Equality in Mobility

responsible movement of workers in EU

FR

Rapport final du projet:

„L’égalité en mobilité – circulation responsable des travailleurs en UE”
VS/2015/0012

Table des matières

I. Données générales 1
II. Les buts du projet 4
III. Caractéristiques juridiques de détachement des travailleurs 6
IV. L'ampleur de détachement des travailleurs 12
V. Conclusions et objectifs tirés des réunions tenues dans le cadre du projet 15
VI. Quelques remarques finales 47

I. Données générales

„L'égalité en mobilité – circulation responsable des travailleurs en UE" (ci-après le projet), a été réalisé dès 1 décembre 2014 jusqu'à 24 mai 2016.

En ce temps-là:

- en premier lieu les activités organisationnelles et publicitaires ont été ménés, qui incluent la préparation et la diffusion des informations parmi les organisations syndicales qui explicait les idées et buts du projet;
- le 17 février 2015 une conférence d'inauguration a eu lieu en Cracovie (Pologne) pendant laquelle les participants ont pris connaissance avec les actes législatifs concernant le détachément des travailleurs au sein de l'UE et ont eu la possibilité d'écouter les exposés d'experts invitées. Les représentants des syndicats ont discuté les problèmes les plus fréquents dans différentes pays liées au détachement des travailleurs.
- Le 28 mai 2015 en Riga (Lettonie) a eu lieu la réunion du Comité de Direction (deux délégués de chaque pays qui ont pris part dans le projet y ont participé), pendant lequel les règles de réunions du table rond dans les pays partenaires particuliers ont été décidé. Il

a été agréé que les réunions vont avoir lieu avec la participation de toutes les parties qui ont vivement participé au façonnement de l'ordre juridique et au pratique dans le domaine en question (les représentants des: organisations syndicales, l'inspection nationale du travail, institutions d'Etat, défenseurs de la loi du travail et organisations des employeurs);

- dans la période septembre - décembre 2015 il y avait des réunions ménés dans les pays partenaires (en Pologne, Lettonie, Lituanie, Roumanie, France, Espagne) (appelées table ronds) dans laquelles hormis les représentants du pays d'origine ont participé les représentants des organisations syndicales qui prennent part dans le projet;
- 24 mai 2016 en Bruxelles (Belgique), une conférence finale a eu lieu qui avait pour but résumer le projet et les réunions nationales qui ont été tenues, les recommandations et indications ont été présentés, ainsi que les exposés des représentants des organisations syndicalesont été écoutés. Bogusław Liberadzki - le membre du Parlement européen et Ulisses Garrido – le directeur du Département d'Education ETUI ont pris part dans le projet et ont présenté aux participants de la conférence les nouvelles propositions de la Commission Européenne concernant les travailleurs détachés.

Les organisations syndicales de 6 Etats membres d'UE ont pris part dans le projet:

- Entente nationale polonaise des syndicats (OPZZ)- Pologne,
- Le Syndicat des Constructeurs Lettones - Lettonie,
- Coalición Sindical Independiente de Trabajadores de Madrid - Espagne,
- Lietuvos Profesiniu Sajungu Konfederacija (LPSK) - Lituanie,
- Conféderation Générale du Travail (CGT) - France,
- Confederatia Nationala Sindicala „Cartel Alfa" - Roumanie

Quelques centaines de personnes ont pris part dans toutes les réunions tenues dans le cadre du projet représentant différents milieus, y inclus les représentants des organisations syndicales mentionnées ci-dessus, les chercheurs invités, les experts et membres des organisations non gouvernementales et organisations gouvernementales. Les représentants des inspections nationales du travail ont vivement participé dans les réunions, qui ont fait remarquer les vides juridiques et problèmes pratiques en l'application de la loi nationaux et communitaire à l'égard des travailleurs détachés.

