instances tripartites et publics couvrant les aspects liés à l'emploi.

Pour chaque pays couvert, les partenaires ont contacté les syndicats, les organisations d'employeurs et, le cas échéant, les fonds sectoriels ou les institutions ou organismes paritaires les plus représentatifs dans le secteur du bâtiment. À leur tour, il a été demandé à ces organisations de signaler si elles ou leurs fédérations et branches locales avaient été impliquées dans des pratiques associées.

La sélection prévoyait des mesures ayant une portée nationale ou transnationale et s'intéressant à deux aspects principaux, à savoir :

- l'utilisation de **sociétés dites « boîtes aux lettres »** qui a pour objet d'exploiter le faible coût du travail ou des lacunes dans la mise en application des règles dans certains pays ;
- **non-respect des taux de salaire minimaux** prévus par l'État d'accueil, comme établi par l'article 3 de la Directive 96/71/CE.

Conformément à l'objectif global du projet qui est de soutenir la coopération administrative dans le domaine du détachement de travailleurs, le partenariat a décidé d'étendre le champ d'observation aux pratiques qui sont potentiellement utiles à cet objectif (bien qu'elles soient conçues pour répondre à d'autres buts) comme la détection du travail non déclaré ou la validation de la formation des salariés.

Pour plus de détail, afin d'être éligible à l'étude, une pratique devait (potentiellement) contribuer à détecter les dispositions de base concernant le détachement, selon l'article 3 de la Directive 96/71/CE – en spécifiant un bloc de droits du travail de base dans le domaine de l'emploi à respecter dans le pays d'accueil en cas de détachement – et selon l'article 12 du règlement 883/2004 – en définissant les critères permettant aux travailleurs détachés de rester assurés dans le pays d'origine.

Les aspects suivants ont été plus particulièrement pris en compte : paiement régulier des contributions de sécurité sociale dans le pays d'origine, caractère temporaire du détachement, existence d'une relation de travail dans le pays d'origine, conformité avec les règlements du pays d'accueil en matière de temps de travail, de congé parental et autres congés payés, de santé et de sécurité au travail ou encore de non-discrimination.

Le partenariat établit aussi une liste non exhaustive de mesures visant à guider la sélection, à savoir : accords transnationaux signés par les partenaires sociaux et les autorités compétentes (par exemple, accords visant à simplifier le flux d'information), codes (comme les codes identifiant les éléments constituant les taux de salaire minimaux dans un pays), adoption de procédures et de méthodes d'échange d'informations (par exemple des bases de données et des cartes électroniques permettant de partager en toute facilité des informations sur le salaire des employés et sur la carrière professionnelle).

Les mesures sélectionnées ont été **analysées** au moyen d'interviews avec les parties prenantes, principalement les organismes mettant en œuvre la pratique, et elles ont été complétées par une recherche couvrant tous les documents liés à la mesure, par exemple : textes de loi ou accords introduisant la mesure, rapports ou documentation parallèle concernant sa mise en œuvre effective, tout module ou formulaire associé aidant à comprendre les façons possibles dont les données peuvent être saisies et partagées.

Les interviews ont été réalisées pour rechercher des orientations communes et ont été rapportées sous formes de fiches dont la structure a été convenue d'avance par les partenaires. Les orientations et la fiche couvraient le même ensemble de sujets à étudier, à savoir :

- Organisations impliquées ;
- Type de mesure ;
- Dispositions utiles abordées ;
- Description générale de la pratique (notamment les données éventuellement recueillies et partagées) ;
- Logique et processus d'adoption ;
- Évaluation.

Les trois premiers aspects ont été abordés au moyen de blocs de réponses fermées, tandis que la description des autres aspects a été guidée au moyen de questions ouvertes dans le questionnaire et de sous-sections dans la fiche visant à faciliter la synthèse des résultats.

La fiche incluait également une section concernant une évaluation globale par les partenaires des points forts, des points faibles, des menaces et des opportunités (SWOT) de la pratique eu égard à sa contribution au problème des fraudes et en simplifiant les procédures de détachement des travailleurs à l'étranger.

Après la conclusion de cette analyse préliminaire, trois ateliers transnationaux (les « Laboratoires de coopération ») ont été organisés afin de présenter les pratiques et les opportunités et d'en discuter pour les améliorer avec les parties prenantes sélectionnées.

