

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

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



“Enfoster Brief no.1”

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

Janvier 2015



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

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

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

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



Avec le soutien financier de l’Union Européenne

Commission Européenne - DG Emploi, Affaires Sociales et Inclusion.

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

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

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

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

Introduction	3
1. Action des partenaires sociaux en matière de protection transnationale des travailleurs détachés au sein du secteur de la construction	5
2. Services fournis par Arbeit und Leben e.V. Berlin :fournir des services de consultation aux travailleurs détachés	9
3. Comment le dialogue social a permis de régler un dossier critique pour les travailleurs du secteur du transport aérien	11
4. Un cas belge: la CSC-Transcom dénonce le dumping social dans les aéroports	14
5. Coopération administrative relative au détachement de travailleurs à travers le système IMI :l’expérience de l’Inspection du travail roumaine et du Ministère italien de l’Emploi.....	16
5.1. Présentation du système IMI.....	16
5.2 Expériences en Italie.....	19
5.3. Expériences en Roumanie.....	21
5.4. Réflexions de la part de la Roumanie et de l’Italie visant à améliorer l’échange d’informations au travers de l’IMI.....	24

INTRODUCTION

Debora Giannini (Istituto Guglielmo Tagliacarne)

Le présent document constitue une des “Brief - Notes de synthèse” relatives au détachement de travailleurs élaborées dans le cadre du projet « Enfoster–ENforcement STakeholders coopERation ». Ce projet a été financé grâce au soutien financier de l’Union européenne (DG Emploi, Affaires sociales et Inclusion) dans le cadre du programme « Progress » (ligne budgétaire 04.04.01.03 « Détachement de travailleurs :renforcement de la coopération administrative et de l’accès aux informations ».Ce projet a été élaboré au cours de la période allant de novembre 2013 à janvier 2015.

Le projet « ENFOSTER » visait à appuyer l’application de la directive 96/71/CE et de la directive 2014/67/UE concernant le détachement transnational de travailleurs effectué dans le cadre de prestations de services au sein de l’UE à travers le renforcement de la coopération entre les parties prenantes (partenaires sociaux et autorités de contrôle) :une coopération plus étroite, fondée sur des connaissances, des compétences, des pratiques et des expériences communes, pour un détachement des travailleurs au sein de l’UE équitable et responsable. Le projet s’est spécifiquement concentré sur le détachement de travailleurs au sein des secteurs de la construction et du transport routier.

Le projet ENFOSTER a été mené à bien au travers d’un partenariat transnational représentant un consortium multidisciplinaire et plurilatéral.

- Coordinateur :FoundationIstituto Guglielmo Tagliacarne (fondation de l’Union des chambres de commerce italiennes) - Italie
- Arbeit und Leben e.V.– Allemagne
- CISL Confederazione Italiana Sindacati Lavoratori – Italie
- CSC Transport et Communications - Belgique
- EFBWW – European Federation of Building and Woodworkers
- Iscos CISL– Italie
- Ministère italien du Travail et des Politiques Sociales
- Inspection du Travail de Roumanie.

FIT CISL et FILCA CISL ont été des partenaires associés (organisations de soutien externes).

Le projet repose sur un principe fondamental : l’application de la législation relative au détachement transnational de travailleurs est un processus qui nécessite une *vision participative* (faire participer activement les organisations de travailleurs, les organisations patronales, les inspections du travail et les autres organismes de contrôle) et une *approche multidisciplinaire* (les dimensions législative, administrative, socio-comportementale, éthique et réglementaire étant intégrées au processus d’application).

Conformément à l’objectif du projet, cette « note » a été élaborée au sein de l’un des groupes de travail ENFOSTER dans le but de collecter des expériences et des réflexions auprès d’institutions et de partenaires sociaux belges, allemands, italiens et roumains.

Cette « note » vise à synthétiser certaines des informations et des expériences collectées par les partenaires d’ENFOSTER grâce à des activités spécifiques menées dans leurs institutions et pays respectifs.

Ce document se réfère particulièrement aux aspects fondamentaux pour un processus de détachement de travailleurs juste et équitable via le *dialogue social* et la *coopération administrative*.

Le *dialogue social* s’entend en termes d’échange d’informations et de coopération entre les organisations patronales et les syndicats. Dans les chapitres suivants, certains cas auxquels ont été confrontés les partenaires d’ENFOSTER sont brièvement synthétisés de la manière suivante :

- Le **chapitre 1** se réfère à l’action des partenaires sociaux en matière de protection transnationale des travailleurs détachés au sein du secteur de la construction. Il se concentre sur les conventions et les accords bilatéraux transnationaux et sur les principes de réciprocité.
- Le **chapitre 2** présente le service de consultation destiné aux travailleurs détachés d’Arbeit und Leben e.V. Berlin. Ce service, mis sur pied en coopération avec la Confédération syndicale allemande (DGB) et le guichet unique de Berlin, est le premier projet spécialisé dans les problèmes relatifs au détachement de travailleurs en Allemagne, dont l’expertise est reconnue dans toute l’Europe.
- Le **chapitre 3** synthétise un cas d’action collective entreprise par des syndicats au niveau national et transnational concernant le contrat de travail et la situation juridique de travailleurs détachés au service d’une compagnie aérienne low-cost. Il souligne le fait qu’il est tout à fait possible de faire obstacle au dumping salarial et au nivellement par le bas des droits du travail.
- Le **chapitre 4** synthétise brièvement l’expérience du projet partenaire belge au sein du secteur du transport aérien, qui met en avant les possibilités permettant de faire face aux problèmes juridiques se rapportant au détachement de travailleurs dans le cadre pratique de missions temporaires.
- Le **chapitre 5** se concentre sur l’échange d’informations et sur la coopération entre autorités de contrôle, analysées au travers de la mise en œuvre du système d’information du marché intérieur (IMI). La mise en œuvre nationale des réglementations relatives à la communication transnationale au travers du système IMI est présentée par l’Inspection du travail roumaine et le ministère italien de l’Emploi. Elle comprend des chiffres concrets et aborde des problèmes pratiques concernant le traitement de demandes urgentes.