II. Les buts du projet

Les plus important buts du projet:

- le renforcement de la coopération internationale entre les institutions nationaux et les partenaires sociaux engagé dans la surveillance et l'application correcte des règlements concernant le détachement des travailleurs.
- le développement des politiques d'information internationaux et nationaux dans le but de faire passer le message auprès des travailleurs et entreprises interesées concernant les droits et responsabilités liées à l'exercise des activités professionnelles en tant que travailleurs détachés,
- Renforcer la confiance mutuelle entre les parties interesées et améliorer la coopération entre les organisations syndicales et les organisations nationaux,
- le développement et la promotion d'initiatives concernant l'échange des meilleures pratiques concernant le détachement des travailleurs.
- la promotion de la coopération internationale entre les parties interesées en matière du détachement des travailleurs.

- prendre note detaillé des dispositions de la directive 96/71/EC du Parlement européen et du Conseil du 16 décembre 1996 concernant le detachément des travailleurs dans le cadre de prestation de services et de la directive 2014/67/UE du 15 mai 15, 2014 concernant l’execution de la directive 96/71/EC.

III. Caractéristiques juridiques de détachement des travailleurs

Dispositions procédurales qui ont pour but réglementer la matière de détachement des travailleurs dans le cadre de la libre circulation des services dans le marché commun ont eu lieu en 1996 quand la Communauté européenne a adopté la première directive 96/71/CE (ci-après dénommé la directive 96/71/CE). Une expression d'une libre circulation des services est la possibilité d'entreprises de diriger leurs travailleurs à effectuer le travail dans un autre état membre.

Le but de la directive 96/71/CE était d'assurer les normes d'emploi et dissiper les doutes dans le domaine de prestation des services. La directive s'applique à 3 cas de prestation des services transfrontalieres pendant la période d'intérim qui consitent à:

- le détachement des travailleurs par une entreprise pour son propre compte et sous sa direction à un autre état membre dans le cadre d'un contrat signé entre l'enreprise qui est responsable pour le détachement et le destinataire des services qui exerce une activité professionnelle dans un état membre donée,

- le détachement des travailleurs à une entreprise ou une organisation qui appartient au groupe entrepreneurs qui exercent une activité professionnelle dans un autre état membre,
- le détachement des travailleurs à un autre état membre en tant que sociétés de travail intérimaire ou le prêt d'un travailleur à une entreprise par une agence.

Il vaut la peine de souligner que dans tous les cas il doit exister une relation de travail entre le travailleur détaché et l'entreprise responsable pour le détachement pendant toute la période de détachement. Le travailleur détaché est toujours un employé de l'entreprise qui l'avait envoyé à l'étranger et son séjour y est temporaire.

Les travailleurs détachés au travail à l'étranger sont soumis au règlements du pays dans où l'entreprise a son siège social. Cependant, ils disposent d'un complet des droits dans l'état membre où ils travaillent. L'article 3 de la directive 96/71/EC stipule l'assurance pour le travailleur détaché des conditions de l'engagement précisé par le droit en vigeur dans l'état membre d'accueil, si elles sont plus favorables aux conditions actuelles d'un travailleur détaché. Cela concerne entre autres: les taux de salaire minimal, les périodes maximales de travail et les périodes minimales de repos, la période minimale de congé annuel payé, les normes de la santé, la sécurité et l'hygiène au travail.

Plusieurs des années de l'application des dispositions de la directive 96/71/EC a demontré qu'il y a une nécessité d'améliorer et d'exécuter les les règles concernant le détachement des travailleurs. Il y a apparu une serie d'abus et irrégularités qui ont eu un effet négatif sur les travailleurs détachés. Les les problèmes avec l'implémentation correcte de la directive en différents états membres et la manque de compréhension de ses buts et son rôle a aussi été indiqué.

Le 15 mai 2014 une directive 2014/67/CE du Parlement Européen et du Conseil du 15 mai 2014 relative à l'exécution de la directive 96/71/CE concernant le détachément des travailleurs dans le cadre de prestation de services a été adopté, qui a entré en vigeur le 17 juin 2014(ci-après: la directive 2014/67/UE). Le but de la directive était de enforcer l'efficacité des règlements, y inclus les étendre et clarifier afin d'améliorer la protection des droits des travailleurs détachés.