Des Laboratoires de coopération ont eu lieu à Paris (16 décembre 2016), à Rome (24 février 2017) et à Madrid (21 avril 2017), et se sont déroulés dans les locaux des partenaires du projet ou directement au sein des organisations des partenaires sociaux du secteur du bâtiment ayant un intérêt dans le projet.

Les Laboratoires de coopération ont été structurés comme suit :

- Une première série d'interventions par les partenaires devait introduire le projet et le but de la réunion de sorte à assurer que chaque participant comprenne la contribution attendue ;
- Chaque pratique a été présentée par l'organisme chargé de sa gestion ou, en l'absence d'un tel organisme, par le partenaire en charge de l'étude préliminaire, et a été discutée avec les participants ;
- Les participants ont résumé les conclusions globales en discutant de la manière dont les pratiques ont été menées afin : (i) de répondre au problème des sociétés dites « boîte au lettres » ; (ii) d'assurer la

conformité aux conditions préalables relatives au caractère temporaire et au respect du paiement des taux de salaire minimaux prévus dans le pays d'accueil et du paiement des contributions de sécurité sociale dans le pays d'origine ; (iii) d'évaluer la réduction de la charge administrative sur les employeurs en partageant les données au niveau transnational.

Pour assurer une implication active par tous les participants, les partenaires se sont assurés de : (i) sélectionner et impliquer les parties prenantes et les experts ayant un intérêt dans la question et ayant une connaissance du sujet ; (ii) rendre en compte les intérêts et les compétences de l'audience prévue ainsi que la capacité de croisement entre les pratiques pour choisir quelles pratiques présenter à chaque réunion ; (iii) informer les participants à l'avance sur le but de la réunion et les pratiques à discuter.

Pour enrichir la discussion et l'évaluation, les experts présentant les deux pratiques non couvertes par le projet ont été invités durant le troisième Laboratoire de coopération. Les deux pratiques portant respectivement sur la Suède et l'Allemagne présentaient des éléments intéressants en termes de rapprochement de données afin de détecter les cas de travail non déclaré ou de détachement non déclaré d'employés.

Ces phases ont été accompagnées par : (i) la direction de projet ; (ii) le contrôle et l'évaluation ; (iii) les activités de dissémination.

La direction de projet incluait des rencontres périodiques entre les partenaires et le suivi continu par courrier électronique. Les tâches clés de la direction de projet pour la bonne application du projet étaient : le partage, la discussion et l'accord sur un calendrier prévoyant des échéances internes pour chaque phase et résultat du projet et les aspects de base concernant la méthodologie, y compris les outils de recherche comme la fiche et les orientations du questionnaire devant décrire les mesures.

Dans le cadre des activités de contrôle et d'évaluation des activités, les outils de recherche et les résultats ont été évalués en fonction des objectifs et des résultats attendus du projet. Toute proposition de déviation de l'activité initialement envisagée a été évaluée par le partenariat à la lumière de la contribution qu'elle pourrait apporter pour atteindre l'objectif global du projet. Par exemple, pendant la sélection des pratiques à évaluer en Roumanie et en Espagne, le partenariat a préféré étendre l'étude aux pratiques n'impliquant pas directement les partenaires sociaux afin : (i) de garantir une bonne couverture de ces pays ; (ii) d'impliquer les parties prenantes de ces pays dans les ateliers au sein desquels ces pratiques ont été discutées et évaluées, parallèlement avec d'autres pratiques mises en œuvre en coopération avec les partenaires sociaux.

En ce qui concerne la **dissémination**, les résultats du projet ont été publiés sur les pages Internet des partenaires et diffusés sur les médias sociaux, atteignant ainsi les responsables politiques, les organisations sectorielles d'employeurs, les syndicats, les employeurs et les salariés.

Les résultats incluent les orientations, ce rapport final ainsi que les brochures réalisées spécialement dans le cadre des activités de dissémination.

Les brochures ont été conçues principalement pour une audience d'employeurs et de salariés, proposant un bref aperçu de Post-Lab avec des informations clés et des contacts utiles en cas de détachement.

L'intention était de rendre la brochure plus attrayante aux yeux des bénéficiaires finaux du projet et de contribuer à les sensibiliser aux règles couvrant les travailleurs détachés en matière de travail et de sécurité sociale.

Afin de renforcer davantage encore la capacité du projet à atteindre les parties prenantes, les informations concernant les principaux résultats ont été disséminés à travers des bulletins destinés aux responsables RH des sociétés transnationales et des syndicalistes, ainsi que par le biais d'articles de presse.