1. ACTION DES PARTENAIRES SOCIAUX EN MATIÈRE DE PROTECTION TRANSNATIONALE DES TRAVAILLEURS DÉTACHÉS AU SEIN DU SECTEUR DE LA CONSTRUCTION¹

Auteur : Francesco Lauria (CISL Nazionale)

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

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

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

Malheureusement, la ligne de démarcation entre le marché du travail et le secteur des services est souvent très ténue, en particulier si l’on se place dans la perspective des travailleurs concernés et si l’on tient compte des processus de « dématérialisation » de plus en plus influents qui sont à l’œuvre au sein d’un certain nombre de secteurs.

Ainsi, le secteur de la construction constitue l’une des zones de production les plus touchées par le détachement de travailleurs, mais elle l’est également par le travail non déclaré et illégal. Il s’agit par ailleurs du secteur présentant le plus grand nombre d’accidents du travail mortels, qui surviennent la plupart du temps dans le cadre de conditions de travail illégales.

Au sein des différents États membres, les partenaires sociaux se sont souvent engagés à lutter contre le dumping social, synonyme d’irrégularités et d’insécurité pour les travailleurs.

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

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

Parmi ces instruments, citons le « DURC » (déclaration de respect des obligations en matière de contributions sociales), qui facilite le dialogue entre les organisations publiques et les partenaires sociaux au travers de vérifications croisées et vise à assurer la régularité des contributions sociales à

¹ Version original de ce chapitre en langue italienne.

l’égard des travailleurs de la construction avec, en conséquence, une situation tout aussi régulière en matière d’obligations liées à la santé et à la sécurité.

Signalons quelques autres exemples : d’une part, les études soutenues en vue d’introduire des « index d’équité » permettant de mesurer l’adéquation des ressources humaines employées avec l’étendue des tâches prévues dans le contrat ou, d’autre part, la « responsabilité conjointe et solidaire » établissant la responsabilité de l’« entrepreneur général » à l’égard de tous les employés de l’entreprise contractante.

Ces expériences ont conduit les syndicats italiens à promouvoir une série d’accords européens et transnationaux visant à assurer la mobilité des travailleurs ainsi qu’une concurrence loyale entre sociétés.

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

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

Ces accords ont été établis précisément lorsqu’il est apparu de manière évidente que les objectifs réglementaires originaux de la directive 96/71/CE, dans sa tentative de combiner l’élimination annoncée des barrières au sein de l’Europe et les besoins des programmes nationaux concurrents, ont sérieusement été remis en cause.

En effet, les divergences entre les législations nationales en matière de relations industrielles ont provoqué un dilemme réglementaire lorsqu’il s’est agi de trouver une manière « neutre » de définir les principes de traitement équitable et de concurrence libre et non faussée. Les conflits d’intérêts entre les pays d’origine et d’accueil ayant des coûts du travail différents l’ont emporté et ont empiré depuis 2004 avec l’élargissement de l’Union européenne.

En outre, la crise a ajouté davantage de confusion à la situation et a parfois donné lieu à des exemples étonnants (notamment le cas de la société Iren, lorsque des travailleurs italiens et portugais ont été détachés sur une plateforme pétrolière dans le nord de l’Angleterre en 2009).

Les partenaires sociaux européens représentant le secteur de la construction ont joué un rôle essentiel en influençant le processus décisionnel au début des années 90 au travers de la publication de deux déclarations conjointes de grande importance.

La première, datant de 1993, se concentrait sur les principes généraux du traitement équitable des travailleurs et sur la lutte contre la distorsion de la concurrence résultant du dumping social. La seconde déclaration, quant à elle, conseillait aux pays concernés par des échanges fréquents de main-d’œuvre de conclure des accords bilatéraux en vue de résoudre leurs nombreux problèmes pratiques. Depuis, les syndicats poursuivent leurs activités dans ce domaine.

S’appuyant sur un projet de recherche relative à l’application pratique de la directive sur le détachement de travailleurs, la Fédération européenne des travailleurs du bois et du bâtiment (FETBB) et la Fédération de l’industrie européenne de la construction (FIEC) ont exprimé une position commune soulignant que toutes les sociétés détachant des travailleurs à l’étranger sont tenues de respecter la directive. Le respect de ce principe ne peut être vérifié que dans le cas où, au moment du détachement et pendant toute sa durée, il existe une relation de travail entre l’entreprise d’envoi et le travailleur concerné. Afin de contrôler et de vérifier la légalité du détachement, l’existence d’un contrat de travail doit être expressément établie lors de toute tentative de transposition dans le droit national. Par ailleurs, les deux fédérations ont exigé la mise en place de mesures contre l’utilisation des entités « boîtes aux lettres », c’est-à-dire des sociétés n’ayant pas d’activité significative dans leur pays d’origine et ayant été créées exclusivement pour fournir des « services » d’embauche de travailleurs. Les partenaires sociaux du secteur de la construction ont également suggéré d’associer le dumping social et salarial dans chaque État membre de l’Union européenne au fait que la structure tarifaire ou salariale existante dans certaines régions vulnérables peut être mise en péril par un nombre même relativement peu élevé de sociétés offrant des services à des prix très bas, enclenchant de la sorte une spirale descendante. En conséquence, ils se sont mobilisés contre le principe du pays d’origine établi par la proposition de directive relative aux services de 2004 (la directive dite « Bolkestein »).

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

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

Ces deux questions ont été réglées par des conventions et des accords bilatéraux transnationaux ainsi que par les principes de réciprocité entre fonds de construction.

La communication préalable du nom de l’entreprise du travailleur ainsi que du lieu de travail et d’une liste détaillée des travailleurs détachés constituent des obligations importantes visant à simplifier la mise en œuvre de la Convention par les fonds de construction, qui ont reçu puis envoyé ces communications exclusivement par l’intermédiaire des systèmes nationaux convenus au travers des accords examinés.

Toutefois, le dialogue social ne se limite pas aux questions transnationales et européennes.

Au niveau international, avec le soutien de l’IBB (l’Internationale des travailleurs du bâtiment et du bois), des accords-cadres ont été négociés avec des multinationales. Ils s’appuient principalement sur les principes fondamentaux des droits de l’homme et peuvent être étendus à de nombreuses questions relatives au détachement transnational de travailleurs, comme cela a été établi dans des documents officiels tels que la Déclaration relative aux principes et droits fondamentaux au travail de

l’OIT ou les Principes directeurs de l’OCDE à l’intention des entreprises multinationales, révisés et étendus en 2011.

