

POST-LAB

Développement d'expériences de coopération administrative
dans le cadre du détachement de salariés



ORIENTATIONS

POST-LAB

Développement d'expériences de coopération administrative dans le cadre du détachement de salariés

Les auteurs des présentes orientations sont:

Barbara De Micheli, Michele Faioli, Feliciano Iudicone (FGB) ; Giacomo Virgilio (CNCE) ;
Frederic Turlan (Ir Share) ; Dan Cristescu (Latina) ; Julia Frías, Pablo Sanz (Notus).



notus



LATINA



Le présent rapport a été rédigé pour le projet Post-Lab qui a été subventionné dans le cadre de l'appel à propositions VP/2015/007 de la DG pour l'Emploi, les Affaires sociales et l'Inclusion de la Commission européenne.

Les opinions exprimées dans le présent rapport ne reflètent que la pensée des auteurs.

La Commission européenne n'assume aucune responsabilité quant à l'usage des informations contenues dans ce document.

SOMMAIRE

1.	INTRODUCTION	3
1.1	OBJECTIFS ET ACTIVITÉS DU PROJET POST-LAB	3
1.2	LES ORGANISATIONS IMPLIQUÉES DANS POST-LAB	4
1.3	BUTS ET OBJECTIFS DES ORIENTATIONS	5
2.	DÉTACHEMENT DES TRAVAILLEURS: CADRE LÉGAL DE L'UE	7
2.1	DÉTACHEMENT DES TRAVAILLEURS AUX TERMES DE LA DIRECTIVE 96/71/CE	8
2.2	DÉTACHEMENT DE TRAVAILLEURS AUX TERMES DU RÈGLEMENT (CE) 883/2004	9
2.3	INFORMATIONS PERTINENTES POUR IDENTIFIER LES SOCIÉTÉS DITES « BOÎTE AUX LETTRES »	10
2.4	INFORMATIONS PERTINENTES AU CONTRÔLE DU PAIEMENT DES SALAIRES ET DES CONTRIBUTIONS DE SÉCURITÉ SOCIALE	12
3.	FRANCE	14
3.1	CGT NETWORK - RÉSEAU EUROPÉEN POUR UN DÉTACHEMENT ÉQUITABLE ET RESPONSABLE - EUROPEAN NETWORK FOR FAIR AND RESPONSIBLE POSTING OF WORKERS (REDER)	14
3.2	ACCORD NATIONAL POUR LUTTER CONTRE LE DUMPING SOCIAL DANS LE SECTEUR DU BÂTIMENT	17
3.3	INTRODUCTION D'UNE CARTE D'IDENTIFICATION OBLIGATOIRE DANS LE SECTEUR DU BÂTIMENT	19
4.	ITALIE	22
4.1	NÉGOCIATION DÉCENTRALISÉE DANS LA RÉGION DE LOMBARDIE POUR LE CONTRÔLE DES CONDITIONS D'EMPLOI SUR LES CHANTIERS DE CONSTRUCTION DE L'EXPO 2015	22
4.2	DURC EN LIGNE - DOCUMENT UNIQUE DE CERTIFICATION DE CONFORMITÉ DE TRAVAIL (DURC EN LIGNE)	24
4.3	ACCORDS BILATÉRAUX TRANSNATIONAUX ENTRE L'ITALIE, L'ALLEMAGNE, L'AUTRICHE ET LA FRANCE	27
5.	ROUMANIE	30
5.1	REGISTRE DES SALARIÉS EN ROUMANIE (REVISAL)	30
6.	ESPAGNE	32
6.1	ACCORD POUR L'ÉCHANGE D'INFORMATION ET DE COOPÉRATION ENTRE L'INSPECTION DU TRAVAIL ET LA SÉCURITÉ SOCIALE EN ESPAGNE ET L'INSPECTION GÉNÉRALE DU TRAVAIL AU PORTUGAL	32
6.2	CARTE PROFESSIONNELLE DU BÂTIMENT (TPC)	34
7.	CONCLUSIONS	36

1. INTRODUCTION

1.1 OBJECTIFS ET ACTIVITÉS DU PROJET POST-LAB

Post-Lab (développement d'expériences de coopération administrative dans le cadre du détachement de travailleurs) est un projet transnational subventionné par l'UE visant à faciliter la coopération administrative entre les autorités publiques et les partenaires sociaux dans le domaine du détachement de travailleurs dans le secteur du bâtiment.

Contrairement aux salariés se déplaçant à l'étranger, qui sont couverts par le droit applicable dans l'État où ils travaillent au même titre que les ressortissants dudit État, les travailleurs détachés ne sont couverts que par un ensemble restreint de conditions d'emploi convenues par le droit du travail de l'État membre dans lequel ils sont détachés (le pays d'accueil). En revanche, en ce qui concerne la sécurité sociale, ils restent assurés dans l'État membre dans lequel ils sont salariés (le pays d'origine).

Bien que des informations complètes concernant le nombre effectif de travailleurs détachés fassent défaut, les données administratives suggèrent que le détachement de travailleurs est un phénomène grandissant dans l'ensemble de l'Europe, avec environ 1,5 million de cas rapportés en 2015, dont 40 % dans le secteur du bâtiment¹.

Ces chiffres et la dimension transnationale du détachement exigent de plus en plus une coopération transfrontalière structurée et rapide afin de ne pas soulever de difficultés administratives superflues tout en assurant la conformité avec les dispositions concernant le détachement de travailleurs.

De fait, les dispositions relatives au détachement facilitent, d'un côté, la libre circulation des salariés et la liberté de fournir des services au sein de l'UE tout en évitant la fragmentation des dossiers de sécurité sociale sur toute l'UE et en définissant un ensemble de mesures de protection de l'emploi à observer au sein de l'UE. De l'autre côté, les différences de niveaux de salaire et les taux de contribution de sécurité sociale parmi les États membres peuvent déclencher, à travers le recours au détachement, une compétition en fonction du coût de la main d'œuvre avec des conséquences négatives sur la concurrence loyale et les conditions de travail.

Comme il ressort de la recherche menée par Eurofound au niveau de l'UE, des cas de recours abusifs de détachement sont signalés dans la plupart des pays de l'UE et sont particulièrement importants dans le secteur du bâtiment².

Cela est en particulier le cas de l'embauche de salariés par des sociétés formellement établies le pays d'origine mais qui n'ont aucune activité substantielle menée sur place (les sociétés dites « boîtes aux lettres »). De cette façon, les entreprises en question peuvent appliquer de façon frauduleuse les dispositions légales plus favorables du pays d'origine au lieu de celles du pays dans lequel les travailleurs sont faussement détachés et normalement salariés.

De plus, des lacunes dans le partage transfrontalier d'informations laissent de la place pour les infractions aux règles relatives au détachement, comme le paiement des taux de salaire minimal en vigueur dans le

¹ Pacolet, J., De Wispelaere, F. (2016), *Posting of workers, Report on A1 portable documents issued in 2015*, European Commission, Bruxelles.

² Eurofound (2016), *Exploring the fraudulent contracting of work in the European Union*, Publications Office of the European Union, Luxembourg ; voir aussi : Eurofound (2017), *Fraudulent contracting of work: Abusing the posting of workers (Belgium, Finland and Italy)*, Eurofound, Dublin.

pays d'accueil, les restrictions sur la durée du détachement et le juste paiement des contributions de sécurité sociale dans le pays d'origine.

Afin de contribuer à la lutte contre de tels abus, le projet Post-Lab aborde la coopération administrative et le partage d'informations comme un facteur clé pour faciliter la conformité aux règles sur le détachement dans le secteur du bâtiment. Cela inclut non seulement des mesures de dissuasion, comme celles facilitant la détection des fraudes et l'application des droits des travailleurs détachés, mais aussi les actions de prévention telles que celles simplifiant les procédures de détachement pour les sociétés ou permettant aux salariés concernés d'accéder plus facilement aux informations utiles.

Le projet a en particulier envisagé la sélection et l'évaluation des pratiques utiles développées au niveau national et transnational en France, en Italie, en Roumanie et en Espagne.

Le projet s'est déployé en trois phases principales de recherche commençant en décembre 2015 et se terminant en janvier 2018, à savoir :

- L'analyse préliminaire, l'identification et la description des caractéristiques des pratiques sélectionnées par une recherche documentaire et des interviews des organismes impliqués ;
- La phase « Laboratoires de coopération » durant laquelle ces mesures ont été présentées et soigneusement évaluées par des ateliers transnationaux avec des experts et des parties intéressées ;
- L'analyse finale et la synthèse des éléments probants du projet dans : (i) des orientations suggérant des parcours pour faire appliquer les droits des travailleurs détachés tout en réduisant si possible la charge administrative sur les employeurs. (ii) un rapport final à publier au plus tard à la fin du projet en décrivant la méthodologie de Post-Lab et les résultats pour faciliter l'acceptation d'initiatives similaires.

1.2 LES ORGANISATIONS IMPLIQUÉES DANS POST-LAB

Le projet est mis en œuvre par un groupe de cinq organisations (partenaires sociaux, institutions paritaires et centres de recherche UE) dans quatre pays de l'UE.

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, faisant en sorte que l'emploi occasionnel et temporaire n'empêche pas les augmentations de salaire en fonction de l'ancienneté ou le paiement des éléments de salaire légaux tels que les indemnités de congé 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). Au cours des dernières années, la CNCE a également signé des accords bilatéraux transnationaux avec ces organisations dans le domaine du détachement, accords qui ont été évalués comme faisant partie 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 salariés sur les relations sociales et les questions relatives à la législation du travail. 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 et 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 et ceux des personnes résidant ou travaillant seulement dans ces pays, travailleurs détachés inclus. Latina collabore étroitement avec des institutions nationales italiennes et roumaines et apporte une assistance technique, légale et administrative quotidienne aux salariés en provenance ou à destination de la Roumanie.

Notus (ES) est un centre de recherche créé et fondé 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. Notus coopère avec les partenaires sociaux sur une base continue.

1.3 BUTS ET OBJECTIFS DES ORIENTATIONS

Ces orientations résument les éléments probants du projet Post-Lab en présentant un ensemble de pratiques concernant le domaine du détachement et en incluant une évaluation sur la manière dont elles aident ou pourraient aider à faciliter la conformité aux règles sur le détachement et en suggérant des parcours possibles aux parties concernées sur les stratégies possibles à cet égard.

La présentation des pratiques suit un schéma permettant d'identifier facilement : (i) le type de parties concernées impliquées ; (ii) la caractéristique principale, y compris le type d'information créé et / ou partagé et dans quel but ; (iii) le processus d'adoption, y compris les préoccupations qui ont mené à l'adoption de la pratique et les informations sur la manière dont elle a été planifiée et développée au départ ; (iv) aspects critiques, notamment une perspective sur la pratique et sur les difficultés rencontrées dans sa mise en œuvre.

L'évaluation construite sur la contribution de chaque pratique joue ou peut jouer sur l'identification d'un ensemble d'informations appropriées dans le cas concernant le détachement sur la base des lois de l'UE.

Les dispositions légales de l'UE dans le domaine ont également été résumées et sont présentées dans le prochain chapitre avec pour buts de : (i) fournir une orientation globale aux parties concernées en identifiant les limites entre les pratiques légales et irrégulières dans le domaine du détachement ; (ii) soutenir les lecteurs afin qu'ils fassent leur propre évaluation des pratiques présentées.

Les orientations attribuent à toutes les parties prenantes des tâches pertinentes relativement à la question du détachement ou à la possession des informations utiles sur les éléments administratifs et factuels caractérisant les relations d'emploi.

En particulier, les orientations s'adressent principalement aux groupes suivants :

- bureaux et autorités de liaison : ces organismes sont officiellement en charge du partage des données pertinentes au niveau transnational lorsqu'une requête par une autorité compétente d'un État membre est présentée pour des questions couvertes par la directive 96/71/CE. Ils ont également la tâche de rendre les informations concernant le détachement aisément accessibles aux autorités des autres États membres, des salariés et des entreprises ;
- institutions de sécurité sociale : ces organismes délivrent le formulaire A1 conçu pour établir quelle législation de sécurité sociale reste applicable en cas de détachement. Le formulaire A1 couvre les informations sur la nature des relations d'emploi (subordonné / indépendant). En cas de doute quant à l'exactitude de ces informations, les institutions de sécurité sociale vérifieront la nature des relations d'emploi et contrôleront les conditions d'application du système national de sécurité sociale ;
- inspections du travail : ces organismes surveillent et contrôlent, y compris par des inspections sur le terrain, la nature des relations d'emploi en regard du droit du travail et de la sécurité sociale en sanction-

nant les cas de détachement non déclaré, de détachement frauduleux de personnel indépendant et de non conformité aux conditions liées aux règles sur le détachement de la main d'œuvre. L'activité des inspections peut également se traduire par une demande de coopération transnationale, par exemple pour accéder aux feuilles de paie ou aux dossiers concernant les emplois antérieurs, ainsi que pour vérifier l'exactitude des informations contenues dans le formulaire A1, la bonne classification des salariés aux fins de la sécurité sociale et le paiement régulier des contributions de sécurité sociale dans le pays d'origine ;

- fonds sectoriels : dans un certain nombre de pays, des fonds sectoriels gèrent des éléments de salaire ayant pour fonction de couvrir les éléments de paie auxquels la main d'œuvre détachée a droit, comme les indemnités de congé. De plus, à la lumière de leur rôle, les autorités gérant ces fonds, généralement établies par les partenaires sociaux sur base paritaire, peuvent avoir des informations utiles pour vérifier la présence de fraudes, par exemple des renseignements concernant les emplois précédents des salariés ou l'activité de l'entreprise ;
- partenaires sociaux : ces organisations peuvent compléter les informations administratives avec leurs connaissances pratiques sur comment et où les fraudes ont lieu ou sont susceptibles d'avoir lieu, grâce à leurs relations avec des membres ou des sociétés / salariés demandant des conseils ou un soutien. De plus, ils peuvent donner des informations utiles sur les taux salariaux applicables dans la mesure où cette tâche est requise pour la négociation de conventions collectives dans le pays concerné.