Par exemple, la CNCE a écrit à propos des activités et des objectifs du projet dans son magazine spécialisé Edilnews, le principal outil d'information concernant l'industrie du bâtiment en général en Italie, et plus spécifiquement en ce qui concerne les activités mises en œuvre par les organismes paritaires associés. Le magazine informe régulièrement ses lecteurs sur les activités conduites, au niveau national et territorial, par les organismes paritaires sectoriels en présentant leurs initiatives dans le domaine des services sociaux, la formation professionnelle, la sécurité au travail et les retraites complémentaires. Il représente également un

point de référence pour les employeurs et les syndicalistes concernant les mises à jour sur les normes liées au secteur.

Le projet prévoit également une **Conférence finale** qui a été un moyen de disséminer les résultats au niveau local.

À cet égard, la CNCE a choisi d'inclure la conférence dans lors des célébrations du 40^e anniversaire de l'organisme. Les travaux ont été menés les 14 et 15 décembre 2017 à l'Auditorium *Parco della Musica* à Rome. De cette façon, sans occasionner de coûts additionnels pour le projet, les partenaires ont pu atteindre les 115 *Casse Edili* locales réparties sur tout le territoire italien et invitées pour l'occasion, de même que les syndicats du secteur, tandis que le budget pour l'accueil des participants externes a été utilisé pour inviter les parties prenantes en provenance de l'étranger, notamment les représentants des organisations chargées de la mise en œuvre des mesures analysées, les Bureaux de liaison et les fonds sectoriels étrangers.

Des exemplaires des orientations et de la brochure ont été distribués à tous les participants de sorte à diffuser davantage encore les résultats du projet.

Le ministère du Travail et des Politiques sociales italien, Giuliano Poletti, a participé à cet événement après avoir remarqué l'intérêt soulevé par les résultats présentés et leur importance pour l'amélioration du respect des règles d'emploi.

3.2 AUTRES DÉVELOPPEMENTS

À partir des principaux résultats des activités, le chef du projet Post-Lab a demandé avec succès de nouveaux financements pour l'extension et l'approfondissement de la recherche réalisée dans le cadre de Post-Lab.

Le nouveau Post-Lab de l'UE, qui a commencé en octobre 2016 et qui doit se terminer en septembre 2018 a une couverture géographique plus vaste couvrant 8 pays de l'UE plus la Turquie, tout en se concentrant sur le rôle que les données administratives peuvent jouer dans le renforcement de la conformité aux règles relatives au détachement des travailleurs.

Le rôle clé joué par les données administratives et la façon dont elles sont recueillies et croisées est au cœur même de la plupart des pratiques couvertes par Post-Lab.

Cependant, l'évaluation de ces pratiques a également fait ressortir le fait que les données administratives seules peuvent difficilement contribuer à identifier les fraudes plus subtiles à moins d'être : (i) suffisamment soutenues par une inspection de terrain ; (ii) rapprochées de façon à révéler le moment où la conformité formelle est susceptible de masquer des fraudes. Post-Lab a souligné que le potentiel dans ce domaine reste inexploité.

À cette fin, le projet Post Lab de l'UE se développe sur deux volets, l'un abordant les informations contextuelles sur la structure salariale dans chaque pays et les éléments signalant les différentes formes de travail non déclaré ou le non-respect des dispositions relatives au salaire ; l'autre portant sur la manière dont les données administratives sont utilisées dans chaque pays couvert pour faire appliquer les conditions générales de la relation de travail. Cela inclut une analyse approfondie de la structure et du contenu des bases de données utiles ainsi que de leur fiabilité et de leur utilisation effective.

Le rapport final attendu du projet décrira dans quelle mesure les bases de données et les inspections au niveau national réussissent à combattre les abus et les tentatives de contournement de la directive sur les travailleurs détachés. Le but est de soutenir la mise en place de stratégies pour améliorer l'utilisation stratégique des données et (i) de simplifier le détachement par les employeurs ; (ii) de suivre de façon appropriée les cas de non-conformité.

Dans le même but, les partenaires se sont engagés à créer un prototype de base de données destinée au partage des données essentielles au niveau transnational en reposant pour cela sur des bases de données nationales existantes.

Le fondement même du prototype sera d'améliorer le partage des données déjà mis en place à travers les accords bilatéraux transnationaux entre l'Italie et d'autres pays de l'UE évalués dans le cadre de Post-Lab. Cependant, le prototype sera construit de façon à permettre l'intégration de données provenant d'autres institutions associées.