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

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

2. SERVICES FOURNIS PAR ARBEIT UND LEBEN E.V. BERLIN :FOURNIR DES SERVICES DE CONSULTATION AUX TRAVAILLEURS DETACHES²

Auteur Doritt Komitowski (Arbeit und Leben e.V. Berlin)

Arbeit und Leben Berlin est une organisation non gouvernementale affiliée aux syndicats travaillant dans le domaine de l’éducation politique³ et soutenue par la Confédération allemande des syndicats (DGB). Tous deux sont responsables du service de consultation de Berlin destiné aux travailleurs détachés, présenté ci-dessous comme une pratique judicieuse dans le cadre du dialogue social et de la coopération interinstitutionnelle visant à faire appliquer la législation relative au détachement.

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

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

Il se concentre sur des problèmes tels que les conflits juridiques relatifs à l’emploi dans plusieurs pays de l’UE, la fraude aux salaires, l’exploitation du travail, la fraude à la protection sociale, le faux travail indépendant, les licenciements illégaux, les violations de la loi sur le temps de travail, la cession dissimulée de travailleurs temporaires, le détachement au travers de sociétés fictives, le travail au noir et l’absence d’assurance maladie.

Le projet fait actuellement l’objet d’une reconduction annuelle et la coopération avec le guichet unique poursuit son expansion. Chaque année, 1000 personnes réparties sur environ 400 dossiers bénéficient de conseils et de soutien. Les demandeurs sont principalement issus de Pologne, de Roumanie, de Bulgarie, de Moldavie, de Hongrie et de plus en plus d’Espagne, de Grèce et du Portugal. Par ailleurs, les entreprises et les employeurs étrangers sont de plus en plus nombreux à contacter le service pour lui demander des conseils se rapportant aux exigences légales allemandes avant d’envoyer leurs travailleurs en Allemagne. Le service de consultation répond à des questions portant

²Version originale de ce chapitre en langue anglaise.

³ <http://www.berlin.arbeitundleben.de/>

sur les droits et les obligations initiaux des employés et, lors d’une phase ultérieure, renvoie les questions spécifiques à un employeur ou à une entreprise, ou au partenaire du projet, le guichet unique de Berlin.

Souvent, les conseillers établissent des contacts directs avec les employeurs et s’efforcent de résoudre le problème soulevé par les demandeurs. Les conseillers aident les employés à identifier la chaîne de sous-traitance afin d’appliquer la responsabilité première du contractant ou de la chaîne lorsque l’employeur direct ne peut pas payer les salaires ou refuse de le faire. Il est fréquent que le service de consultation soit assisté par les syndicats ou les médias à la recherche d’une manière efficace de lutter contre la fraude aux salaires et le faux travail indépendant. Dans ce contexte, le projet jette un pont entre les travailleurs migrants et les syndicats. Grâce aux contacts qu’ils entretiennent avec le service de consultation et les partenaires sociaux allemands, les travailleurs migrants, intéressés par des perspectives à long terme et désireux de s’intégrer en Allemagne, finissent par s’adresser aux syndicats.

Mentionnons deux exemples de pratiques positives dans le cadre du projet du service de consultation.

Premier exemple :en décembre 2014, des travailleurs électriciens hongrois ont contacté le service de consultation afin de lui demander des conseils et un soutien. Depuis des mois, ils travaillaient sur un grand site de construction à Berlin (le nouvel aéroport), vivant dans des conditions totalement inhumaines, au sein d’anciennes casernes militaires à proximité de la capitale. Ils n’avaient pas été payés et avaient été privés de logement juste avant Noël. L’ambassade hongroise les a dirigés vers le service de consultation, qui, lors d’une première étape, a pu identifier la chaîne de sous-traitance. Grâce à l’intervention du service, l’un des sous-traitants de la chaîne a déboursé 300 EUR par personne afin que les travailleurs puissent couvrir leurs frais de voyage et retrouver leurs familles. Lors d’une étape suivante, ils sont tous devenus membres du syndicat responsable des travailleurs de la métallurgie (IG Metall), qui a repris les négociations avec les contractants principaux et a intenté une action contre le licenciement illégal des travailleurs.Étant donné que le contractant direct avait organisé son insolvabilité, l’Agence fédérale de l’emploi a fini par verser trois mois de salaire à chaque travailleur. Le syndicat a soutenu le travail du service de consultation pendant deux ans afin de régler ce dossier.

Second exemple :dans le cadre d’un autre dossier, le service de consultation a été contacté par 52 ouvriers polonais travaillant sur un site de construction géré par une organisation municipale. Ils n’étaient payés que 190 EUR par semaine et l’employeur direct s’est révélé être fictif : il s’agissait d’une société « boîte aux lettres » polonaise qui détachait les travailleurs en Allemagne, puis disparaissait. À nouveau, le service de consultation a contacté le syndicat (IG BAU), qui a organisé une manifestation de protestation des travailleurs devant le site de construction et a assuré la reprise des négociations avec le contractant principal. Le service de consultation et IG BAU sont parvenus à recueillir un large soutien de la population locale, qui a fourni de la nourriture aux travailleurs pendant la durée de la manifestation de protestation. Au terme d’une semaine d’après négociations, le contractant principal a convenu de verser aux travailleurs un total de 73000 EUR.

Ces deux dossiers constituent de bons exemples pratiques illustrant parfaitement le travail quotidien du service de consultation. Souvent, le service est contacté directement par des entreprises étrangères

qui souhaitent détacher des travailleurs en Allemagne. Les conseillers répondent à toutes les questions relatives au droit social et du travail allemand et européen et redirige les demandeurs vers le guichet unique en ce qui concerne les aspects relatifs au droit commercial et à l’entreprise d’origine.

En outre, le service effectue un travail de prévention en diffusant des informations avant le détachement, idéalement dans le pays d’origine des employés.

Il travaille en étroite coopération avec les ambassades de Bulgarie, de Roumanie, de Hongrie et d’Espagne en Allemagne et avec les ambassades allemandes des pays d’envoi. Les travailleurs migrants qui s’apprêtent à quitter leur pays pour travailler en Allemagne reçoivent des informations relatives à la situation du marché de l’emploi en Allemagne ainsi que les coordonnées du service de consultation à Berlin. Dans certains cas, le service est contacté par des travailleurs qui, après avoir travaillé en Allemagne, sont rentrés dans leur pays et nécessitent un soutien afin de résoudre des problèmes qu’ils rencontrent avec leurs anciens employeurs en Allemagne.