2. DÉTACHEMENT DES TRAVAILLEURS: CADRE LÉGAL DE L'UE

Ce chapitre résume brièvement les règles pertinentes relatives au détachement, règles qui ont servi de référence pour identifier et évaluer les pratiques présentées dans les présentes orientations et qui guideront l'évaluation de conformité avec les règles sur le détachement.

À ce sujet, les principaux éléments légaux à prendre en compte sont : (i) la directive 96/71/CE définissant les conditions générales d'emploi concernant le détachement de travailleurs effectué dans le cadre d'une prestation de services ; (ii) Article 12 du règlement (CE) 883/2004 définissant les règles relatives à la coordination de la sécurité sociale en cas de détachement transfrontalier.

La directive 96/71/CE sera interprétée à la lumière de la directive 2014/67/UE récemment transposée prévoyant des règles qui visent à l'application de la directive 96/71/CE, y compris l'interprétation des concepts clé contenues dans ladite directive. Selon les Traités de l'UE, les directives ne sont pas directement applicables. Au lieu de cela, elles ont force contraignante en termes de résultats à atteindre, les États membres ayant le devoir de les transposer dans leur législation nationale.

Il en résulte donc que les définitions, règles et critères contenues dans les présentes directives pourraient ne pas refléter pleinement leur transposition au niveau national.

L'interprétation des règles contenues dans le règlement (CE) 883/2004 est fournie par le règlement (CE) 987/2009 et par les décisions de la Commission administrative pour la coordination des systèmes de sécurité sociale. Il s'agit là d'un organisme constitué de représentants de tous les États membres de l'UE et ayant pour tâche de traiter des questions administratives et de promouvoir la coopération dans le domaine de la coordination de la sécurité sociale.

Alors que les règlements sont directement applicables dans les États membres de l'UE, les décisions de la Commission administrative ne sont pas légalement contraignantes, mais elles guident dans une large mesure les autorités nationales quant à l'interprétation des règles de l'UE. Cela est le cas, en ce qui concerne le détachement, pour la décision A2 de la Commission administrative.

Pour ce qui touche plus spécifiquement à la coopération transfrontalière, il faut souligner que, en vertu de la directive 96/71/CE, chaque État membre désignera un bureau de liaison ou d'autres autorités compétentes devant servir de point de contact pour les autorités, les salariés et les employeurs étrangers en matière de détachement. De plus, Les bureaux de liaison et les autres autorités autorisées peuvent communiquer entre eux au niveau transnational à travers la plateforme Web du système d'information du marché intérieur (IMI) sur laquelle un ensemble de questions et de réponses déjà traduites concernant les conditions d'emploi des travailleurs détachés est disponible.

Les salariés et les entreprises peuvent trouver des informations sur les dispositions nationales applicables utiles et sur les points de contact dans toute l'UE sur la page Web Votre Europe de l'Union européenne.

2.1 DÉTACHEMENT DES TRAVAILLEURS AUX TERMES DE LA DIRECTIVE 96/71/CE

Selon la Directive 96/71/CE, un « travailleur détaché » est

« un **travailleur** qui, pendant une **période limitée**, exécute son travail sur le territoire d'un État membre autre que l'État sur le territoire duquel **il travaille habituellement**».

Les travailleurs détachés se verront garantir un ensemble de base de droits du travail en ligne avec les dispositions prévues dans le pays d'accueil. Ces dispositions couvrent :

- a) les périodes maximales de travail et les périodes minimales de repos ;
- b) la durée minimale des congés annuels payés;
- a) les taux de salaire minimal, y compris ceux majorés pour les heures supplémentaires; le présent point ne s'applique pas aux régimes complémentaires de retraite professionnels ;
- b) les conditions de mise à disposition des travailleurs, notamment par des entreprises de travail intérimaire;
- c) la santé, la sécurité et l'hygiène au travail ;
- d) les mesures protectrices applicables aux conditions de travail et d'emploi des femmes enceintes et des femmes venant d'accoucher, des enfants et des jeunes;
- e) l'égalité de traitement entre hommes et femmes ainsi que d'autres dispositions en matière de non-discrimination.

Les dispositions du pays d'accueil ne s'appliquent que dans la mesure où les salariés ne se voient pas reconnaître un degré supérieur de protection dans le pays d'origine (principe de traitement préférentiel).

Les États membres peuvent également étendre le degré de protection de l'emploi « en cas de dispositions d'ordre public » et en demandant l'application des conditions générales d'emploi spécifiées dans les conventions collectives universellement applicables. Et pourtant, la portée réelle de ces dispositions a été considérablement restreintes par la Cour de justice, en adoptant une interprétation étroite de la signification de « universellement applicables » et de « dispositions d'ordre public ».

Pour les questions non couvertes par la directive 96/71/CE, le droit du travail de l'État d'origine reste applicable.

Pour faciliter et uniformiser les mesures de contrôle, la directive 2014/67/UE a introduit l'obligation pour les entreprises souhaitant détacher un travailleur à l'étranger d'envoyer une déclaration préalable aux autorités du pays d'accueil. La déclaration couvrira les informations pertinentes au contrôle et aux autorités compétentes, notamment : l'identité de l'employeur, la période et le lieu de détachement, le nombre de travailleurs impliqués et la nature de la prestation justifiant le détachement.

Les entreprises détachant leurs salariés à l'étranger désigneront également : (i) un contact dans le pays d'accueil pour faire la liaison avec les autorités nationales ; (ii) un représentant à travers lequel les syndicats dans le pays d'accueil peuvent tenter d'engager une négociation collective.

2.2 DÉTACHEMENT DE TRAVAILLEURS AUX TERMES DU RÈGLEMENT (CE) 883/2004

Dans la mesure où la sécurité sociale est concernée, relativement à l'Article 12 du règlement (CE) 883/2004, un « travailleur détaché » est :

une « personne qui exerce une activité salariée dans un État membre pour le compte d'un employeur y exerçant normalement ses activités, et que cet employeur détache pour effectuer un travail pour son compte dans un autre État membre».

Les travailleurs détachés peuvent rester couverts par le système de sécurité sociale pendant une période maximale de 24 mois, à condition qu'ils ne remplacent pas une autre personne.

Contrairement à la directive 96/71/EC, le règlement (CE) 883/2004 s'applique également aux travailleurs détachés « non salariés » en déclarant qu'ils resteront assujettis au système de sécurité sociale de l'État membre dans lequel ils conduisent normalement leur activité, à condition que la durée prévisible de cette activité n'excède pas vingt-quatre mois.

En vertu des dispositions concernant la coordination de la sécurité sociale, les employeurs ou les travailleurs détachés non salariés doivent également informer, « chaque fois que possible en avance », les institutions de sécurité sociale du pays d'origine lorsqu'ils mènent une activité dans un autre État membre.

À cette fin, ils peuvent demander à l'autorité nationale désignée dans le pays d'origine de délivrer le certificat A1 / document portable (PD) spécifiant quelle est la législation nationale s'appliquant à eux.

Conformité avec les règles sur le détachement des salariés

Les règles de l'UE en matière de détachement fournissent les orientations supplémentaires requises pour établir si le détachement est mis en œuvre de façon légale. Ces règles aident principalement à établir si l'employeur conduit véritablement des activités dans l'État d'origine.

À ce jour, les règles de l'UE ne répondent que partiellement aux autres problèmes susceptibles de se présenter en cas de détachement, par exemple le non-respect des taux de salaire minimal prévus dans le pays d'accueil ou le paiement des contributions de sécurité sociale dues dans le pays d'origine. De l'autre côté, ces aspects sont couverts par les propositions de révision de la directive 96/71/CE et du règlement (CE) 883/2004 actuellement en discussion au niveau de l'UE.

Les sections suivantes fournissent une description des informations pertinentes pour établir si le détachement est en ligne avec les règles de l'UE, conformément aux deux principaux types d'abus couverts par le projet Post-Lab, à savoir : utilisation d'entreprises dites « boîte aux lettres » et non-observation des règles sur le paiement de taux de salaire minimal et des contributions de sécurité sociale. Il va sans dire que ces deux types d'abus peuvent, en pratique, se chevaucher, chaque fois qu'une entreprise dite « boîte aux lettres », en sus d'échapper à la pleine application du droit du travail prévu dans le pays d'accueil, évite de payer les contributions de sécurité sociale dans le pays d'origine et / ou ne se conforme pas aux taux de salaire minimal dus aux travailleurs détachés.

2.3 INFORMATIONS PERTINENTES POUR IDENTIFIER LES SOCIÉTÉS DITES « BOÎTE AUX LETTRES »

Pour que les règles de détachement s'appliquent en cas d'emploi salariés : (i) l'employeur doit mener une activité substantielle dans l'«État d'origine » ; (ii) le travailleur doit travailler normalement dans ledit État ; (iii) le travailleur doit être détaché pour le compte de l'employeur, ce qui signifie qu'un lien direct entre l'employeur et le salarié existe et que ce lien perdure pendant toute la période de détachement. Lorsque tel n'est pas le cas, le rattachement au système de sécurité sociale du pays d'origine et l'application restreinte du droit du travail du pays d'accueil pourraient être jugés illégaux.

Les sociétés qui ne sont pas en ligne avec les conditions susmentionnées peuvent, de fait, être des sociétés dites « boîte aux lettres », c'est-à-dire des sociétés formellement établies dans un pays dans le seul but de profiter des lois applicables dans ce pays.

Les critères adoptés pour établir si l'employeur et le salarié ne sont pas actifs dans l'État membre d'origine sont spécifiés par la directive 96/71/CE aux fins du droit du travail et par le règlement (CE) 883/2004 pour les contributions de sécurité sociale, comme expliqué en détail plus avant.

Le lieu de travail

Pour prévenir tout abus, la directive 96/71/CE demande que les travailleurs mènent leur travail pendant une « **période limitée** » dans un État autre que celui dans lequel la personne « **travaille normalement** ». Ces conditions requises ne sont sujettes à aucun seuil ou aucune limite de temps. Au lieu de cela, selon la directive 2014/67/UE, tous les éléments factuels caractérisant ce travail et la situation du travailleur seront examinés en fonction de cela. Les aspects à prendre en compte peuvent inclure en particulier :

- a) si le travail est exécuté pendant une période de temps limitée dans un autre État membre ;
- b) la date à laquelle le détachement commence ;
- c) le détachement a lieu vers un État membre autre que celui dans lequel ou duquel le travailleur détaché poursuit habituellement ses activités professionnelles selon le règlement (CE) n° 593/2008 (Rome I) et / ou la Convention de Rome ;
- d) le travailleur détaché retourne ou est supposé retourner travailler dans l'État membre d'où il a été détaché à la fin de sa mission ;
- e) la nature des activités ;
- f) les frais de voyage, pension, logement hébergement sont assurés ou remboursés par l'employeur qui détache le travailleur et, le cas échéant, la façon dont ces frais sont assurés ou la méthode de remboursement sont spécifiées ;
- g) toute période antérieure durant laquelle le détachement a été assuré par un ou plusieurs travailleurs (détachés).

Au lieu de cela, en ce qui concerne la sécurité sociale, la condition requise pour établir qu'un travail est conduit normalement dans l'État d'origine répond aux critères suivants :

- a) la durée prévue de détachement, ou la durée effective de ce dernier, ne doit pas excéder les 24 mois ;
- b) le travailleur détaché sera assujéti aux lois du pays d'origine au moins immédiatement avant que le détachement n'ait commencé ou, en cas de travailleur indépendant, celui-ci doit conduire habituellement une part substantielle d'activités dans le pays d'origine dans lequel les exigences liées à la poursuite des dites activités continueront d'être assurées dans le but d'être reprises après la période de détachement.

Pour prévenir les fraudes, la réglementation (CE) 883/2004 demande également aux travailleurs de ne pas remplacer une autre personne pour que les règles du détachement puissent être appliquées. Cela signifie que, par exemple, un travailleur envoyé à l'étranger pour exécuter la même tâche qu'un collègue ayant terminé sa propre période de détachement, soit assuré auprès des institutions de prévoyance sociale du pays hôte, indépendamment de la durée du détachement précédent. Cela n'empêche pas le travailleur d'être un « travailleur détaché » aux fins du droit du travail, conformément à la directive 96/71/CE.