4. REMARQUES CONCLUSIVES : LE RÔLE QUE LES PARTENAIRES SOCIAUX PEUVENT JOUER DANS LE DOMAINE DU DÉTACHEMENT DES TRAVAILLEURS

Le projet Post-Lab a exploré un certain nombre d'exemples intéressants illustrant les façons dont les partenaires sociaux peuvent contribuer à faciliter le respect des dispositions concernant le détachement des travailleurs.

Bien que cette pratique assure certains résultats et présente également des inconvénients, qui sont dûment pris en compte dans le projet et soulignés dans les orientations, ceux-ci offrent, pris ensemble, une variété d'approches à envisager.

L'accord national pour lutter contre le dumping social dans le secteur du bâtiment (France) et le réseau Reder concourent tous deux à un travail de **sensibilisation aux droits des salariés**. Tandis que l'accord cible les employeurs et se concentre sur les sanctions envisagées pour ceux qui ne se conforment pas aux dispositions légales, le réseau Reder touche les travailleurs détachés à travers des brochures dont la fonction est de donner des informations détaillées sur les salaires et les droits des travailleurs dans le pays d'accueil, y compris à travers des liens vers les sites Internet appropriés.

En effet, le projet Post-Lab, à travers ses activités de dissémination et ses productions, en particulier la brochure, reste en ligne avec les initiatives visant à renforcer la connaissance des conditions générales applicables aux travailleurs détachés afin de s'appuyer sur cette connaissance et de renforcer ainsi le respect des conditions en question.

Du côté des syndicats, tandis que les activités de sensibilisation peuvent contribuer à atteindre les salariés ayant besoin de plus d'informations ou d'assistance, l'accès aux informations concernant l'employeur établi à l'étranger ainsi que le besoin de communiquer en langue étrangère peuvent représenter autant d'obstacles supplémentaires.

À cet égard, le projet Reder a constitué un réseau informel par lequel les syndicats peuvent se soutenir entre eux au niveau transnational et surmonter ainsi ces problèmes. Par exemple, les syndicats dans le pays d'origine coopèrent avec ceux du pays d'accueil afin d'identifier les informations utiles concernant l'employeur de sorte à pouvoir rattraper ce dernier dans le cas où il refuserait de répondre aux demandes présentées dans le pays d'accueil. De plus, dans la lignée de ce qui a été fait par la Commission européenne avec l'outil IMI, les membres de Reder sont actuellement en train de créer une application avec des séries de questions traduites concernant les conditions de travail : à travers cet outil, l'application est censée faciliter la communication entre les syndicalistes et les salariés.

Une deuxième contribution plus importante est la **création et le partage d'informations et de données**.

Dans le cas de l'accord national pour lutter contre le dumping social dans le secteur du bâtiment (France) et du réseau Reder, les partenaires sociaux ont contribué à identifier les risques de fraudes grâce à leurs activités sur le terrain. Une approche similaire a été initialement adoptée dans l'Accord d'échange d'informations et de coopération entre l'Inspection du travail et la Sécurité sociale en Espagne et l'Inspection générale du travail au Portugal. Cependant, la coopération a actuellement lieu seulement entre les Inspections.

Dans les cas dans lesquels les partenaires sociaux mettent sur pied des fonds sectoriels ou des organismes, habituellement sur base paritaire, les inspections détiennent des informations qui sont importantes lorsqu'il s'agit du contrôle et de l'application des dispositions concernant le détachement des travailleurs.

La contribution que ces données administratives peuvent apporter a été explorée dans un certain nombre de pratiques traitées par Post-Lab et est au centre du nouveau projet Post Lab de l'UE.

Selon la pratique, les données gérées par le fonds sectoriel peuvent potentiellement aider à : (i) identifier si une société est établie dans le pays d'origine ; (ii) identifier si le salarié est normalement employé dans le pays d'ori-

gine ; (iii) identifier la qualification du travailleur détaché, donnée requise pour savoir quel salaire est applicable dans le pays d'accueil ; (iv) surveiller le respect des paiements de certains éléments de salaire.

Il est clair que, dans la mesure où ces informations concernant ces aspects sont accessibles et partagées, elles peuvent être utilisées non seulement pour identifier les cas de fraude (comme c'est le cas pour la carte d'identification française), mais aussi pour réduire la charge administrative relative au détachement pour les employeurs (comme c'est le cas pour les Accords bilatéraux transnationaux). Les aspects clés de ces expériences portent sur la numérisation des données qui deviennent aisément accessibles aux fins de contrôle. Les options soutenues par les partenaires sociaux en faveur de l'accessibilité des données utiles peuvent également être particulièrement intéressantes pour les autres secteurs dans lesquels le détachement pose des problèmes d'accessibilité aux informations sur les contrats de travail, comme dans le secteur des transports routiers.