Le service de consultation a participé à l’élaboration de brochures et de livrets d’information au sujet du détachement de travailleurs en Allemagne et des premières étapes à entreprendre sur le marché du travail allemand. Ces documents sont également diffusés au sein des ambassades du pays d’origine.

Enfin, le service participe à des évaluations d’experts externes, à des conférences et à des groupements professionnels actifs dans le domaine du détachement des travailleurs et des migrations. Les conseillers sont invités en tant qu’experts à des auditions publiques, des auditions organisées au sein des parlements et des sénats fédéraux et locaux, par exemple concernant la nouvelle directive sur les travailleurs saisonniers ou les problèmes pratiques se rapportant à la libre circulation des travailleurs.

3. COMMENT LE DIALOGUE SOCIAL A PERMIS DE REGLER UN DOSSIER CRITIQUE POUR LES TRAVAILLEURS DU SECTEUR DU TRANSPORT AERIEN

Autoren: Monika Fijarczyk (Arbeit und Leben e.V. Berlin, Germany).

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

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

Ces conditions ont été appliquées pendant plusieurs années. Selon la directive relative aux travailleurs détachés, le détachement de travailleurs est temporaire. Toutefois, ni le droit allemand ni le droit

européen ne définissent précisément la durée de cette période ou le moment après lequel le détachement n’est plus temporaire, mais permanent.

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

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

Dans un premier temps, la compagnie aérienne a cherché à empêcher les élections du comité d’entreprise à Berlin. Selon le syndicat, l’avocat de l’entreprise a demandé au conseil électoral de fixer le mandat. Ce faisant, elle s’est donc opposée à l’élection légitime du comité d’entreprise alors même que toutes les exigences étaient remplies.

La direction de l’entreprise a émis un avis juridique selon lequel elle affirmait que le personnel de l’aéroport de Berlin était employé par un employeur britannique au travers d’un contrat anglais et qu’en conséquence, sur le plan juridique, le service de la confédération n’avait pas de responsabilité à exercer à l’égard des travailleurs, mais que ceux-ci devaient être représentés par un syndicat britannique.

Cependant, la nationalité des contrats de travail ne constitue pas un élément décisif en ce qui concerne les élections d’un comité d’entreprise. Le fait que les employés travaillaient en Allemagne et que la société avait une base à Berlin-Schönefeld était plus important : les préconditions nécessaires à l’élection d’un comité étaient remplies. Le service de la confédération a signé un accord visant à coopérer avec le syndicat britannique Unite en engageant une négociation collective pour les employés travaillant en Allemagne et en a informé la société. Par conséquent, le service de la confédération était pleinement autorisé à représenter les travailleurs.

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

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

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

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

Un exemple : conformément à ce règlement, un pilote travaillant pour une compagnie aérienne en Angleterre, mais vivant en Allemagne et dont la base d’affectation se trouve également en Allemagne, n’est pas soumis à la législation sociale britannique, mais au droit allemand. Le nouveau règlement 465/2012 redéfinit le droit applicable d’un certain État membre (la législation relative à la « base d’affectation ») pour le personnel navigant.

Les dispositions transitoires fondées sur l’article 87a du règlement 883/2004/CE ont été déterminées pour le personnel navigant couvert par des dispositions préalables au nouveau règlement 465/2012. En ce qui concerne ce groupe, les dispositions légales devraient donc s’appliquer si la situation reste inchangée, mais en tout état de cause pendant au maximum dix ans à compter de l’entrée en vigueur du règlement 462/2012.

Par ailleurs, ces personnes avaient le droit de demander à ne plus être concernées par l’application de la période transitoire. Cette demande doit être envoyée à l’institution responsable de l’État membre : en Allemagne, il s’agit de l’assurance maladie conjointe à l’étranger (Deutsche Verbindungsstelle Krankenkasse Ausland DVKA).

Grâce au soutien du service de la confédération, à ce jour, environ 350 employés de la société ont envoyé à la DVKA des demandes visant à être soumis à la sécurité sociale allemande, qui ont été acceptées.

Les syndicats sont parvenus à faire valoir l’argument selon lequel les liens des travailleurs avec l’Allemagne étaient plus forts ; par conséquent, il était nécessaire d’appliquer le droit du travail allemand.

Les travailleurs avaient déjà voté en faveur d’un recours à la grève, mais y avaient renoncé en raison d’une nouvelle offre de discussion de la part du Comité exécutif de l’entreprise. Les négociations entre la société et le service de la confédération ont duré plus de dix mois, pendant lesquels deux avis de grève ont été déposés.

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

Par ailleurs, les employés ont reçu des contrats de travail fondés sur le droit allemand.

4. UN CAS BELGE: LA CSC-TRANSCOM DÉNONCE LE DUMPING SOCIAL DANS LES AÉROPORTS

Auteur: Roberto Parrillo (CSC Transcom)

Depuis quelques années, la CSC-Transcom mène une lutte effrénée contre la concurrence déloyale et le dumping social. Elle s’est engagée dans une bataille de longue haleine qui réclame une vigilance de tous les instants. D’autant que la dérégulation que nous vivons depuis plusieurs années déjà dans les secteurs du Transport et de la Construction s’immisce aujourd’hui dans d’autres secteurs, comme la logistique aéroportuaire.

Yannick Docquier, responsable syndical national CSC-Transcom a affirmé:

«Dans le courant du mois de juin, nos délégués ont constaté que des entreprises d’assistance en escale sur les aéroports de Liège et de Bruxelles avaient recours à des travailleurs roumains exerçant aux conditions de travail et de salaire de leur pays d’origine. Nous avons dénoncé directement cette concurrence qui se fait sur le dos des travailleurs : nous sommes intervenus de façon déterminée auprès des responsables de l’aéroport de Liège pour que cessent ces pratiques qui consistent à déléguer une partie de l’activité à une société qui, elle-même, confie le travail à un sous-traitant utilisant du personnel avec des contrats des pays de l’Est».