La Décision A2 de la Commission administrative donne d'autres orientations sur les critères concernant le détachement en regard de la sécurité sociale en déclarant que :

- a) Lorsque le détachement implique le même travailleur, les mêmes entreprises et le même État membre, une nouvelle période de détachement ne sera pas autorisée avant qu'une période d'au moins deux mois ne se soit écoulée à compter de la fin du détachement précédent³ ;
- b) l'employé sera couvert par le système de sécurité sociale de l'État membre d'origine pendant au moins un mois avant qu'un détachement à partir de ce pays ne puisse avoir lieu.

Pour des périodes plus courtes, la discrétion est laissée aux autorités nationales pour déterminer la situation au cas par cas et en prenant en compte tous les autres facteurs.

La Décision A2 exclut également les cas de « triangulation » des règles relatives à la couverture sociale applicable au détachement.

Cela inclut les cas dans lesquels le travailleur détaché dans une entreprise d'un État membre est mis à la disposition d'un tiers dans le même État membre ou dans un autre État membre, ou les cas dans lesquels le travailleur est recruté dans un État membre par un employeur basé dans un autre État membre pour être détaché dans un troisième État membre.

Le lieu d'établissement

Une autre condition essentielle pour l'applicabilité de la directive 96/71/CE est que l'entreprise doit être établie dans un État membre.

La directive 2014/67/UE a également établi que, pour établir si une entreprise exécute véritablement des activités substantielles autres que la gestion et / ou des activités administratives purement internes dans un État membre, les autorités compétentes feront une évaluation globale de tous les éléments factuels caractérisant ces activités, notamment :

- a) le lieu où sont implantés le siège statutaire et l'administration centrale de l'entreprise, où elle a des bureaux, paye des impôts et des cotisations sociales et, le cas échéant, en conformité avec le droit national, est autorisée à exercer son activité ou est affiliée à la chambre de commerce ou à des organismes professionnels;
- b) le lieu de recrutement des travailleurs détachés et le lieu d'où ils sont détachés ;
- c) le droit applicable aux contrats conclus par l'entreprise avec ses salariés, d'une part, et avec ses clients, d'autre part ;
- d) le lieu où l'entreprise exerce l'essentiel de son activité commerciale et où elle emploie du personnel administratif ;

³ Cela peut également être entendu comme permettant des périodes consécutives de détachement impliquant la poursuite des activités professionnelles par le même employé détaché, mais pour différentes entreprises ou dans différents pays hôtes.

- e) le nombre de contrats exécutés et/ou le montant du chiffre d'affaires réalisé dans l'État membre d'établissement, en tenant compte de la situation particulière que connaissent, entre autres, les entreprises nouvellement constituées et les PME.

Ces éléments rassemblent et intègrent ceux déjà établis aux mêmes fins dans le domaine de la sécurité sociale.

2.4 INFORMATIONS PERTINENTES AU CONTRÔLE DU PAIEMENT DES SALAIRES ET DES CONTRIBUTIONS DE SÉCURITÉ SOCIALE

Comme déjà dit, en cas de détachement, les salaires doivent être alignés sur les taux de salaire minimal prévus dans le pays d'accueil dans la mesure où cela est plus favorable pour le travailleur.

Le salaire applicable inclut également les taux de rémunération des heures supplémentaires, le paiement des frais de nourriture, de logement et de transport et les autres éléments minimaux de paie ayant une efficacité générale.

Néanmoins, la définition effective des éléments de paie soumis au principe des « taux de salaire minimal » est litigieuse, en particulier après le « quartet Laval ». Ces quatre jugements de la Cour de Justice ont substantiellement réduit les marges d'application du droit du travail du pays d'accueil et des dispositions relatives aux conventions collectives au-delà des standards établis par la directive 96/71/CE en observant que la base légale de la directive 96/71/CE est la « liberté de fournir des services » consacrée par les traités de l'UE et les mesures à même de représenter une charge pesant sur les prestataires de service seront évaluées à cet égard.

Selon les pratiques du pays en termes de niveau, les taux de salaire minimal peuvent être établis par la loi ou par convention collective. En vertu de la directive 2014/67/UE, les États membres doivent rendre les informations relatives aux taux de salaire minimal aisément accessibles sur un site Internet national sous la forme d'une source officielle unique d'informations sur le détachement. Ceci dit, les échelles et éléments de salaire pourraient ne pas être toujours faciles à comprendre et les sociétés pourraient avoir besoin d'assistance et de conseils complémentaires.

Par exemple, dans certains pays européens, en raison de la nature incertaine et temporaire de l'emploi dans le secteur du bâtiment, les fonds sectoriels, généralement établis conjointement par les partenaires sociaux, gèrent un certain nombre d'éléments salariaux considérés comme faisant partie des taux de salaire minimal par la législation nationale comme : les congés payés, le treizième mois ou les indemnités de mauvais temps, ces dernières indemnisant les journées de travail perdues en raison des mauvaises conditions météorologiques.

Cela signifie que, normalement, l'employeur s'enregistrera auprès du fonds à l'étranger et paiera les contributions relatives pour le travailleur détaché dans le pays concerné. En l'absence de coopération entre les fonds et d'un accès approprié aux informations par l'employeur, le risque existe que les contributions du travailleur détaché ne soient pas payées ou que l'employeur paie lesdites contributions dans le pays d'origine et dans le pays d'accueil.

De plus, lorsqu'il s'agit de suivi et d'assurer la conformité aux taux de salaire minimaux, un certain nombre d'éléments doivent être examinés.

Tout d'abord, des preuves de paiement et de temps de travail sont requises pour un contrôle croisé établissant que la paie est appropriée au nombre d'heures ouvrées et que les heures ouvrées déclarées correspondent bien aux heures effectivement ouvrées.

De plus, les taux de salaire minimal peuvent varier en fonction des compétences de l'employé de sorte que des éléments concernant l'ancienneté professionnelle, les compétences acquises formellement ou la classification du poste occupé peuvent être nécessaires pour vérifier que les bons taux de salaire minimal sont appliqués au travailleur.

Ces informations ne sont pas nécessairement accessibles dans le pays d'accueil. La directive 2014/67/UE a fait un petit pas en avant à cet égard en envisageant que les documents tels que des feuilles de paie, des preuves de paiement de salaire et des feuilles de présence doivent être maintenues ou conservées à disposition dans le pays d'accueil.

La coopération avec les organismes administratifs dans les pays d'origine reste donc cruciale pour obtenir les informations utiles lorsque celles-ci viennent à manquer.

Cela est d'autant plus important lorsqu'il s'agit de la sécurité sociale. En fait, les autorités compétentes dans le pays d'accueil ne sont pas en position de vérifier si les contributions de sécurité sociale sont payées dans le pays d'origine à moins qu'une requête ne soit présentée à l'autorité compétente de l'État d'origine.

L'application des taux de salaire minimal et le respect du paiement des contributions de sécurité sociale peuvent également être contournés en détachant des faux travailleurs indépendants.

Dans ce cas, les conditions générales d'emploi envisagées dans le pays d'accueil ne peuvent être appliquées que si les inspecteurs du travail dans le pays d'accueil prouvent que le travailleur indépendant détaché exécute effectivement un travail de type subordonné en vertu du droit du travail dans le pays d'emploi. Ceci dit, seul le pays d'origine a compétence pour qualifier la relation de travail comme du salariat aux fins de la sécurité sociale.

En cas de doute, les autorités du pays d'accueil présenteront une demande d'informations à l'autorité délivrant le formulaire A1 en lui demandant de réévaluer sa décision et, le cas échéant, d'annuler ou d'amender le certificat A1.

3. FRANCE

3.1 CGT NETWORK - RÉSEAU EUROPÉEN POUR UN DÉTACHEMENT ÉQUITABLE ET RESPONSABLE - EUROPEAN NETWORK FOR FAIR AND RESPONSIBLE POSTING OF WORKERS (REDER)

Parties prenantes

Fédération nationale des salariés de la construction, Confédération générale du travail (FNSCBA-CGT) – France : Syndicat

Confederazione Generale Italiana del Lavoro (CGIL) – Italie : syndicat Direction générale du travail – France : gouvernement

Confederación Sindical de Comisiones Obreras (CCOO) – Espagne : Syndicat ; inspection du travail – Espagne : inspection du travail

Federazione Italiana dei Lavoratori del Legno, dell'Edilizia, delle industrie Affini ed estrattive (FILLEA CGIL) – Italie : syndicat

Territorio Europa Lavoro (TELA) – Italie : ONG

Confédération des syndicats chrétiens- Bâtiment Industrie Énergie – Belgique : syndicat Federale Overheidsdienst Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg – Belgique : Confédération syndicale des syndicats indépendants de Bulgarie (CITUB) – Bulgarie : Syndicat, inspection générale du travail – Bulgarie : inspection du travail

Związek Zawodowy "Budowlani"(ZZ Budowlani) – Pologne : syndicat, inspection du travail – Pologne : inspection du travail

Autorité chargée des conditions de travail – Portugal : inspection du travail

Confederação General dos Trabalhadores Portugueses, Federação Portuguesa dos Sindicatos da Construção, Cerâmica e Vidro (CGTP-FEVICCOM) – Portugal : syndicat

Federația Generală a Sindicatelor Familia (FGS Familia) – Roumanie : syndicat, Inspection du travail – Roumanie : inspection du travail

Bischofliches Ordinariat Rottenburg – Allemagne : diocèse

Principales caractéristiques

La pratique a commencé comme un réseau de coopération impliquant des syndicalistes et des inspections du travail sur sept États membres (Belgique, Bulgarie, France, Italie, Pologne, Portugal, Espagne). Dans ce cadre, des initiatives conjointes ont été développées, notamment des activités de coopération, l'échange de bonnes pratiques, l'organisation de visites jointes et des simulations sur la base de cas déjà résolus en matière de règles de détachement. Les contacts établis entre les participants, notamment, se sont démontrés utiles pour renforcer les compétences et créer des canaux de communication permettant d'affronter les cas d'exploitation des salariés détachés.

L'exemple le plus intéressant a été en particulier la proche coopération entre le syndicat français des ouvriers du bâtiment, la FNSCBA-CGT, et la confédération syndicale italienne, la CGIL, concernant 14 salariés roumains détachés par une société italienne à Dunkerque (France) pour construire un important terminal de méthane pour le groupe français de distribution d'énergie électrique EDF en consortium avec Total et Fluxys.

En 2013, les syndicats locaux français ont signalé que certains de ces salariés étaient exploités en travaillant jusqu'à 60 heures par semaine pour environ 600 € par mois, bien en-deçà des taux de salaire minimal français applicables (1 430,22 € par mois en 2013).

Le réseau REDER s'est assuré le soutien d'un syndicaliste roumain de la CGIL qui a facilité la communication avec les ouvriers et a vérifié, à travers les structures syndicales nationales, que la société d'origine se conformait aux conditions italiennes de paiement des contributions de sécurité sociale. De plus, la FNSCBA a reçu des formations juridiques de la part de l'Université de Strasbourg pour apporter un soutien approprié aux travailleurs détachés. Grâce aux informations obtenues dans le cadre du réseau REDER, la FNSCBA-CGT a pu envoyer un dossier à l'inspection du travail. Dans le même temps, la direction en France refusant de répondre aux requêtes de la CGT, la CGIL a contacté la société italienne en Italie. Ceci a permis de faire monter la pression sur la société du fait que la CGT menaçait d'intenter un procès devant une juridiction française. De fait, pour éviter un procès trop long, la FNSCBA-CGT a proposé et convenu d'un accord avec la société d'origine en permettant aux ouvriers concernés de recevoir rétroactivement la partie de leur salaire à laquelle ils avaient droit.

La pratique a suscité un certain intérêt à la lumière du rôle joué par les syndicalistes dans le domaine du détachement et en termes de partage transnational des connaissances que cela impliquait entre les syndicats et les autres parties prenantes afin de faire face aux fraudes. Lorsqu'elle a présenté la pratique dans les Laboratoires de Coopération, la représentante de la FNSCBA-CGT a également souligné que, dans certains cas, le partage d'informations sur des cas particuliers de détachement par des sociétés dites « boîte aux lettres » a entraîné toute une série d'effets en cascade et a permis ainsi d'identifier d'autres fraudes perpétrées par la même société dans d'autres pays.

Le réseau a également promu une sensibilisation en matière de droit des travailleurs. Ceci s'est fait au moyen d'outils de communication tels que des brochures qui ont touché environ 40 000 salariés détachés à travers des activités d'information sur leurs droits. Les brochures destinées aux salariés incluaient des codes QR donnant accès à d'autres détails accessibles en ligne sur les niveaux applicables de salaires par profession.

La pratique n'a pas donné lieu à une évaluation chiffrée à ce stade. Ceci dit, le réseau est en train de travailler sur une application pour Smartphones avec 20 questions standard à utiliser par les syndicalistes pour recueillir des informations sur les conditions d'emploi auprès des travailleurs détachés.