Les objectifs le plus importants de la directive:

- introduire les mesures qui aideront les institutions de contrôle dans tout les états membres l'evaluation de l'égalité de détachement des travailleurs et la prévention d'abus ainsi que le contournement des dispositions (art. 4),

- assurer une meilleure accès aux informations concernant l'engagement d'un travailleur détaché et une plus rapide echange d'information entre les états membres. (art. 5). A cette fin, il faut créer une site internet national et officiel contenant les informations sur les conditions d'engagement dans une façon claire, transparente et complet; à part les règlements en vigeur, les conventions collectives et autres sources de loi du travail applicable aux travailleurs détchés se trouveront sur le site internet,
- le renforcement de coopération administratif des institutions appropriées wzmocnienie, l'échange des fonctionnaires appropriées, la provision d'aide rapide et mutuelle dans le but d'implémenter, appliquer et executer ledit directives (art. 6 et 8); la provision de l'information concernant l'enregistrement à la la taxe sur la valeur ajoutée (TVA) dès que possible et dans le délai maximum de deux jours ouvrables à compter de la réception de la demande, pour toutes les autres demandes d'information, vingt-cinq jours ouvrables au maximum, sauf si un délai plus court est fixé d'un commun accord par les États membres,
- introduction de la responsabilité solidaire dans le secteur du bâtiment dans le cas de sous-traitants et des constructeurs pour les obligations concernant toute rémunération impayée aux travailleurs détachés par le sous-traitants (art.12),

- Introduction d'exécution transfrontalière de sanctions et d'amendes administratives pécuniaires (chapitre VI); jusqu'à maintenant les sanctions et amendes administratives pécuniaires souvent n'étaient pas executé hors du pays qui l'avait imposé
- Introduction des mesures de contrôle qui ayant pour but seulement l'implementation de la directive concernant le détachément des travailleurs pour autant que celles-ci soient justifiées et proportionnées. (art. 9).

L'importance des inspections nationaux de travail, des organisations des partenaires sociales et autres institutions de surveillance est souligné dans la directive. Il est prévu que les syndicats peuvent porter plainte et prendre des mesures réglementaires ou administratives contre les employeurs qui violent les droits des travailleurs détachés.

Les Etats membres ont jusqu'à 18 juin, 2016 pour implementer les règlements au droit national. Quelques Etats membres déjà appliquent les solutions prévus dans la directive (par ex. la Belgique, le Denmark), certains ont partiellement adopté ses dispositions (France). En plus, en juillet 2014 la France a adopté la loi Savary qui a introduit les nouveaux obligations concernant le détachement des travailleurs sur le territoire de la France (y inclus l'obligation

d’assigner un représentant de l’entreprise responsable pour le détachément des travailleurs sur le territoire de la France dans le but de maintenir des relations avec les employés de l’inspection du travail français).

IV. L’ampleur de détachement des travailleurs

L’adhésion de la Pologne, la Lettonie, la Lituanie et la Roumanie à l’UE a ouvert aux entreprises de ces pays la voie à une libre circulation des services et a entraîné un développement dynamique d’économie. Les entreprises ont obtenu la possibilité d’expansion aux marchés de 25 pays, y inclus les 15 vieux Etats membres de l’UE et les 10 nouveaux Etats membres. L’export a été dirigé vers les pays de fortes économies tels que l’Allemagne, la France, la Grande Bretagne. Les travailleurs sont aussi souvent détachés vers l’Espagne, la Belgique, le Pays-Bas et vers les pays scandinaves.

Le sujet de détachément des travailleurs est particulierement important pour la Pologne, qui est en tête de la liste des pays qui détache les employés aux autres Etats membres en particulier vers la France, l’Allemagne, la Grande Bretagne, le Pays-Bas. Outre la Pologne de laquelle 400 milliers de travailleurs ont été détaché en 2014, les plus grandes ‘exportateurs’ des travailleurs sont l’Allemagne et la France.