Que l’on soit clair, la CSC Transcom ne veut exclure quiconque du droit au travail, mais elle réclame pour chacun le bénéfice du respect des obligations contractuelles belges ou du moins le respect scrupuleux de la directive sur le détachement.

Yannick Docquier déclare encore «Dans le cas présent, notre intervention a porté ses fruits : les travailleurs en place aujourd’hui disposent de contrats belges. Cependant, notre vigilance ne peut souffrir d’aucun moment de relâche. »

Au-delà de la vigilance, la CSC poursuit son action de lobbying en faveur d’une harmonisation de la législation sociale en Europe. Celle-ci est indispensable si l’on veut éviter une guerre des prix qui finira par mettre à genoux des secteurs aussi importants que le bâtiment, le transport ou la logistique.

La réaction de la société d’assistance en escale :

« Nous, soussignés..., nous rendons compte que l’engagement temporaire d’ouvriers roumains au sein de notre société a causé un grand émoi parmi les travailleurs occupés sur le site de Liège.

(...)

Aussi, dans le but d’éviter tout conflit social, nous décidons de nous distancier des ouvriers roumains, et ce dès à présent.

Nous avons d’ores et déjà engagé deux travailleurs recrutés dans la réserve des intérimaires Ces travailleurs intérimaires sont déjà formés aux opérations et ont été engagés via l’agence d’intérim....

D’autres travailleurs vont progressivement être engagés pour remplacer les ouvriers roumains et seront également formés par

Nous espérons ainsi démontrer que la société ..., malgré les temps extrêmement durs à traverser, fait preuve de civisme pour calmer et améliorer le climat social. En revanche, nous espérons aussi que les syndicats nous aideront dans ce nouveau recrutement et qu’ils appliqueront la même vigilance auprès de nos concurrents.

Veillez croire Madame, Monsieur en nos sentiments dévoués ».

Quelques observations finales: on ne peut que se réjouir de la conclusion de cette affaire mais tout n’est pas aussi simple. En effet, aujourd’hui le risque est grand pour la société en question de perdre un certain nombre de contrats liés au cleaning et au dégivrage des avions sur les aéroports de Zaventem, Charleroi et Liège.

En effet, la concurrence loyale présuppose que toutes les entreprises respectent les mêmes règles mais cela pourrait ne pas être le cas pour les entreprises concurrentes. Il semblerait qu’un certain nombre de contrats soient perdus par cette société en raison de l’engagement par des sociétés concurrentes de personnel d’un autre pays de l’Union européenne, généralement déclaré sous contrat belge à raison de 20 heures/semaine mais qui en effectue réellement 40, voire plus, mais dont uniquement 20 heures sont payées.

Quelques suggestions: il est impératif de faire respecter le droit du travail ainsi que toute la réglementation belge et européenne mais cela ne suffit pas à éradiquer le dumping social et la concurrence déloyale. Par conséquent, il faut durcir la répression au niveau pénal et augmenter fortement les sanctions pour que celles-ci soient dissuasives.

5. COOPÉRATION ADMINISTRATIVE RELATIVE AU DÉTACHEMENT DE TRAVAILLEURS À TRAVERS LE SYSTÈME IMI :L’EXPÉRIENCE DE L’INSPECTION DU TRAVAIL ROUMAINE ET DU MINISTÈRE ITALIEN DE L’EMPLOI⁴

Auteurs: *Iolanda Guttadauro (Ministère italien du Travail et des Politiques Sociales), Simona Iuliana NEACȘU and Cătălin ȚACU (Inspection du Travail de Roumanie).*

5.1. Présentation du système IMI

L’article 4 de la directive 96/71/CE relative au détachement de travailleurs dans le cadre de prestations de services prévoit la désignation d’un ou de plusieurs bureaux de liaison dans chaque État membre afin de permettre la coopération en matière de supervision des conditions de travail et d’embauche de travailleurs détachés.

L’échange d’informations avec les autorités d’autres États membres a lieu par l’intermédiaire du système d’information du marché intérieur (IMI).

Ce chapitre vise à synthétiser certaines informations générales se rapportant à l’utilisation de l’IMI et à rapporter certaines expériences vécues en Italie et en Roumanie. Par ailleurs, on trouvera à la fin du chapitre certaines suggestions d’amélioration et des réflexions concernant l’utilisation future du système.

En Italie, selon l’article 5 du décret du 25 février 2000 n°72 relatif à « la mise en œuvre de la directive 96/71/CE sur le détachement de travailleurs dans le cadre de prestations de services », la direction générale des Politiques actives, des Services d’emploi et de la Formation constitue le bureau de liaison italien. Le 6 mai 2011, cette direction générale a été désignée comme « LIMIC » – Coordinateur national pour l’Italie dans le domaine législatif du détachement de travailleurs, conformément à la directive 96/71/CE. En outre, selon la directive 96/71/CE et le décret du 25 février 2000 n°72, l’ensemble des directions territoriales de l’emploi (« Direzioni Territoriali del Lavoro » en italien) ont été désignés comme « autorités compétentes » au sein du système IMI.

En Roumanie, selon l’article 12 de la loi n° 344/2006 *sur le détachement d’employés dans le cadre de prestations de services transnationales*, l’Inspection du travail est l’autorité publique faisant office de bureau de liaison qui assure l’échange d’informations avec les organismes compétents des États membres de l’UE ou de l’EEE.

Le *bureau de liaison roumain* est uniquement organisé au niveau central de *l’Inspection du travail*. Cette dernière a désigné cinq inspecteurs du travail (fonctionnaires) comme *utilisateurs* du système IMI.

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

⁴ Version originale de ce chapitre en langue italien et roumaine.

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

Au niveau de l’UE, outre son utilisation dans le cadre du détachement, l’IMI est employé dans d’autres domaines législatifs, notamment la reconnaissance des qualifications professionnelles, les services, le transport d’euros en espèces, SOLVIT, les droits des patients et le commerce électronique. Le système est principalement financé par les programmes « IDABC » et « ISA » de la Commission européenne et est utilisé par les autorités des 28 États membres de l’UE ainsi que celles du Liechtenstein, de la Norvège et de l’Islande (EEE).

Conformément à la directive 96/71/CE et à la législation de mise en œuvre nationale, chaque État membre a dû inscrire ses autorités compétentes (gouvernement central ou autorités et organismes locaux) au sein du système IMI.