Processus d'adoption de la pratique

En 2012, la FNSCBA-CGT a réalisé que les syndicalistes avaient peu d'informations et de connaissances sur les procédures et les règles relatives au détachement. C'est pourquoi le syndicat s'est adressé à l'Université de Strasbourg (Institut du Travail) pour fournir des sessions ad-hoc de formation sur le sujet en ciblant les syndicalistes. Chaque session de formation proposait un programme de cinq jours avec :

- des exposés sur le cadre légal européen en matière de travail, les différents cas de détachement illégal et autres fraudes ;
- des ateliers sur des cas pratiques ;
- des partages mutuels d'expériences entre syndicalistes.

À la suite de cette expérience positive, la FNSCBA-CGT a demandé des subventions auprès de l'UE afin de mettre sur pied un projet plus large de coopération et d'apprentissage mutuel impliquant des parties prenantes appropriées dans le réseau des pays d'origine et des pays d'accueil.

Éléments critiques et suggestions d'amélioration

Globalement, la pratique a contribué à trois domaines majeurs en matière de détachement.

- Lutte contre les sociétés dites « boîte aux lettres » : Le projet a amélioré la coopération informelle au niveau transnational en créant les conditions requises par les syndicats pour obtenir des informations sur les activités pertinentes des sociétés à l'étranger et pour s'entraider dans la détection des irrégularités dans les cas transfrontaliers.
- Conformité aux taux de salaire minimal : L'action menée par la FNSCBA-CGT, en coopération avec la CGIL, pour attaquer les irrégularités dans les paiements de salaire s'est démontrée efficace en ce qui concerne sa capacité à toucher et communiquer avec les travailleurs, à obtenir les informations appropriées dans le pays d'origine, à constituer un fichier précis à remettre à l'inspection du travail, à monter un rapport de force vis-à-vis de la société d'envoi.
- Paiement de contributions de sécurité sociale : L'action menée par la CGIL en Italie dans le cas de Dunkerque a permis d'informer rapidement la FNSCBA-CGT de sorte à établir si les contributions de sécurité sociale étaient régulièrement payées dans le pays d'origine. En plus de se démontrer utile dans ce contentieux, ces informations ont permis de faire savoir aux ouvriers qu'ils pouvaient obtenir des droits aux allocations chômage aux termes de la loi italienne.

Cependant, la pratique a également présenté certains inconvénients.

Même si le cas de Dunkerque mettait en lumière le rôle clé que l'activité des syndicats pouvait avoir sur le terrain, il est apparu que, dans certains cas, les syndicalistes pouvaient démontrer un intérêt limité pour le personnel détaché. Au-delà des difficultés relatives au traitement des situations transnationales, les syndicats peuvent avoir d'autres priorités du fait que leurs membres ne sont pas des travailleurs détachés : par conséquent, les syndicats ne considèrent pas nécessairement les travailleurs détachés comme un objectif pertinent.

En ce qui concerne la qualité de la collaboration en réseau, des problèmes de partage d'informations sont apparus de la part des inspections du travail en raison de leur obligation de discrétion lorsqu'elles engagent des procédures criminelles. C'est pourquoi le partage d'informations a été plutôt unilatéral, c'est-à-dire des syndicats vers l'inspection.

En ce qui concerne les perspectives futures, bien que le réseau n'ait pas réussi à obtenir d'autres subventions de la part de l'UE, les organisations impliquées essaient de le maintenir en vie. En effet, dans la mesure où la création du réseau transnational semble faciliter la coopération et le partage d'informations, des initiatives semblables peuvent être mises en œuvre dans le cadre de la Plateforme européenne sur le travail non déclaré.

3.2 ACCORD NATIONAL POUR LUTTER CONTRE LE DUMPING SOCIAL DANS LE SECTEUR DU BÂTIMENT

Parties prenantes

Ministère du travail – France : gouvernement

Ministère des finances et des comptes publics – France : gouvernement

Confédération de l'artisanat et des petites entreprises du bâtiment (CAPEB) – France : Organisation d'employeurs,

Fédération française du bâtiment (FFB) – France : organisation d'employeurs

Fédération nationale des travaux publics (FNTP) – France : organisation d'employeurs

Fédération des Sociétés Coopératives et Participatives du Bâtiment et des Travaux Publics (SCOP BTP) – France : organisation d'employeurs

Principales caractéristiques

Le 23 février 2016, le gouvernement français et les quatre organisations nationales représentant les employeurs dans le secteur du bâtiment (FNTP, FFB, SCOP BTP, CAPEB) ont signé un accord de lutte contre le travail non déclaré (Convention nationale de partenariat du 23 février 2016 relative à la lutte contre le travail illégal dans le BTP).

L'accord établit des contrôles de la part des inspections du travail devant être organisés de façon à faciliter la détection des irrégularités et du travail non déclaré. À cette fin, il est prévu que des inspections du travail aient lieu pendant les week-ends ou hors des heures prévues de travail (soir, week-end), et non pendant la journée ou durant la semaine, ceci devant contribuer à détecter les irrégularités.

Les autorités nationales sont invitées, au niveau national et local, à lancer des campagnes de communication et de sensibilisation sur le travail non déclaré et les pratiques frauduleuses en ciblant en particulier les employeurs et les clients des travaux de construction (principalement, des autorités publiques locales). L'État prend également l'engagement d'augmenter les capacités des agents de contrôle, d'informer les autorités judiciaires quant à l'importance de combattre le travail illégal et les formes frauduleuses de détachement des travailleurs et de renforcer la coordination entre les divers services de contrôle (inspections du travail, agents de police et des douanes...).

En ce qui concerne les organisations d'employeurs, elles reprennent les engagements relatifs aux campagnes de communication et de sensibilisation afin d'inviter leurs membres à appliquer correctement la législation actuelle.

Cela inclut d'informer les employeurs qu'ils ont le devoir de s'assurer que leurs sous-traitants se conforment aux dispositions légales, comme le devoir d'enregistrer les travailleurs dans le système de sécurité sociale du pays d'origine, l'obligation de déclarer les travailleurs détachés aux autorités françaises en utilisant pour cela la déclaration préalable en ligne et l'obligation de demander une carte d'identification que les ouvriers du bâtiment en France porteront sur eux (voir la pratique au point 3.3).

En effet, les informations contenues dans la déclaration permettent aux organismes de contrôle, y compris les inspections du travail, d'exécuter leur travail de façon plus efficace et de demander rapidement aux salariés basés en France des informations et documents complémentaires en cas de doute.

Les branches et les membres des organisations d'employeurs au niveau local sont également invités à informer les autorités locales et les inspections du travail quant aux irrégularités suspectes en matière de travail non déclaré.

De plus, les parties signataires ont déclaré leur disponibilité à exécuter, sur base volontaire, une expérience sur certains sites choisis pour améliorer la coopération et le renforcement des activités de contrôle.

L'accord n'implique pas en soi d'activités spécifiques de création ou de partage de données. En fait, le plan national 2016-2018 contre le travail illégal auquel la déclaration se réfère encourage les divers organismes de contrôle à partager les informations. Ceci dit, le partage de données entre sociétés privées n'est pas envisagé, principalement du fait du devoir de discrétion que les organismes de contrôle doivent respecter.

Processus d'adoption de la pratique

L'accord fait suite à la conclusion de conventions de partenariat conclues localement par lesquelles les organisations d'employeurs et les autorités locales et régionales ont convenu de prendre des mesures contre le travail non déclaré.

Du côté du gouvernement, l'accord fait également suite à une réorganisation des activités de contrôle par le ministère du Travail qui a mis sur pied un groupe de travail national pour identifier les formes complexes de fraudes et créé des unités régionales spécialisées dans la lutte contre le travail illégal et de détachement frauduleux de travailleurs.

En ce qui concerne les organisations d'employeurs, elles partagent la même intention de renforcer les contrôles afin de lutter contre le travail illégal et les fraudes sur le détachement des travailleurs et le travail non déclaré. Elles ont déjà pris des mesures qui répondent à l'objectif de promotion de l'application des règles existantes et des dispositions pour lutter contre les irrégularités, ce qui représente un pas en avant vers une concurrence loyale. En 2014, les mêmes organisations d'employeurs ont signé un accord avec les syndicats pour lutter contre le dumping social dans l'exécution de contrats publics, accord par lequel les parties signataires se sont engagées à faire un travail de sensibilisation sur les aspects légaux concernant la sous-traitance et les responsabilités des autorités contractuelles.

Éléments critiques et suggestions d'amélioration

L'accord et la mise en œuvre des mesures envisagées qui y sont envisagées ont apporté une contribution dans trois domaines majeurs.

- **Lutte contre les sociétés dites « boîte aux lettres »** : L'accord invite les employeurs et les entreprises à vérifier que les sous-traitants ne sont pas des entreprises dites « boîte aux lettres », qu'ils se conforment aux obligations légales en vigueur dans le pays d'origine, en particulier concernant le paiement des contributions de sécurité sociale, et qu'ils déclarent correctement les détachements de travailleurs aux autorités françaises. Cela va de paire avec les sanctions applicables au client dans le cas où il ressortirait que l'entreprise ne répond pas aux obligations concernant les déclarations pour les travailleurs détachés en France (Article. L.1262-4-3 du code du travail).
- **Conformité avec les taux de salaire minimal** et autres conditions relatives à l'emploi : En renforçant le contrôle, l'accord vise également à contrôler le respect des règles nationales applicables aux travailleurs détachés.
- **Paiement des contributions de sécurité sociale** : L'accord invite les employeurs et les clients à vérifier que les sous-traitants ont fourni le document requis pour prouver que les travailleurs détachés sont régulièrement affiliés à leur système national de sécurité sociale.

Durant les Laboratoires de coopération, il a été souligné que, parallèlement aux activités de sensibilisation, de surveillance et de contrôle, des sanctions plus strictes ont été récemment introduites en France afin de lutter contre le travail non déclaré et la pratique du détachement irrégulier. Un nouveau délit spécifique a été établi comme moyen de dissuasion contre les fraudes, celui de « conspiration en vue de commettre une fraude », afin de sanctionner les clients pour la mauvaise conduite de leurs sous-traitants. De plus, outre les clauses sur la solidarité conjointe entre le client et l'entreprise qui détache des travailleurs, les inspecteurs peuvent même décider d'un arrêt des activités si les règles sur le détachement ne sont pas observées.³¹

Globalement, la pratique a contribué à renforcer la coopération stratégique entre les autorités publiques et les organisations des employeurs. Cependant, cette coopération étant basée sur des instruments sans force contraignante, sa mise en œuvre dépend de la bonne volonté de chaque acteur et du niveau de confiance entre eux : par conséquent, les résultats peuvent dépendre d'une région à une autre, de tels accords existant également au niveau territorial dans certaines régions, selon l'engagement des acteurs locaux. À ce jour, aucune évaluation officielle des résultats n'a été menée même si une telle évaluation a été prévue dans la convention après deux années de mise en œuvre.

3.3 INTRODUCTION D'UNE CARTE D'IDENTIFICATION OBLIGATOIRE DANS LE SECTEUR DU BÂTIMENT

Parties prenantes

Union des caisses de France (UCF) – France : Organisme de coordination des fonds sectoriels

Ministère du travail – France : Gouvernement

Inspection sociale et du travail – France : Inspection du travail

Principales caractéristiques

Pour faire face au travail non déclaré, et conformément à la loi Macron (Décret n° 2016-175 du 22 février 2016), les travailleurs du bâtiment devront porter une carte d'identification lorsqu'ils seront au travail. La carte couvre les travailleurs détachés, les salariés d'agence de travail temporaire ainsi que les travailleurs intérimaires détachés par les agences de travail temporaire.

L'UCF est en charge de la gestion de la carte d'identification qui est déployée au niveau national. L'UCF est l'organisme en charge de la gestion des fonds sectoriels pour les intempéries (Congés intempéries, BTP) pour l'ingénierie civile, la construction et les coopératives du secteur du bâtiment. Avant l'entrée en vigueur de la Loi Macron, cet organisme avait déjà mis en place une carte pour les ouvriers du bâtiment sur base volontaire.

La carte d'identification contient :

- le prénom, le nom de famille et le sexe du salarié;
- le statut en regard de l'emploi en cas de : « travailleurs détachés », « salariés d'agence de travail temporaire » ou « travailleurs détachés d'agence de travail temporaire » ;
- une photo du travailleur ;
- le nom et le numéro d'identification de l'employeur.
- la date de délivrance et le numéro du document d'identité ;

- un code électronique pour avoir accès aux informations relatives à l'emploi (type de contrat d'emploi, copie du permis de résidence) ;
- L'adresse du fonds sectoriel pour le secteur du bâtiment prenant en charge le plan de carte d'identification.

Tous les employeurs ayant leur base hors de France et ayant l'intention de fournir des services en France doivent demander une Carte d'identification à travers le site Internet www.cartebtp.fr. Immédiatement après l'enregistrement, ils reçoivent un certificat provisoire que les salariés peuvent montrer en cas de contrôle avant qu'ils ne reçoivent leur carte d'identification. Toutes les informations sont remplies en ligne sur le site Internet géré par l'UCF : elles apparaissent avec le code QR imprimé sur la carte. Il convient de souligner que les employeurs doivent payer une somme très modeste pour chaque carte d'identification (le coût annoncé est de 10,80 €).