Le sujet de détachément des travailleurs est aussi important pour les nouveaux Etats membres, pour lesquels le détachement des travailleurs peut être une alternative à l’émigration économique qui a largement

déclenché la dévaluation de force de travail dans les marchés de travail. Le détachement des travailleurs créé des meilleurs possibilités économiques pour les employés et est en même temps une opportunité pour la développement d'une entreprise. Il peut être remarqué que les services fournis dans le cadre de détachement des travailleurs sont l'une des rares avantages compétitifs de ceux économies en UE.

D'après les données collectées par l'UE, le nombre de travailleurs détachés en UE dans les années 2010–2014 a augmenté de 45%. En 2014, il y en avait 1,9 mln en UE, comparé au 1,3 mln en 2010 et 1,7 mln en 2013. Le temps moyen de détachement est 4 mois[1]. L'ampleur de détachement des travailleurs augmente, mais il faut tenir compte du fait que en total ces travailleurs constitutent seulement 0,7% de force de travail en UE.

Le détchement de travailleurs concerne beaucoup de secteurs – du secteur du bâtiment jusqu'à la télématique. Récemment on parle des services fournis par les transporteurs en tant que le transport routier international dans le contexte de détachement. Peut être il faut réinterpréter des dispositions de la directive quant au ce groupe professionnelle parce que de plus en plus des questions et doutes

[1]http://europa.eu/rapid/press-release_MEMO-16-467_pl.htm

liées au nature du travail des choffeurs apparaissent et aux pratiques appliqués par quelques Etat membres dans ce domaine.

Le plus des travailleurs détachés est employé dans le secteur du bâtiment (43,7%). Les autre secteurs en haut de la liste sont: l'industrie manufacturière (21,8%), education, la santé, les services sociaux (13,5%) et les services liées au secteur des affaires (10,3%).

Le nouveaux Etats membres sont aussi les pays d'accueil des travailleurs des autres Etats membres, mais l'ampleur de ce phénomène est petite. Les secteurs qui emploient beaucoup des étrangers sont le secteur bancaire et de publicité/production. On peut s'attendre à ce que à cause de problèmes démographiques les marchés du travail de ceux pays en quelques années vont avoir besoin des forces de travail extérieures.

V. Conclusions et objectifs tirés des réunions tenues dans le cadre du projet

En tous les réunions, au conférence d'inauguration et aussi au cours des réunions des 'tables ronds' nationaux, le sujet de détachement des travailleurs a entraîné une discussion animée et plusieurs questions. Cela résulte du fait que les Etats membres d'Europe centrale et orientale jouent un rôle actif dans le détachement d'un grande nombre des travailleurs et le savoir pratique dans le domaine juridique (dispositions des ditectives+législation des différentes Etats membres) est nécessaire. Les réprésentants des Etats membres accueillant un grande nombre des travailleurs détachés éprouvent un grand intérêt pour le sujet lorsue les entreprises qui détachent les travailleurs récourent aux pratiques répréhensibles qui déclenche entre autres le dumping social.

Les réunions ont eté organisé dans une façon qui a permis une échange d'information et des observations dans les groupes de discussion constituant des représantants de plusieurs institutions qui s'occupent du ledite sujet. Outre les représentants des syndicats partenaires, les représentants de la domaine scientifique, les juristes des institutions nationaux (de ministères, des inspections nationales de travail, des cours, du ministère public, des institutions de contrôle, etc., les organisations non gouvernementales, et les représentants des

organisations des employeurs ont participé dans la discussion. Les derniers ont presenté le point de vue d'une entreprise qui détache les travailleurs à un autre Etat membre.

Les participants des réunions ont eu l'opportunité d'écouter des exposés des représentants de la domaine scientifique, entre autres prof. Catalina Bonciu (Alma Mater) ou dr Marek Benio (Université de Silesie, L'Institut de mécanique de précision - IMP), qui ont presenté leurs observations dans le domaine de la modification des nouvelles lois et règles administratives de la Commission Européenne concernant le sujet de détachement des travailleurs.

Pendant les discussions, l'attention a été tiré vers **un grand complexité des dispositions des directives**. L'application de ces règlements entraîne un grand confusion même pour les organes administratifs, de contrôle ou de surveillance qui sont au courrant avec la problématique de détachement des travailleurs.