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

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

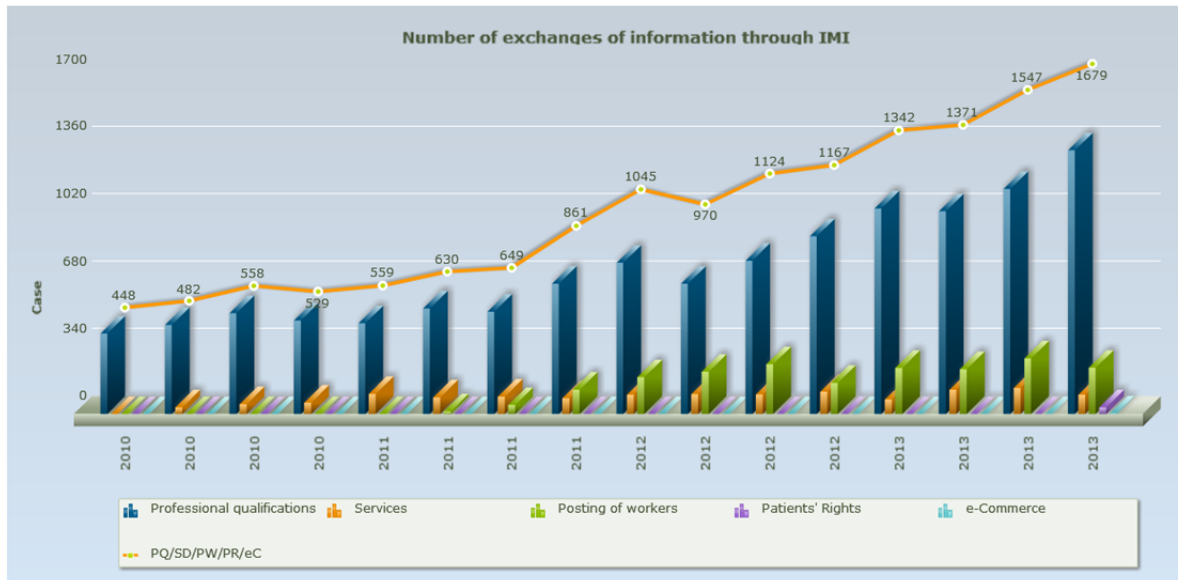
Les échanges ont lieu au niveau des autorités compétentes des autres États membres, qui sont également inscrites au sein du système. Grâce à l’IMI, les échanges d’informations sont plus rapides et plus efficaces qu’ils ne l’étaient auparavant, puisqu’il est désormais possible d’identifier facilement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

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

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

Les schémas ci-dessous reprennent certaines données intéressantes relatives à l’utilisation de l’IMI, fournies par la Commission européenne⁵.

Information exchanges in IMI



(Source :http://ec.europa.eu/internal_market/imi-net/statistics/index_it.htm)

Functioning of the network in Member States

Reporting period: 01/01/2014 - 30/06/2014

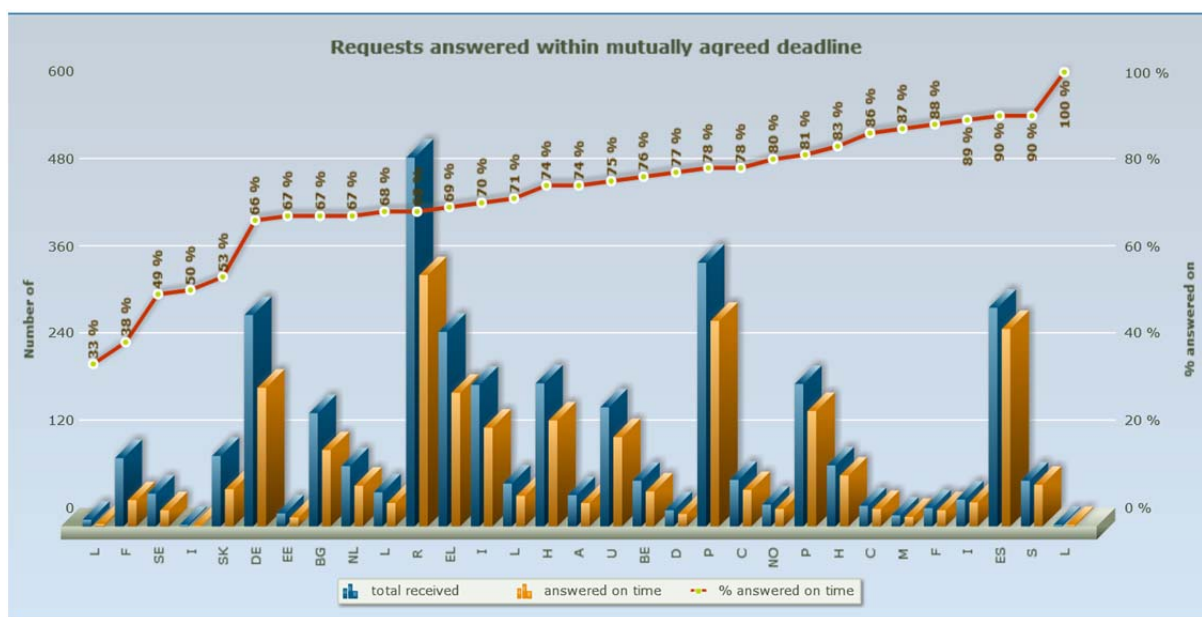


(Source :http://ec.europa.eu/internal_market/imi-net/statistics/index_it.htm)

⁵http://ec.europa.eu/internal_market/imi-net/imi-helpdesk@ec.europa.eu



(Source :http://ec.europa.eu/internal_market/imi-net/statistics/index_it.htm)



(Source :http://ec.europa.eu/internal_market/imi-net/statistics/index_it.htm)

5.2 Expériences en Italie

Un certain nombre de situations vécues par des inspecteurs du travail dans le cadre de leurs missions ont mis en lumière la nécessité d’entretenir des contacts avec les autorités d’autres États membres afin de vérifier la véracité du détachement et l’existence même de l’entreprise détachant les travailleurs. En effet, dans certains cas, l’utilisation de l’IMI a permis de confirmer l’existence d’un processus d’embauche régulier au sein d’un État membre détachant des travailleurs, mais pas celle d’une procédure de détachement (c’est-à-dire l’existence d’une communication relative au

détachement dans le pays d’origine). Dans d’autres cas, tant l’existence d’un processus d’embauche régulier que d’une procédure de détachement en règle a été confirmée. Dans les deux cas, les informations obtenues ont permis aux inspecteurs du travail de mener des enquêtes et d’imposer des pénalités.