En ce qui concerne les employeurs ayant leur base hors de France et ayant l'intention d'assurer des prestations de service en France, une déclaration en ligne préalable sur les travailleurs à détacher doit être présentée à la branche de l'inspection du travail du lieu dans lequel le service doit être assuré.

La déclaration doit inclure :

- **Des informations sur la société étrangère** : adresse, statut juridique, coordonnées, numéro d'enregistrement, activité principale, nom(s) de l'organisme ou des organismes percevant les contributions de sécurité sociale, l'identité du dirigeant de la société et ses coordonnées, l'identité des représentants en France pour la période de service et leurs coordonnées.
- **Des informations sur le donneur d'ordre principal, le contractant et le client** : coordonnées, activité principale, numéro d'identification, comme le SIRET pour une société française, le lieu d'exercice des services en France, l'adresse complète du site ou de la société, la date de début de service en France, la date prévue de fin de service et l'utilisation de matières ou procédures dangereuses.
- **Des informations sur les conditions de travail et de vie** : informations concernant les heures de travail et les congés, logement collectif, montant des frais de voyage, frais de repas et de logement en précisant si ces frais sont payés directement par l'employeur, remboursés au salarié ou reversés au salarié sous la forme d'un montant forfaitaire.
- **Des informations concernant les travailleurs** détachés : identité, adresse, date de signature du contrat d'embauche, dates de début et de fin du détachement, poste occupé en France, secteur d'activité, qualification professionnelle, salaire brut mensuel en France.

Les informations contenues dans la déclaration permettent aux organismes de contrôle d'être efficaces et, si possible, de demander aux employeurs basés hors de France de fournir d'autres informations et documents attestant de la régularité de la situation sociale de l'employeur. La copie de la déclaration est nécessaire pour que l'employeur puisse recevoir la carte d'identification.

Les informations fournies par la carte d'identification seront recoupées avec la base de données nationale des déclarations d'salariés en détachement (Déclaration préalable en ligne de détachement pour une entreprise étrangère - Téléservice SIPSI) de sorte que toute autorité de contrôle pourra contrôler si l'employé est ou non correctement déclaré en tant que travailleur détaché. Pour chaque travailleur qui n'est pas déclaré, l'employeur peut se voir imposer une amende de 2 000 €.

Processus d'adoption de la pratique

La carte d'identification du secteur du bâtiment (« carte BTP ») existe depuis de nombreuses années, mais sur base volontaire. La carte est gérée par l'UCF lorsque les employeurs et les salariés du secteur sont enregistrés afin de participer au fonds sectoriel obligatoire de couverture pour les intempéries. Le but de la carte a été de faciliter les contrôles et de lutter contre le travail illégal (notamment, le détachement frauduleux des tra-

vailleurs). Cependant, seulement 10 à 15 % des sociétés du secteur du bâtiment l'ont demandée.

Avec la loi Macron, le gouvernement a décidé de rendre la carte d'identification obligatoire avant la fin de l'année 2016.

Nonobstant un certain délai initial, une phase de test impliquant 15 sociétés volontaires (principalement des PME) a été mise en œuvre et la carte a été récemment pleinement déployée en 2017 dans tout le pays. Il est estimé que la couverture était de 500 000 sociétés et d'environ 2,5 millions d salariés.

Éléments critiques et suggestions d'amélioration

Le plan est trop récent pour fournir une évaluation complète des résultats obtenus, mais il est prévisible qu'il facilitera les contrôles et qu'il contribuera à la détection des pratiques frauduleuses.

Globalement, la carte d'identification facilite l'accessibilité des informations aux diverses autorités ayant des compétences en matière d'inspection, y compris la police. Ainsi, dans la mesure où les informations disponibles sur la carte sont utilisées pour diriger les inspections sur le terrain là où des irrégularités ont plus de probabilité d'être découvertes et pour accélérer les contrôles, les informations partagées peuvent être utiles dans les domaines suivants.

- **Lutte contre les sociétés dites « boîte aux lettres »** : La carte permet un accès rapide à la base de données des déclarations de détachement contenant des informations sur l'employeur dans le pays d'origine.
- **Conformité aux taux de salaire minimal**: La carte permet un accès rapide à des informations partielles concernant le salaire (salaire brut de l'employé en France déclaré par les sociétés d'origine).
- **Païement de contributions de sécurité sociale** : La carte permet un accès rapide aux informations concernant les employeurs, les coordonnées du salarié et les institutions auxquelles les contributions sont payées.

Concernant les inconvénients, la carte d'identification ne garde pas trace du salaire actuellement payé, comme pour les dossiers administratifs ou les feuilles de paie. Au lieu de cela, elle inclut le salaire brut tel que déclaré par l'employeur.

De plus, la carte d'identification ne couvre pas les travailleurs indépendants. Par conséquent, elle ne peut pas détecter les cas de pratiques frauduleuses en matière de détachement consistant à envoyer de faux travailleurs indépendants à l'étranger.

L'organisation d'employeurs FNTP expriment également des doutes sur les potentialités de la carte d'identification, principalement en ce qui concerne les activités d'ingénierie civile. Tandis que les chantiers de construction ont un espace confiné, dans l'ingénierie civile, les sites sont sur des espaces ouverts qui peuvent s'étendre sur plusieurs kilomètres en longueur, comme pour la construction de routes et de chemins de fer. Dans ces cas, une carte d'identification ne facilitera pas les contrôles du fait que le salarié peut être averti du contrôle et quitter le site.

Pendant les Laboratoires de coopération, l'opportunité de fournir aux inspecteurs d'autres informations stratégiques qui pourraient se démontrer également utiles avec celles disponibles sur la carte a été relevée. Tandis que les informations disponibles via la carte peuvent aider à prévenir et détecter des irrégularités concernant les sociétés enregistrées et les salariés, l'existence d'informations complémentaires peut faciliter l'identification lorsque des sociétés ou des salariés non déclarés sont susceptibles d'être trouvés. Par exemple, les informations disponibles aux inspecteurs via la carte peuvent être complétées par des informations sur les ouvrages de construction, par exemple le plan détaillé des bâtiments à ériger, afin d'évaluer si le nombre déclaré de salariés sur un chantier est fiable et, de cette façon, orienter les activités d'inspection

sur le terrain.

4. ITALIE

4.1 NÉGOCIATION DÉCENTRALISÉE DANS LA RÉGION DE LOMBARDIE POUR LE CONTRÔLE DES CONDITIONS D'EMPLOI SUR LES CHANTIERS DE CONSTRUCTION DE L'EXPO 2015

Parties prenantes :

Casse Edili – Italie : fonds sectoriels – syndicaux

Organisations locales d'employeurs – Italie : syndicats

Organisations d'employeurs

Prefettura di Milano : Préfecture

Municipalité de Milan – Italie : autorité Locale EXPO – Italie : société

Principales grosses sociétés impliquées sur les chantiers de construction de l'EXPO – divers pays : sociétés

Principales caractéristiques

En 2015, la ville de Milan a accueilli l'exposition universelle de Milan « Nourrir la planète, Énergie pour la vie » (Expo 2015 de Milan).

Pour recevoir l'événement, de gros chantiers de construction ont été planifiés partout à Milan, notamment les pavillons du site de l'exposition et les infrastructures appropriées sur le site, nombre d'entre eux devant être exécutés par des travailleurs venant de pays participants à l'Expo 2015.

Pour s'assurer que les dispositions des accords de la convention collective étaient observées sur les chantiers de construction de l'Expo 2015, plusieurs accords ont été négociés au niveau local et des sociétés.

Ces accords ont plus particulièrement ciblé la santé et la sécurité sur le lieu de travail et la prévention du travail non déclaré.

À part les formations du fonds paritaire des formations professionnelles du secteur du bâtiment, le principal outil pour cela a été la mise sur pied d'un système numérique pour surveiller les accès aux chantiers. Une plateforme numérique a notamment été créée, le SI.GI. Expo, et a été raccordée à la Préfecture (fournissant des données sur l'autorisation préalable dont chaque société avait besoin afin d'accéder aux sites) et à la Cassa Edile locale (à savoir, le fonds sectoriel dans lequel tous les ouvriers du bâtiment salariés en Italie doivent être enregistrés et qui sert d'intermédiaire pour de nombreux éléments de salaire obligatoires tels que : les congés maladie payés, les congés payés, le treizième mois, la prime d'ancienneté).

En vertu des accords, les sociétés souhaitant travailler pour l'Expo, une fois reçue l'autorisation de la Préfecture, devaient :

- communiquer à la *Cassa Edile* le nombre de salariés à employer sur les chantiers de construction ;

- enregistrer les salariés à la *Cassa Edile*, en communiquant leurs horaires de service ;
- spécifier si elles avaient l'intention d'employer également des travailleurs indépendants et des salariés 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 ouvriers accédant au site n'étaient pas enregistrés auprès de la Cassa Edile. Les salariés 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, les vigiles ont surveillé les portes et les syndicalistes se sont présentés sur les chantiers de construction.

Si des irrégularités étaient détectées, les Casse Edili en informaient la société et pouvaient éventuellement procéder au gel de leur DURC, à savoir le document certifiant la conformité des sociétés de construction nécessaires pour recevoir les paiements par les administrations publiques et pour que les ouvrages publics ou privés soient autorisés par les autorités publiques (voir section 4.2).

Les données concernant les entrées et les sorties ont été automatiquement enregistrées dans une base de données. Celle-ci était accessible à l'entreprise sous contrat du chantier de construction et aux parties intéressées, par exemple les syndicalistes et les Casse Edili.

Les données ont également été recueillies dans des fichiers en résumant pour chaque mois le nombre d'salariés actifs sur le chantier et leur convention collective sectorielle applicable (bâtiment / autre ou aucun).

Ces fichiers ont été régulièrement mis à la disposition des parties ayant signé les accords aux fins de contrôle.

Processus d'adoption de la pratique

Les parties qui ont pris part au dispositif, en particulier les syndicats, se préoccupaient de la nécessité de prévenir les accidents du travail au vu de la taille des travaux de construction prévus pour l'Expo. Parallèlement à cela, concernant le détachement des travailleurs, la préoccupation était concentrée sur les questions de dumping social, en particulier les cas de détachement frauduleux de travailleurs provenant de pays avec des coûts de main d'œuvre plus bas.

Ainsi, plusieurs accords ont été négociés et conclus avant le début des travaux afin d'établir à l'avance les règles et procédures spécifiques à observer sur les chantiers de construction concernés. Des réunions ont été lancées après la concession à Milan, en 2008, de l'Expo 2015 et les partenaires sociaux, les institutions paritaires, la Préfecture, la Province et la Municipalité de Milan y ont participé.

Des accords au niveau des entreprises ont été signés avec les principales sociétés impliquées dans la construction de l'espace de l'Expo, ce qui impliquait également des engagements pour leurs sous-traitants.

Éléments critiques et suggestions d'amélioration

Les principales dispositions dont il a été question pendant cette pratique concernant le détachement sont les suivantes.

- Conformité avec les règles concernant les taux de salaire minimal et les conditions relatives à l'emploi : Les ouvriers du bâtiment ne pouvaient pas accéder au site s'ils n'étaient pas enregistrés auprès de la Cassa Edile et, par conséquent, si les éléments de salaire appropriés gérés par la Cassa Edile en vertu des accords sectoriels de convention collective n'étaient pas présents. Au cours des derniers mois avant l'ouverture de l'Expo (janvier – avril 2015), la part des salariés accédant au site et enregistrés auprès des Casse Edili n'est jamais descendue en-deçà des 89 %. Cela est considéré comme un succès du fait

qu'une part limitée de travailleurs indépendants ou de travailleurs non couverts par des conventions collectives sectorielles, comme les vigiles, était également sur les sites.

- Pour résumer, la part des salariés couverts par la convention collective du secteur du bâtiment est restée très élevée, ce qui démontrait que la surveillance était efficace en évitant les fraudes, comme par exemple l'emploi frauduleux de travailleurs indépendants ou détachés.
- Conformité avec les règles du pays d'accueil relatives à la santé et à la sécurité sur le lieu de travail : Durant le deuxième Laboratoire de coopération, le représentant de la FILCA a souligné le fait qu'un facteur crucial de succès des accords visant le travail non déclaré et le détachement était le rôle des Coordinateurs Santé et Sécurité (CSE) du chantier de construction désignés par les sociétés. Au-delà des contrôles sur les accès, les CSE étaient également chargés de s'assurer que les salariés actifs sur le chantier avaient un contrat régulier d'emploi et qu'ils pouvaient donc accéder aux données des Casse Edili à cette fin. Les sociétés et les organisations d'employeurs ont contribué à assurer la conformité aux règles convenues. Aucun accident fatal ou sérieux n'a été signalé, de fait, alors que 40 décès et des centaines d'accidents graves avaient été anticipés selon l'INAIL (institution nationale pour les assurances contre les accidents au travail) avant le début de la construction.

Comme inconvénient, mentionnons le fait que la pratique était adaptée à de gros chantiers de construction et liée à des circonstances sortant plutôt de l'ordinaire. L'utilisation de lecteurs optiques et la mise sur pied du système de contrôle susmentionné, notamment l'implication de vigiles aux portes d'entrée, représentaient autant de moyens de dissuasion pour les sociétés qui auraient souhaité ne pas appliquer les règles, mais cela semble difficile à dupliquer sur de petits chantiers de construction.