Bien entendu, les solutions adoptées prendront en compte les questions de respect de la vie privée et de protection des données. Dans le cas du DURC et des Accords bilatéraux transnationaux, ces aspects ont été surmontés par le partage de métadonnées simples. Dans les deux cas, il revient à l'organisme gérant la base de données de vérifier si une entreprise est en accord avec les obligations concernées, tandis que l'organisme requérant n'est informé que du résultat positif ou négatif de l'enquête soit sur base manuelle, soit sur base automatique.

Cependant, les données administratives seules pourraient ne pas suffire à donner une image réelle de l'emploi dans une entreprise. Par exemple, les données administratives ne suffisent pas à identifier si une entreprise abuse du recours à des travailleurs indépendants, ne rapporte pas toutes les heures de travail ou emploie plus d'effectifs qu'elle ne le déclare. Tous ces aspects ne seront vérifiés qu'à travers des activités appropriées d'inspection sur le terrain, si possible soutenues et dirigées par l'utilisation intelligente des fichiers administratifs.

Une première tentative pour décourager la fraude en combinant les avantages de l'inspection et ceux des données est certainement l'utilisation de cartes d'identification qui facilite les activités des inspecteurs en permettant à ceux-ci d'identifier rapidement les informations utiles concernant le statut et les détails personnels des salariés ou encore les employés présents sur le site et susceptibles de ne pas être déclarés, autrement dit ceux qui ne portent pas de carte.

Cependant, il ressort des réunions tenues durant le projet qu'il reste encore beaucoup à faire en ce qui concerne l'exploitation du potentiel à tirer du rapprochement des données. Par exemple, les données de différentes sources concernant l'emploi peuvent contribuer à révéler la présence de salariés non correctement déclarés ou le rapprochement entre les données concernant l'emploi et les informations sur le type et la taille des ouvrages de construction peut aider à mieux cibler les inspections en direction des entreprises embauchant un faible nombre de salariés par comparaison au travail attendu.

Aussi longtemps que les organisations de partenaires sociaux comme les fonds sectoriels paritaires auront des données, elles pourront jouer un rôle actif dans la négociation d'accord sur le partage de données structurées avec les institutions publiques appropriées.

En effet, comme cela a été le cas pour la « négociation décentralisée dans la région de Lombardie » et pour les cartes françaises et espagnoles, la négociation collective elle-même peut représenter un outil puissant.

Dans tous ces cas, les préoccupations émises par les partenaires sociaux ont porté à un accord sur l'adoption d'outils devant permettre de suivre certains aspects des relations d'emploi. Dans le cas de la France, le même outil a été adopté plus tard par l'État qui a rendu la carte d'identité obligatoire. De plus, grâce à l'utilisation d'outils électroniques ou numériques, cette expérience peut entraîner une réduction de la charge administrative pour les employeurs.

Cependant, les expériences reposant sur la négociation collective sont confrontées à deux types d'obstacles au cœur des règles européennes sur le détachement.

Selon la jurisprudence de la Cour de Justice, les mesures relevant les normes pour l'emploi et renforçant les obligations des employeurs au-delà des conditions prévues par la Directive 96/71/CE sont en mesure de constituer une infraction à la libre prestation de services, ce qui constitue la base légale de la directive.

Cela signifie que ces dispositions peuvent être sujettes à un test légal évaluant si elles sont nécessaires et proportionnelles à la réalisation de l'intérêt public recherché.

L'applicabilité des accords collectifs eux-mêmes peut également être remise en cause, comme cela a été le cas pour le jugement très controversé dans le Cas Rüffert (C-346/06, EU:C:2008:189) dans lequel un accord collectif allemand couvrant les ouvrages publics a été jugé comme ne répondant pas à la condition d'« applicabilité universelle » parce qu'il ne couvrait que le secteur public, et pas le secteur du bâtiment dans son ensemble. Ainsi, les tentatives mentionnées pour renforcer la protection des travailleurs détachés par une négociation collective peut faire l'objet d'obstacles légaux dans des pays dans lesquels sa structure et son rôle sont faibles ou ont été affaiblis dans le cadre de mesures d'austérité, comme cela a été le cas dans de nombreux pays d'Europe du sud et de l'est au cours de la dernière décennie.