À titre d’exemple, les deux cas spécifiques suivants ont été réglés grâce au système IMI.

Le premier cas concerne l’autorité compétente de Sassari, qui a constaté, dans le secteur de la construction, un nombre élevé de missions de travail attribuées par des entreprises italiennes à des sociétés établies dans d’autres États membres, souvent en Roumanie. Dans le cadre de ces contrats, de nombreuses entreprises détachent leurs travailleurs en Italie pour qu’ils y effectuent la mission en question. Des inspections organisées sur des sites de construction ont mis au jour la présence d’entreprises roumaines opérant avec des travailleurs roumains. Toutefois, après avoir collecté les informations d’identité de ces derniers, les inspecteurs n’ont pas été en mesure de recueillir des preuves de leur embauche régulière en Roumanie. De plus, le « prétendu » employeur (dont le statut de représentant légal de l’entreprise roumaine était imprécis) leur a fourni des informations contradictoires qui n’ont pas permis de reconstituer la nature de la relation entre les travailleurs et la société roumaine. Par la suite, cette dernière n’a pas réagi à la demande des inspecteurs visant à obtenir de la documentation.

Des doutes ont été émis quant à la régularité de la relation de travail entre les travailleurs roumains et l’entreprise.

Par conséquent, une demande visant à vérifier si certains travailleurs étaient employés régulièrement en Roumanie et s’ils étaient légitimement détachés en Italie a été envoyée à travers le système IMI. L’autorité compétente de l’autre État membre a facilement été identifiée : il a suffi de saisir dans le moteur de recherche le nom de l’État où se trouve le siège social de l’entreprise détachante. Un délai de trente jours a été sélectionné pour la réception de la réponse et des questions prétraduites ont été choisies afin de répondre au mieux aux besoins de l’inspection et d’obtenir des documents (notamment une liste des documents d’identité des travailleurs permettant d’établir s’il existait une relation de travail régulière entre les travailleurs et la société roumaine et, le cas échéant, s’il convenait de considérer celle-ci comme du détachement).

Les autorités roumaines ont répondu à la demande en affirmant qu’après examen de leurs bases de données et des documents en leur possession, il apparaissait clairement qu’il n’existait pas de relation de travail régulière entre les travailleurs concernés et l’entreprise roumaine et que, par conséquent, ceux-ci ne pouvaient pas légitimement être détachés en Italie.

La réponse a été fournie dans le délai imparti de trente jours mentionné au moment de la création de la demande par l’autorité compétente de Sassari et la décision de clôturer le dossier a été prise.

Sur la base des informations obtenues (absence d’embauche régulière en Roumanie), l’évaluation visant à établir s’il convenait de pleinement appliquer les dispositions du droit italien et de demander la régularisation, par la société roumaine, des travailleurs identifiés au cours des inspections fait encore l’objet de discussions, portant notamment sur l’application de la pénalité maximale pour emploi illégal ainsi que de pénalités connexes et du recouvrement des contributions en Italie.

Une autre possibilité consisterait à considérer la présence du prétendu employeur comme non pertinente et donc à estimer que les travailleurs roumains sont des employés directs de tout client pseudo italien. Par conséquent, ce dernier se verrait infliger la pénalité maximale pour emploi illégal ainsi que le recouvrement des contributions en Italie. En outre, le client italien reconnu comme employeur principal serait obligé d’organiser l’ensemble des examens médicaux prévus. En tout état de cause, en ce qui concerne la notification de l’infraction administrative, mais aussi les délits pénaux (étant donné qu’ils travaillent sur des sites de construction, les travailleurs auraient dû subir des examens médicaux, conformément aux lois en vigueur en Italie en matière de santé et de sécurité au travail), il a été nécessaire d’identifier le représentant légal de l’entreprise. Toutefois, ces informations n’ont pas pu être obtenues à partir de bases de données italiennes, puisque l’entreprise était roumaine. Une nouvelle demande a donc été envoyée à travers le système IMI afin de connaître le détail des informations du représentant légal de la société, ses données personnelles et son domicile. Toutes ces informations ont été transmises en temps et en heure par les autorités compétentes roumaines à travers le système IMI dans le cadre de la coopération administrative entre États membres, ce qui a permis de notifier les accusations d’infractions administratives et de délits pénaux.

Le second cas, rapporté par l’autorité compétente de Turin, se concentre sur le dossier d’un atelier de carrosserie situé à Turin qui employait un travailleur polonais qui prétendait avoir été détaché par une entreprise établie en Pologne, mais qui ne possédait pas de certificat modèle A1 attestant de la légalité du détachement. Une demande a été introduite dans le système IMI afin d’obtenir ces informations. La réponse a été demandée dans un délai de 20 jours. Les questions relatives à l’entreprise concernaient ses activités et son siège social.

L’autorité compétente polonaise a rapidement répondu, dans le délai imparti. Elle a confirmé l’existence de l’entreprise et a communiqué des informations relatives à son siège social et administratif, à son numéro d’enregistrement au sein du registre du commerce, à ses activités et aux données se rapportant au travailleur (numéro de contrat, fonction et période d’emploi).Le dossier a été complété et les autorités compétentes italiennes l’ont clôturé.

En Italie, dans le secteur du détachement de travailleurs, 79 demandes ont été reçues et 159 envoyées⁶. Plus particulièrement, une grande partie d’entre elles ont été envoyées à la Roumanie (73), suivie de la Slovénie (47), de la Pologne (6) et de l’Allemagne (5).

Les autorités compétentes ayant géré ces dossiers sont les inspections du travail de Trieste (53 demandes), de Trente (24), de Turin (13) et de Sassari (10).

5.3. Expériences en Roumanie

L’inspection du travail roumaine (« Inspekția Muncii ») est une institution subordonnée au ministère de l’Emploi, de la Famille, de la Protection sociale et des Personnes âgées. En matière de détachement des travailleurs, ses responsabilités sont les suivantes :

⁶Mis à jour le 10 décembre 2014.