L'ajustement et le déploiement possibles de l'expérience sur une base plus étendue et structurelle requiert un engagement renouvelé de la part de toutes les parties prenantes pour que cette expérience serve de point de départ vers un cadre systématique pour lutter contre le travail non déclaré.

En effet, au niveau local, certaines expériences sont en place dans la région de Lombardie, mais pas à Milan, afin de surveiller la présence de personnel non déclaré en rapprochant entre elles les données du fonds de retraite complémentaire paritaire du secteur du bâtiment, celles des Casse Edili et celles des Chambres de Commerce.

Il est clair que, en l'absence de portes d'entrée, le rapprochement entre les données déclarées et l'accès aux chantiers fera l'objet d'un suivi par des inspections sur le terrain.

4.2 DURC EN LIGNE - DOCUMENT UNIQUE DE CERTIFICATION DE CONFORMITÉ DE TRAVAIL (DURC EN LIGNE)

Parties prenantes

Institut national de prévoyance sociale (INPS) – Italie : Institution de Sécurité Sociale

Institution nationale pour les assurances contre les accidents de travail (INAIL) – Italie : Institution nationale pour les assurances contre les accidents de travail (INAIL)

Casse Edili – Italie : Fonds sectoriels

Commissione Nazionale Paritetica per le Casse Edili' (CNCE)- Italie : Organisme de coordination des fonds sectoriels

Principales caractéristiques

Le DURC est une certification unifiée concernant la conformité des sociétés aux paiements dus dans le domaine de la sécurité sociale et des assurances contre les accidents du travail. Pour les sociétés du bâtiment, le DURC certifie également la conformité au paiement des éléments de salaire gérés par les Casse Edili.

En fait, en raison de la précarité de l'emploi dans le secteur, les accords applicables de convention collective impliquent l'obligation pour tous les employeurs actifs dans le secteur du bâtiment de s'enregistrer auprès de la Cassa Edile. Les employeurs paieront alors des contributions à la Cassa Edile locale qui, en contrepartie, garantira les congés payés, le treizième mois et les indemnités d'ancienneté des ouvriers.

Le certificat DURC est requis pour les sociétés qui veulent :

- présenter une offre à un appel d'offres public ;
- signer un contrat avec une entité publique ;
- recevoir des paiements provisoires et finaux par les entités publiques ;
- obtenir l'autorisation des municipalités pour des ouvrages privés ;
- sous-traiter des activités à une tierce partie.

Dans chacune de ces situations, le client et, en cas d'ouvrages privés, la municipalité délivrant les permis de travail, doivent vérifier la conformité de la société concernée en ligne. Pour cela, il faut accéder au portail Internet dédié et faire une demande en saisissant le code fiscal de la société.

Le code fiscal est automatiquement associé aux bases de données de l'INPS et de l'INAIL. Il contrôle également le « code statistique de la sécurité sociale » (codice statistico contributivo, CSC) enregistré à l'INPS. Ce code fournissant des informations sur le secteur d'activité, il permet d'étendre automatiquement l'interrogation à la base de données des Casse Edili lorsque la société est active dans le secteur du bâtiment.

Cela a permis aux Casse Edili de découvrir un certain nombre de sociétés qui évitaient frauduleusement de s'enregistrer auprès des Casse Edili ou qui enregistraient des ouvriers du bâtiment comme cols blancs dans le seul but de ne pas payer les contributions dues aux caisses en question. Durant la première année de mise en œuvre, les Casse Edili ont signalé une augmentation de 7 500 sociétés enregistrées et de 30 000 salariés enregistrés.

Après une demande, le système renvoie instantanément un résultat positif (indicateur vert) si la société est en règle concernant les paiements dus à : l'INPS (contributions de sécurité sociale) ; l'INAIL (primes d'assurances contre les accidents du travail) et les Casse Edili (contributions pour les éléments de salaire intermédiaires). Lorsque certains paiements ne sont pas faits, une notification est adressée à la société et à l'organisme requérant tandis que le système affiche l'état de la société comme étant « en cours de vérification » (indicateur jaune).

La société peut régulariser sa position dans un laps de temps de 30 jours. En l'absence de régularisation, son statut passe automatiquement sur « non conforme » et la société ne peut plus se voir conférer ou payer des ouvrages publics ou recevoir des autorisations pour des ouvrages privés.

Les trois bases de données différentes partageant des données avec le système ont des informations complètes sur la conformité des sociétés eu égard aux paiements dus ainsi que sur le montant et le type de paiements manquants (contributions de retraite, assurances contre les accidents du travail, congé payé, indemnités d'ancienneté, etc.). Quant aux Casse Edili, les informations incluent également les fonds secto-

riels locaux d'où les paiements sont absents.

Le système partage seulement des informations agrégées avec l'organisme requérant, c'est-à-dire si le DURC de la société est en situation régulière, s'il est en cours de vérification ou si la société n'est pas en règle. Ces informations sont basées sur la conformité avec les paiements dus à la date de la requête à compter du début des activités de la société jusqu'à trois mois avant le jour où la requête est faite.

Les requêtes peuvent être soumises par l'INPS, l'INAIL, la CNCE et le Casse Edili, ainsi que par les inspections du travail, les administrations publiques et les professionnels autorisés (experts-conseils fiscaux).

Une fois appliqué et si la société obtient le « feu vert », ce résultat reste valide pendant 120 jours. Pendant ce laps de temps, le système n'accepte aucune autre interrogation pour la même société mais, dans le cas où une nouvelle requête est présentée, il affiche un « feu vert » sans exécuter de nouveau contrôle.

Processus d'adoption de la pratique

Le DURC a d'abord été introduit en 2006 comme document simple certifiant de la conformité des sociétés en matière de paiement des contributions de sécurité sociale, d'assurance contre les accidents du travail et de paiement des éléments intermédiés de salaire pour les ouvriers du bâtiment.

Il a été conçu pour offrir un outil solide permettant de faire face à l'ampleur endémique du travail non déclaré, en particulier dans un secteur où celui-ci atteint des niveaux très élevés comme celui du bâtiment.

Il intégrait trois certificats précédents délivrés séparément par l'INPS, l'INAIL et, seulement pour les entreprises du bâtiment, les Casse Edili locales. Même si tous ces documents étaient nécessaires pour exécuter les ouvrages publics et privés, en pratique, la plupart des sociétés pouvaient de fait éviter de délivrer ceux des Casse Edili lorsque des travaux devaient être autorisés, sans être sanctionnés. Par conséquent, les partenaires sociaux et le gouvernement ont convenu de prendre des mesures pour unifier ces certifications en s'assurant que les sociétés sont en règle auprès de toutes les institutions concernées afin d'exécuter les travaux.

Plus tard, afin d'accélérer la délivrance du document et d'éviter les falsifications, la procédure globale et le document ont été numérisés.

Éléments critiques et suggestions d'amélioration

Les principales contributions apportées par le DURC eu égard aux informations utiles en cas de détachement sont les suivantes :

- **Conformité aux taux de salaire minimal** : Le DURC certifie que certains éléments des taux de salaire minimal (à savoir, ceux gérés par les *Casse Edili*) sont effectivement payés. Cependant, ces informations ne sont actuellement pas partagées au niveau transnational. Tout en obligeant les sociétés à déclarer les salariés non seulement à l'INPS et à l'INAIL, mais aussi aux Casse Edili, le DURC est une mesure importante pour s'assurer que les indemnités auxquelles les salariés du bâtiment ont droit sont régulièrement payées ;
- **Conformité du paiement des contributions de sécurité sociale** : Le DURC garantit que les contributions de sécurité sociale sont payées à tous les salariés déclarés conformément au temps de travail déclaré et jusqu'à trois mois avant la requête.

La plateforme utilisée pour le DURC n'est actuellement pas reliée aux requêtes concernant la délivrance du formulaire A1.

À la lumière des résultats, 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 des rapports d'emploi en Italie ou pour contrôler les dossiers relatifs aux emplois précédents pour les salariés détachés via l'historique des paiements des Casse Edili.

Dans la mesure où le système ne permet pas de découvrir dans son intégralité le travail non déclaré, il est éventuellement conseillé d'effectuer un rapprochement avec d'autres sources d'information telles que :

- les permis de travail délivrés par les autorités locales et déjà disponibles dans d'autres bases de données numériques ;
- la valeur déclarée et la durée prévue des travaux.

Comme mis en évidence dans les Laboratoires de coopération, ces informations pourraient aider à détecter si les salariés déclarés sont trop peu nombreux par rapport à l'importance prévue du travail.

De fait, dans le processus de numérisation du DURC, certaines informations pertinentes à cet égard sont perdues. Avec le processus précédent, l'entreprise contractante demandant le DURC devait présenter une demande en ligne. Par cette requête, l'INAIL, l'INPS et le Casse Edili pouvaient voir le lieu et le nom de l'organisme demandant le DURC et, de cette façon, elles pouvaient obtenir les informations sur le lieu où les travaux devaient avoir lieu. Ces informations pouvaient également aider les inspections.

De plus, en additionnant les 120 jours de validité avec le décalage de trois mois de la demande, une société peut avoir le feu vert si les contributions ne sont pas payées pendant un maximum de 7 mois. Bien que la validité de 120 jours du DURC était au départ conçu de sorte à ne pas imposer une charge administrative excessive sur les sociétés, ceci ne sera plus le cas du fait que, actuellement, la vérification du respect des paiements se fait de façon rapide et automatisée.

4.3 ACCORDS BILATÉRAUX TRANSNATIONAUX ENTRE L'ITALIE, L'ALLEMAGNE, L'AUTRICHE ET LA FRANCE

Parties prenantes

Commissione Nazionale Paritetica per le Casse Edili' (CNCE)- Italie : Organisme de coordination des fonds sectoriels

Union des caisses de France BTP (UCF – BTP) – France : organisme de coordination des fonds sectoriels

Soka Bau – Allemagne : fonds sectoriels

Bauarbeiter-Urlaubs- und Abfertigungskass (BUAK) – Autriche : fonds sectoriels.

Principales caractéristiques

Cette pratique couvre trois accords bilatéraux similaires en place entre la CNCE, à savoir l'organisme de coordination des fonds sectoriels italiens du secteur du bâtiment (Casse Edili) et les institutions nationales similaires actives dans d'autres pays, à savoir l'Allemagne, l'Autriche et la France.

Dans tous ces pays, les employeurs et les salariés actifs dans le secteur du bâtiment ont le devoir de s'enregistrer auprès des fonds sectoriels, normalement gérés par des institutions paritaires. En raison du caractère temporaire et de la fragmentation de l'emploi dans le secteur, les employeurs doivent payer une partie du

salaires des salariés au fond sectoriel. Cela pourrait atteindre environ 30 % de la feuille de paie et cela devrait couvrir les éléments de salaire tels que les congés payés ou les indemnités pour intempéries qui font partie des taux de salaire minimal en cas de détachement.

Conformément aux accords, les sociétés détachant les travailleurs entre ces pays sont exemptées de la contribution au fonds sectoriel approprié du pays d'accueil et peuvent continuer de rémunérer les travailleurs détachés conformément avec les dispositions en vigueur dans le pays d'origine et peuvent également continuer à contribuer au fonds sectoriel dans le pays d'origine.

Les sociétés qui souhaitent demander l'exemption doivent préparer un certificat avec : numéro d'enregistrement ou code d'identification de la société, lieu où le travailleur doit être détaché, type d'activité, nom du client, date de début et de fin du détachement. La certification doit être accompagnée de la liste des travailleurs à détacher et de la période de détachement de chacun d'eux.

Le fonds sectoriel du pays d'origine vérifie le respect par les pays demandeurs des paiements dus au fonds. En cas de résultat positif, la requête est transmise à l'institution du pays d'accueil qui approuve l'exemption et en informe le fonds local ou sa branche.

Cela facilite le détachement pour les sociétés tandis que les travailleurs détachés eux-mêmes n'ont pas à contacter les fonds sectoriels dans l'État membre d'accueil afin de recevoir les éléments de rémunérations gérés par le fonds sectoriel.

Chez CNCE, toutes les certifications et les listes de travailleurs détachés sont enregistrées dans une archive numérique et une archive physique en fonction de la date de communication.

L'archive numérique inclut : le nom de la société, la province d'enregistrement, la province dans laquelle le détachement a lieu, la date de début et de fin du détachement, le nombre de travailleurs détachés, la date de communication.

La CNCE produit également des synthèses de ces données à communiquer à son conseil d'administration. Les flux en provenance ou à destination des pays couverts par les accords sont construits en fonction du nombre moyen annuel, par chantier de construction, de travailleurs détachés à destination ou en provenance de chaque province italienne.

Soka Bau, qui a également mis en place des accords similaires avec l'Autriche, la Belgique et le Danemark, exécute un contrôle croisé des informations disponibles sur le détachement avec les autorités douanières allemandes qui ont également notifié les détachements et qui exécutent des contrôles le long des frontières du pays.

Processus d'adoption de la pratique

La pratique doit son origine aux préoccupations exprimées par les sociétés concernant les problèmes bureaucratiques survenant dans la prestation de services à l'étranger, notamment la difficulté à comprendre quelles règles appliquer et comment faire la liaison avec les fonds sectoriels étrangers. En ce qui concerne l'Italie, cela a en particulier été le cas de deux grosses sociétés ayant des travaux de sous-traitance à l'étranger et des sociétés actives dans des régions transfrontalières.

Le processus d'adoption a été mis en œuvre directement par la CNCE et les institutions étrangères nationales. Les fonds locaux en ont été informés. De plus, le ministère italien du Travail a autorisé les accords, notamment au moyen d'un protocole d'accord signé en 2013 par le ministère, les partenaires sociaux et la CNCE.

Les experts juridiques des parties impliquées ont fait une analyse préliminaire des structures du salaire dans les pays impliqués, analyse qui est également rapportée dans les accords. Le niveau similaire global des

salaires minimaux et de la part des contributions dues aux fonds sectoriels a été crucial pour convenir de permettre l'enregistrement des exemptions des fonds sectoriels des pays d'accueil.

Éléments critiques et suggestions d'amélioration

La pratique contribue effectivement à simplifier les procédures de détachement tout en facilitant l'accès aux informations utiles **pour les fonds sectoriels du pays d'accueil, comme résumé plus bas.**

- Lutte contre les sociétés dites « boîte aux lettres » : les informations sur le lieu d'établissement de la société, et les périodes travaillées précédentes des travailleurs détachés sont facilement disponibles au fonds sectoriel. Les certifications devant également inclure les périodes de détachement de chaque salariés, les fraudes perpétrées en remplaçant les travailleurs sont aisément contrées.
- Conformité aux taux de salaire minimal : la pratique surmonte les risques de non-respect des taux salariaux minimaux. En fait, les sociétés continuent de contribuer au fonds dans le pays d'origine et les fonds sectoriels dans le pays d'accueil sont informés lorsque des irrégularités de paiement se présentent pendant la période de détachement. Cette simplification est cependant possible et conseillée dans la mesure où les taux de salaire minimal et les contributions aux fonds sectoriels sont tout à fait similaires.
- Réduction de la charge administrative sur les employeurs : les employeurs n'ont pas à communiquer avec les fonds dans le pays d'accueil, mais ils produisent une simple communication au fonds sectoriel sur lequel ils sont enregistrés. La plus grosse partie de la charge de travail revient donc au fonds plutôt qu'aux employeurs. Les employeurs bénéficient également d'une simplification des règles du fait qu'ils adhèrent aux dispositions sur les salaires applicables dans le pays hôte.

En ce qui concerne les points critiques, malheureusement, le flux de données est encore très « manuel ». Les informations sont partagées par messagerie électronique, ce qui ralentit à la fois le processus de communication et celui de contrôle.

Le processus d'autorisation serait considérablement accéléré s'il était mis en œuvre par une base de données fonctionnant de façon croisée avec les bases de données internes des fonds impliqués.

Une telle base de données pourrait accélérer le partage d'informations et produire automatiquement les autorisations requises au bénéfice des sociétés dans le cas où les paiements étaient réguliers, tandis qu'elle pourrait geler la requête et envoyer une notification au fonds approprié lorsque certains paiements font défaut. Cela permettrait également de simplifier les contrôles du fait que toutes les données seraient disponibles dans la base de données et consultables par interrogation plutôt qu'en consultant les courriers électroniques ou des archives papier. De plus, la base de données pourrait être enrichie par l'apport des informations provenant des sociétés enregistrant leurs travailleurs détachés auprès du fonds sectoriel du pays d'accueil en choisissant de ne pas se prévaloir de l'accord.

5. ROUMANIE

5.1 REGISTRE DES SALARIÉS EN ROUMANIE (REVISAL)

Parties prenantes

Inspection du travail – Roumanie : l'inspection du travail

Bureau National de liaison – Roumanie : Bureau de liaison

Principales caractéristiques

Tout employeur établi en Roumanie est contraint par la loi de créer et soumettre à l'inspection territorial du travail (ITM) un registre de salariés. De plus, ce registre peut être transmis aux inspecteurs du travail à leur demande. En cas de non conformité, les amendes administratives peuvent atteindre 8 000 Lei (près de 2 000 €).

Les amendes sont plus élevées si le défaut de conformité concerne les travailleurs détachés. La liste peut être soumise en ligne sur la plateforme « REVISAL », y compris via un intermédiaire autorisé, ou expédiée sous format électronique (comme un cédérom ou une clé USB).

Les employeurs doivent communiquer :

- l'embauche de chaque salarié ;
- la suspension du contrat et sa cause ;
- la date de fin du contrat individuel d'emploi ;
- la période de détachement et le nom de l'employeur en cas de travailleurs détachés ;
- tout changement aux données mentionnées ci-dessus.

Pour chaque salarié, le registre doit inclure :

- le nom, le code d'identification personnelle - CNP, la citoyenneté et le pays d'origine ;
- le titre / poste selon la Classification des professions en Roumanie (COR) ou autres réglementations ;
- le type de contrat de travail;
- le temps de travail standard et sa ventilation.

À cet égard, il convient de souligner que les employeurs doivent délivrer des copies des informations déclarées au registre aux salariés concernés si ces derniers le requièrent. 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 une copie du document d'identité - pour un employeur individuel.

L'employeur est également obligé d'informer par écrit l'ITM à propos de la conclusion d'un contrat de prestation de services. Ces informations doivent être transmises dans les trois jours ouvrables à compter de la date de fin de contrat.

Notamment, toutes les informations sont numérisées sur la base de données REVISAL. La base de données inclut également des informations sur les travailleurs indépendants et les travailleurs détachés en Roumanie.

Le Bureau de liaison l'utilise régulièrement pour répondre aux requêtes provenant des bureaux de liaison concernant le détachement de travailleurs.

Processus d'adoption de la pratique

Comme souligné par Latina durant le deuxième Laboratoire de coopération, en Roumanie, un débat important est en cours sur les irrégularités relatives au détachement. Le registre Revisal représente une tentative remarquable pour détecter les irrégularités en incluant les informations sur les rapports de travail et sur le détachement ayant lieu à partir de la Roumanie. Le registre a été progressivement mis en œuvre jusqu'à la sortie de la version actuelle en novembre 2016.

Éléments critiques et suggestions d'amélioration

REVISAL est un registre numérique qui peut être très utile pour fournir des informations aux autorités étrangères sur les salariés à l'étranger. Les principaux résultats de cette pratique concernent :

- la lutte contre les sociétés dites « boîte aux lettres » : le registre peut aider à identifier rapidement l'existence et la durée d'une relation de travail en Roumanie. Cela aide indirectement à détecter les sociétés dites « boîte aux lettres » du fait que les données d'identification sur la société donnent des détails sur l'enregistrement dans le Registre de commerce ;
- la conformité aux taux de salaire minimal : Revisal peut aider à identifier les taux de salaire minimaux applicables dans une certaine mesure. Les informations sur le travail des salariés pouvant aider à définir quels niveaux de salaire sont appliqués dans le pays d'accueil peuvent être divulgués aux autorités du pays d'accueil sur demande d'information.

Les éléments critiques ont répondu aux retards de mise à jour du système qui entraînaient l'impossibilité pour les employeurs de modifier les données pertinentes. Ceci inclut, par exemple, la modification du poste des salariés selon les récents changements de la Classification des professions en Roumanie (COR). De plus, comme souligné par Latina durant le troisième Laboratoire de la coopération, aucun rapprochement au niveau national n'a été fait entre les données venant de REVISAL et celles des autres bureaux ayant des données pertinentes ou avec celles des institutions paritaires, en particulier l'Agence anti-fraude (ANAF). Par conséquent, que les données du registre soient largement utilisées pour le partage des données transnationales, leur potentiel au niveau national n'est pas encore exploité.

Enfin, du fait qu'elles couvrent les informations administratives, elles ne détectent pas les fausses déclarations concernant les relations de travail, par exemple les faux contrats de travail indépendant.

6. ESPAGNE

6.1 ACCORD POUR L'ÉCHANGE D'INFORMATION ET DE COOPÉRATION ENTRE L'INSPECTION DU TRAVAIL ET LA SÉCURITÉ SOCIALE EN ESPAGNE ET L'INSPECTION GÉNÉRALE DU TRAVAIL AU PORTUGAL

Parties prenantes

Inspection du travail et de la sécurité sociale – Espagne : inspection du travail

Autorité d'inspection du travail – Portugal : inspection du travail

Principales caractéristiques

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 à l'Inspection du travail d'identifier clairement les points de contact pour les requêtes de coopération, tant au niveau national que régional. Par conséquent, lorsqu'une inspection du travail d'Espagne ou du Portugal prend des mesures affectant les sociétés et les travailleurs détachés d'Espagne ou du Portugal, elle peut rapidement obtenir les informations requises pour contrôler que les dispositions légales en matière de travail sont bien respectées. Généralement, ces informations sont liées aux accidents du travail dans le pays dans lequel les travailleurs sont détachés, mais elles peuvent également être liées à d'autres dimensions, telles que les salaires ou le temps de travail.

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 jointes. Comme souligné par l'inspection du travail interrogée dans le cadre des activités de Post-Lab, cet aspect contribue à améliorer l'efficacité. Pour assurer le bon fonctionnement de l'accord, un comité conjoint de contrôle a été créé et se rencontre périodiquement. De plus, dans le cadre de cet accord, des campagnes ont été lancées afin de prévenir les accidents du travail, tant dans le secteur de l'agriculture que dans celui du bâtiment.

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 surveillance. La dernière réunion à laquelle ont participé les partenaires sociaux a été tenue le 9 février 2010.

Depuis cette date, toutefois, les partenaires sociaux des deux pays n'ont été invités à aucune autre réunion avant celle de la Commission.

En ce qui concerne les données créées et partagées sur la base de cette pratique, il est important de mentionner que 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.

Selon l'accord, les réunions ont lieu tous les six mois. La coopération est structurée en suivant les étapes ci-après :

- communication précédente pour définir le plan de travail ;
- intervention des partenaires sociaux espagnols ;
- implication dans des projets, comme « Vademecum » qui impliquait le développement d'un « dictionnaire » pour guider les inspections.

Processus d'adoption de la pratique

L'accord transnational a été signé, le 3 octobre 2003, à Madrid. L'idée était de mettre sur pied des mécanismes de communication entre les deux inspections pour maintenir une relation fluide et agile, tant au niveau central qu'entre les services de l'inspection régionale du travail opérant des deux côtés de la frontière. La signature de cet accord a été considéré comme le meilleur moyen de concevoir et d'organiser de façon cohérente les activités suivantes. Elle a été précédée par une déclaration conjointe sur la coopération et l'assistance technique sur le travail et les questions sociales signée le 30 novembre 1998 entre les ministères portugais et espagnols et par un protocole sur la coopération et l'assistance technique sur le travail et les questions sociales signé le 2 octobre 2002. Ce protocole prévoit un programme d'activités pour l'année 2003, un programme qui inclut la coopération et l'échange d'informations entre les inspections du travail des deux pays. À la suite de ces contacts, les ministères et les inspections du travail ont envisagé le besoin d'élaborer un outil qui pouvait permettre un échange permanent d'informations, à la lumière du flux intense de travailleurs transfrontaliers entre les deux pays.

Éléments critiques et suggestions d'amélioration

La pratique apparaît prometteuse comme cas de coopération transfrontalière entre les inspections du travail. Les activités jointes et le processus en cours de partage des informations peut aider à affiner la surveillance des situations transfrontalières de façon transversale en fonction du besoin de partage d'informations pour garantir le respect des règles sur le détachement des travailleurs.

Il vaut la peine de noter que, comme il est apparu durant les Laboratoires sur la coopération, l'inspection du travail espagnole est de fait en train de renforcer le partage des informations provenant des autres pays. Des accords ont récemment été signés avec la Roumanie, la France et la Pologne afin de soutenir le partage des informations couvrant : l'établissement de la société, les relations de travail, les salaires et la couverture de sécurité sociale.

Du point de vue des organisations syndicales et des organisations professionnelles, 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 impliquées.

De même, en raison des questions abordées dans ces accords, il est considéré comme nécessaire, au minimum, de reprendre les réunions tenues avant les réunions formelles des commissions de monitoring interrompues en 2010.

6.2 CARTE PROFESSIONNELLE DU BÂTIMENT (TPC)

Parties prenantes

Fundación Laboral de la Construcción (FLC) – Espagne : institution paritaire sectorielle

Confederación Nacional de la Construcción (CNC) – Espagne : organisation d'employeurs

Confederación Sindical de Comisiones Obreras (CCOO) – Espagne : syndicat

Unión General de Trabajadores, Federación de Industria, Construcción y Agro (UGT FICA) – Espagne : syndicat

Principales caractéristiques

La TPC est une carte applicable sur base volontaire à tout salarié domestique et étranger impliqué dans un accord collectif couvrant le secteur du bâtiment et géré par l'organisme paritaire sectoriel de formation professionnelle, la FLC. La TPC couvre également le personnel indépendant 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, faisant suite à la crainte que de faux certificats de participation à des cours sur la question 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.

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 complétée, le contenu de la formation, les heures, etc. La FLC a pour responsabilité de contrôler et de valider ces formations.