- contrôler les situations de détachement en ce qui concerne les relations de travail ainsi que la santé et la sécurité au travail (travailleurs détachés de ou en Roumanie) ;
- contrôler les opérations des agences de travail intérimaire ;
- recevoir les communications écrites des employeurs (prestataires de services) d’autres États membres de l’Union européenne se rapportant au détachement de travailleurs en Roumanie ;
- bureau de liaison : échange d’informations avec les autorités compétentes concernant le détachement de travailleurs ;
- gérer le registre général des employés au format électronique ;
- enregistrer les conventions collectives au niveau de l’employeur et régler les conflits ayant trait à celles-ci.

Le flux des demandes IMI au sein de l’Inspection du travail roumaine est le suivant.

1. Réception de la demande par les utilisateurs de l’IMI via le système IMI

- procédures administratives relatives à l’enregistrement et au classement du document
- premières vérifications du service de gestion de l’Inspection concernant l’employeur
- identité et adresse du siège social (pays et domaine de compétence de l’Inspection territoriale du travail ou ITT)
- élaboration et signature des documents et envoi à l’ITT

2. Envoi de la demande à l’ITT

3. Réception et enregistrement de la demande par l’ITT

- procédures administratives relatives à l’enregistrement et au classement du document
- vérification des inspections précédentes (accomplissement en temps et en heure des formalités obligatoires)

4. Réception du document par l’inspecteur du travail

- consultation des informations du registre des employés, du registre du commerce et contexte de l’inspection

5. L’inspecteur du travail contacte l’employeur par téléphone

- le représentant légal (le gérant) n’est pas en ville (il se trouve dans le pays où les travailleurs sont détachés)
- actuellement, l’entreprise ne dispose pas de site de construction actif en Roumanie
- il enverra le comptable avec les documents nécessaires à l’Inspection

6. Le comptable de l’entreprise s’est présenté à l’ITT avec les documents requis

- l’inspecteur du travail a procédé aux vérifications et aux évaluations nécessaires
- élaboration des documents d’inspection
- prise de rendez-vous avec le représentant légal afin de discuter avec lui et de signer les documents de contrôle

7. Conclusion du contrôle et documents de validation

- élaboration et signature de la demande adressée à l’Inspection du travail

8. Envoi de la réponse par l’ITT à l’Inspection du travail

- vérification et amélioration de la réponse par le représentant IMI du service de gestion de l’Inspection du travail

9. Envoi de la réponse à l’autorité requérante via l’IMI

L’*Inspection du travail* est la seule autorité reprise dans l’IMI assurant la coopération administrative en matière de détachement de travailleurs.

Les utilisateurs désignés reçoivent des demandes d’information à travers l’IMI au niveau central. Ils transmettent celles-ci aux Inspections territoriales du travail (ITT, organisées dans chaque département et dans la capitale, Bucarest) afin d’obtenir les informations requises et de fournir une réponse à l’autorité requérante.

Lorsque l’ITT reçoit les informations, elle les envoie aux utilisateurs de l’IMI, qui répondent à l’autorité requérante à travers l’IMI.

Les principaux problèmes se rapportant à l’échange d’informations sont synthétisés ci-dessous.

- Parfois, les utilisateurs de l’IMI éprouvent des difficultés à identifier les autorités compétentes dans le cadre des demandes d’échange d’informations : les compétences de certaines autorités ne sont pas clairement définies dans l’IMI. La traduction automatique permet uniquement de se faire une idée approximative du texte traduit. L’outil de traduction du système IMI fonctionne au moyen de questions et de réponses prédéfinies et prétraduites. Toutefois, pour les cas plus complexes, il est nécessaire que l’autorité requérante fournisse plus de détails en *texte libre*. Pour des raisons juridiques, il est nécessaire d’utiliser une traduction officielle, selon le contexte.
- D’autres autorités compétentes roumaines sont toujours absentes de l’IMI (module du détachement de travailleurs).
- Certaines demandes contiennent de nombreuses questions et nécessitent un temps de traitement plus long, supérieur à 25 jours.
- Les utilisateurs de l’IMI sont tenus de fournir une réponse partielle à la demande puis de la compléter après avoir obtenu les informations nécessaires.
- Le système IMI ne prend pas en compte les situations dans lesquelles deux autorités compétentes qui entretiennent des contacts conviennent d’étendre le délai imparti pour la réponse.(À cet égard, il serait préférable que le système permette de modifier le délai initialement convenu.)

5.4. Réflexions de la part de la Roumanie et de l’Italie visant à améliorer l’échange d’informations au travers de l’IMI

Les propositions suivantes ont été exposées par les équipes italienne et roumaine au sein du projet Enfoster (décembre 2014) :

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

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

En vue d’analyser les besoins de coopération et les domaines dans lesquels ils se manifestent le plus, l’Inspection du travail roumaine a mis en parallèle, pour chaque État membre, les demandes formulées avec l’ampleur du phénomène du détachement de travailleurs.

Les données relatives à la coopération administrative sont celles qui découlent des demandes effectuées à travers l’IMI. Les données portant sur le nombre de travailleurs détachés sont fondées sur les seules informations pertinentes et accessibles relatives aux *documents portables A1* publiés par la *Caisse nationale des retraites publiques*.

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

En 2013, l’Inspection du travail roumaine a envoyé 13 demandes à travers le système IMI : à la Hongrie (2), à l’Allemagne (2), à la France (2), à l’Autriche (1) à la Lituanie (1), à l’Espagne (1), à la Bulgarie (1), au Portugal (1), aux Pays-Bas (1) et à la Suède (1).

En 2014, l’Inspection du travail roumaine a envoyé 15 demandes à travers le système IMI : à la Hongrie (4), à l’Allemagne (2), à la France (2), à l’Autriche (2), à la Belgique (1), à la Pologne (1), aux Pays-Bas (1), à la Slovaquie (1) et à l’Italie (1).

Les demandes d’assistance émanant d’autorités compétentes dans un autre État membre peuvent être suivies desimples vérifications, d’inspections rapides ou d’enquêtes poussées.

Étant donné le nombre et la complexité des demandes IMI, il est essentiel de décider quand agir et quelle action entreprendre.

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

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