À cette fin, un processus d'agrément pour les centres de formation a été mis en œuvre. Les salariés n'entreprendront de formation que dans des centres agréés pour que la formation soit valide. La FLC surveille ces centres afin d'assurer le respect des conditions requises d'agrément. Les formations faites à l'étranger ne sont pas prises en compte.

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 dans la prévention des risques professionnels. Une telle formation minimale est envisagée, par la convention collective du bâtiment, pendant une durée minimale de huit heures. Les principaux documents à fournir pour obtenir la TPC sont les suivants :

- carte d'identité ou de résidence ;
- rapport des dossiers officiels précédents de sécurité sociale délivré au moins 90 jours avant que la carte ne soit demandée ;
- tous les diplômes de formation en original et en copie ;
- catégorie professionnelle et expérience sectorielle à travers des feuilles de paie afin de pouvoir intégrer les postes occupés tout au long de leur carrière professionnelle.

Après vérification par FLC, ces informations sont intégrées dans le CV du salarié.

La carte permet au salarié de télécharger en amont toutes les informations concernant ces aspects. Par conséquent, il s'agit d'un document qui garantit le professionnalisme du salarié.

Les informations stockées sont disponibles directement en utilisant la carte grâce à un code personnel.

Processus d'adoption de la pratique

La Carte de formation professionnelle (TPC) a été mise en œuvre en vertu de l'Accord général de construction (2007) et de la Loi 32/2006 du 18 octobre régulant la sous-traitance dans le secteur du bâtiment.

Les parties signataires sont la Confédération Nationale de la Construction (CNC) du côté employeur, la CCOO Construction et Services et la Fédération de l'industrie, de la construction et de l'agriculture de l'UGT (FICA-UGT) du côté employé. Les parties signataires ont désigné la FLC comme l'organisme technique responsable de la gestion de la carte.

Pour réguler la TPC, les partenaires sociaux ont convenu : (i) des formations de base nécessaires concernant la prévention des risques professionnels dans le domaine de la construction ; et (ii) de la manière d'organiser et de reconnaître les expériences professionnelles dans le secteur (la catégorie professionnelle).

Éléments critiques et suggestions d'amélioration

Il semble que la carte ait une fiabilité majeure pour les informations concernant la participation aux formations sur la santé et la sécurité au travail.

Avant sa création, les sociétés préféraient souvent former les salariés en partant de zéro, même si ceux-ci avaient déjà suivi des formations avant cela, ce qui demandait du temps et de l'argent.

En validant les formations, le système a permis aux salariés d'être plus et mieux formés dans le secteur du bâtiment.

Il atteste également de l'expérience des salariés, contribuant ainsi au fonctionnement du marché du travail et confirmant l'employabilité des salariés. Cela est un résultat remarquable en prenant en compte le fait que les travailleurs pourraient ne pas avoir les compétences requises pour écrire correctement un bon CV et que la carte rend ces informations aisément accessibles.

La principale faiblesse de la TPC est qu'elle n'est pas obligatoire. Elle a été déclarée comme non obligatoire par le Tribunal du travail, suspendant ainsi l'obligation de la présenter pour accéder aux travaux de chantier. Le jugement a donné partiellement raison aux syndicats ELA et CIG qui représentaient les salariés du Pays basque et de Galicie respectivement. Ces syndicats ne font pas partie de la Convention générale du bâtiment et ont remis en cause l'obligation d'avoir la carte incluse dans ladite convention sur la base de leur représentativité au niveau régional.

À ce jour, la carte n'a pas d'utilité dans le cas du détachement du fait que ses buts, 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 salariés pour les chantiers de construction de l'Expo 2015 en Italie mentionnées précédemment.

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

7. CONCLUSIONS

Le projet Post-Lab, à travers son activité de recherche menée dans les quatre pays prenant part à l'étude, a relevé les principaux problèmes liés à la bonne application de la directive 96/71/CE et au règlement (CE) 883/2004. Deux principaux groupes de pratiques frauduleuses émergent de l'analyse du caractère provisoire du détachement et du respect des taux de salaire minimal et des contributions de sécurité sociale dans le pays d'accueil : l'utilisation des « sociétés dites boîtes aux lettres » dans le but de bénéficier des taux inférieurs appliqués pour les salaires et les contributions de sécurité sociale, obtenant ainsi un avantage en termes de coûts par rapport aux taux à appliquer dans le pays d'origine ; et le non-respect des taux minimaux comme établi dans la directive 96/71/CE. Le travail de recherche a ainsi été conduit avec pour but de s'opposer à de telles pratiques frauduleuses en mettant en place certains modes de coopération entre, d'un côté, les syndicats et le secteur du bâtiment et, de l'autre, les inspections du travail.

Ces « meilleures pratiques » se sont maintenant démontrées applicables partout dans le pays et au niveau international. Les enquêtes sur les comportements présentant un risque de fraude sont souvent liées à la non-présentation de la déclaration appropriée aux autorités ayant pour tâche de veiller au respect des procédures administratives par les sociétés, ou au manque d'informations découlant du détachement lui-même. Dans ces cas, la coopération internationale entre diverses organisations telles que les inspections du travail, les organismes paritaires ou les partenaires sociaux eux-mêmes peuvent permettre de détecter et d'affronter de telles actions illégales.

À cette fin, il est de la plus grande importance de permettre l'accès aux informations clé telles que le site sur lequel la société est supposée mener ses activités, le type de tâches à exécuter et la qualification du salarié. Tout cela pour pouvoir avoir une meilleure connaissance de la société impliquée, pour savoir si elle est en règle eu égard à ses obligations en matière de contribution de sécurité sociale, et pour établir si elle applique les taux de salaire appropriés aux salariés selon les taux applicables dans le pays d'origine.

Chaque pays dans lequel l'activité de recherche du projet Post-Lab a été menée présente un ensemble de pratiques pour combattre de tels comportements frauduleux en utilisant pour cela différentes méthodes pour obtenir des informations utiles à la lutte contre les activités liées au travail non déclaré.

Comme indiqué précédemment, les pratiques déployées en Italie, en Espagne, en France et en Roumanie prennent la forme d'accords internationaux, de codes et de procédures d'échange d'informations reposant également sur l'utilisation de nouvelles compétences, esquissant ainsi une représentation globale bien plus complexe.

Dans la plupart des pratiques, le rôle joué par les partenaires sociaux a été crucial non seulement pour leur mise en œuvre effective, mais aussi pour esquisser une pratique utile permettant de définir des procédures effectives dans la lutte contre les fraudes.

Les circonstances qui ont suscité certaines préoccupations parmi les partenaires sociaux sont les mêmes dans tous les pays impliqués : le risque de dumping social. L'Italie et la France se caractérisent par la présence d'organismes « intermédiaires » tels que les fonds sectoriels qui ont pour objet de gérer certains éléments de salaire. Pour payer les contributions spécifiques du secteur, les sociétés du bâtiment s'enregistrent auprès de ces organismes qui, à leur tour, ont pour tâche d'évaluer la conformité des sociétés en regard de leurs obligations. La présence de ces organismes a permis de prendre des mesures plus spécifiques et vigoureuses. Les institutions bilatérales en Espagne et en Roumanie jouent un rôle différent.

Les différentes pratiques décrites dans les quatre pays impliqués donnent l'opportunité de refléter la mise en œuvre de chacune de ces pratiques sélectionnées dans les pays participant.

Le caractère spécifique du cas italien est représenté par les accords internationaux susmentionnés avec la France, l'Autriche et l'Allemagne, accords conclus par des institutions bilatérales (CNCE, UCF-BTP, SOKA BAU et BUAK). Ces accords permettent de mieux connaître encore la société détachant des travailleurs dans un ou

plusieurs de ces pays, fournissant des informations précises sur le lieu du chantier de construction, les détails de la société, le type de travail et les travailleurs détachés. Tout cela est rendu possible par la comparaison entre les divers taux salariaux et de contribution de sécurité sociale des pays impliqués, assurant par là un traitement égal. Ces accords facilitent les contrôles administratifs sur le respect des lois applicables par les sociétés ainsi que sur le détachement lui-même du fait que les sociétés ne risqueront plus de se voir demander de payer deux fois les mêmes obligations. À travers de tels accords, l'obligation imposée à la société de payer les contributions de sécurité sociale est encore liée au pays d'origine qui a pour responsabilité de fournir des informations au pays hôte et d'exécuter les actions de contrôle. De même, grâce à la recherche conduite avant la conclusion de ces accords, le pays d'accueil pourra s'assurer que les taux de salaire minimal sont respectés.

En France, en vertu de la loi Macron, la carte d'identification – qui, après une période d'essai, est devenue obligatoire en mars 2017 pour toutes les sociétés détachant les travailleurs en France – rassemble des informations sur les sociétés, les travailleurs détachés, les conditions de travail et le donneur d'ordres. Ces informations sont disponibles pour environ 500 000 sociétés. La carte est gérée par l'UCF, une institution paritaire ayant pour tâche de contrôler les informations fournies. Cet outil est très utile parce qu'il est très étroitement lié au contrat de travail en lien avec lequel il est appliqué. Cela signifie que la carte d'identification n'est plus valide une fois que le contrat arrive à sa fin.

Les différentes pratiques fondent ainsi leurs mesures contre les détachements illicites sur l'exploitation d'informations préalables, rendant ainsi possible d'évaluer le respect de leurs obligations par les sociétés et de détecter d'éventuels manquements partout dans le pays.

De même, il convient d'expliquer clairement que la possibilité d'appliquer les dispositions prévues (et les sanctions, dans le cas où les règles ne seraient pas respectées) devient de la plus grande importance. Le travail au niveau national, en coopération avec les inspections du travail, va de paire avec les informations fournies ; celles-ci, qui peuvent être partagées à travers des accords spéciaux, deviennent un outil de surveillance ciblant les sociétés qui se révèlent en infraction.

Tous les pays participants, à différents niveaux, présentent des pratiques intégrant une telle possibilité.

En France, le réseau de la CGT – à travers le projet Reder – a été conçu avec pour objectif d'améliorer la connaissance des syndicalistes en la matière, de sorte à permettre à ces derniers puissent affronter les questions juridiques découlant du détachement des travailleurs ainsi que pour améliorer la connaissance concernant les droits des travailleurs détachés. Le projet met plus spécialement sur pied un réseau impliquant les partenaires sociaux et l'inspection du travail, avec pour but de faire appliquer le droit du travail.

En Roumanie, le système Revisal, pris en charge par ITM, repose sur des formes de coopération impliquant diverses inspections fournissant les informations nécessaires pour mieux comprendre les cas de détachement de travailleurs venant de Roumanie. La base de données contient plus spécifiquement les informations fournies sur les sociétés par les employeurs enregistrant leurs salariés. Revisal s'efforce de combattre le travail non déclaré en partageant avec les autres pays des informations sur les travailleurs détachés.

En revanche, en Italie et en Espagne, les activités d'inspection se caractérisent par des objectifs plus spécifiques liés aux besoins découlant du contexte national.

En Espagne, l'accord entre l'Inspection espagnole du travail et de la sécurité sociale et son homologue portugaise, en vigueur depuis 2013, permet une action plus directe simplifiant la coopération entre les deux autorités afin d'assurer la parfaite conformité aux règles relatives au détachement et le respect des taux salariaux applicables dans les deux pays.

En Italie, en revanche, la convention collective décentralisée en Lombardie mise en place pour les travaux de construction pour l'Expo 2015 de Milan a mis sur pied un ensemble d'accords impliquant les partenaires sociaux et les autorités locales grâce à la coopération avec le fonds paritaire territorial (Cassa Edile) et la Préfecture de Milan.

L'Espagne, encore une fois, se caractérise par une pratique spécifique découlant du besoin au niveau national d'établir des règles sur la formation appropriée des salariés du bâtiment, formation à compléter dans les centres agréés par le système : la TPC, qui est prise en charge par la FLC, un organisme paritaire chargé de la formation

dans le secteur du bâtiment. Il est démontré que la TPC est un outil utile pour prévenir la fraude en reconnaissant le niveau, la formation et l'employabilité des salariés, rendant ainsi possible d'identifier le bon taux salarial et leur profil de poste au sein de la société

L'indexation du système pour l'analyse des pratiques dans le secteur du bâtiment, adoptée dans les pays prenant part au projet Post-Lab, contribue à une meilleure compréhension des actions nécessaires pour combattre les détachements illicites. Les pratiques décrites dans le cadre de ce projet suggèrent ainsi des moyens de mise en œuvre qui assurent en même temps la disponibilité des informations pertinentes et leur partage dans le but de mettre en application les dispositions légales en la matière.

En observant les pratiques mises en œuvre en Italie, en France, en Roumanie et en Espagne dans leur intégralité, il est donc possible de comprendre pourquoi – pour que le système de surveillance des inspections fonctionne correctement – il est essentiel d'avoir une source claire d'informations avant d'entrer dans le pays d'accueil pour mener à bien une activité de service. C'est pourquoi les initiatives décrites dans le projet Post-Lab, qui met en œuvre un certain nombre d'actions (parfois fragmentées), se révèlent utiles dans le but d'étendre et d'affiner les pratiques décrites.