La situation concernant le détachement des travailleurs est compliqué parce que en plusieurs Etat membres les dispositions de la directive 2014/67/UE n'ont pas été implementés qui entraîne plusieurs problemes liées à la revendiacation des droits par le travailleur, ou dans le matière de chasser un entrepreneur malhonnête qui a enfreint la

loi en vigeur. Tout le monde était d'accord que **l'harmonisation des règlements dans le cadre de détachement des travailleurs dans tous les Etats membres est nécessaire**, que signifie **la besoin de rendre leur application claire, cohérent et universel** afin d'eviter l'incohérences en l'interprétation.

Les participants des réunions ont remarqué que les gens **ne comprennent pas totalement le sujet de détachement des travailleurs** dans le cadre de prestation des services. Souvent, ils ont confondu le détachement des travailleurs avec le principe de libre circulation des travailleurs qui permet chaque citoyen le droit de se déplacer à un autre Etat membre dans le but d'occuper un emploi et de s'installer dans ce pays. Alors, le détachement des travailleurs n'est pas fondée sur la principe de la libre circulation des personnes dans l'espace européen, mais sur la principe de la libre circulation des services au sein de l'UE . Il arrivait que les activités était dirigés vers un groupe inapproprié, par exemple les migrants économiques.

Un thème commun dans la discussion, important pour les pays résponsable pour le détachement des travailleurs était **la fuite des cervaux** qui a touché particulierement fortement les pays d'Europe centrale et orientale. Cela concerne en premier lieu les jeunes, qui ont été bien éduquées dans leur pays d'origine et qui laissent leur pays

parce que ils ne veulent pas ou ne pouvent pas trouver un emploi dans leur pays et cherchent des meilleurs conditions de vie, de travail et de développement à l'étranger. La lutte contre ce phenomène est très difficile du fait des inégalités de salaries dans les Etats membres qui pousse les gens à l' émigration économique au lieu de continuer le travail en tant que salariés détachés. L'accroissement de la fuite des travailleurs à l'étranger va entraîner les conséquences négatifs en Europe centrale et orientale, y inclus une plus grande pénurie des travailleurs dans certains secteurs sur les marchés du travail nationaux. Les représentants des employeurs se sont rendu compte d'un danger potentiel du fait d'une possibilité d'une plus grande fuite des travailleurs suite aux plus nouvelles idées de la Commission Européenne dans le cadre de détachement des travailleurs.

Les syndicalistes ont analysé les différentes aspects d'amélioration de la situation des travailleurs détachés. En premier lieu, ils se sont concentré sur la **nécessité de faciliter l'accès à l'information pour tout les parties** – les travailleurs, les employeurs, les organes administratifs et les institutions de contrôle. Il faut remarquer que tandis que la directive 96/71/WE est en vigeur, le problème fondamental est une manque de savoir dans le domaine de rémunération et les conditions d'engagement dont disposent les personnes qui travaillent dans les Etats membres. Pour l'instant il y a 28 pays dans l'UE et dans chacun d'eux la loi stipulant

les conditions d'engagement et les rémunérations est différent, y inclus le taux de salaire minimal. Dans ce domaine, la législation nationale est déterminante et pas les dispositions communautaires. Il est cependant difficile de trouver les règlements justes dans le dédale de règlements, qui s'appliquent aux travailleurs détachés.

En fait, les parties qui ont participé dans le processus de détachement des travailleurs dès le début avait des problèmes d'atteindre le information juste et nécessaire. C'était aussi liée avec une manque de connaissance de la langue d'un pays et aux restreints concernant l'activité des travailleurs détachés dans un environment étranger. Tout cela a provoqué une situation où dans plusieurs cas les travailleurs détachés ne sont pas conscients de leurs droits dans un pays dans lequel ils travaillent. Tout cela ouvre grand la voie à toutes sortes d'abus de la part des employeurs malhonnêtes.

Pendant la discussion, les lacunes dans la directive 96/71/CE dans ce domaine ont été soulignées. Elle inclut une disposition générale les Etats membres doivent adopter des mesures appropriées pour que les informations concernant les conditions de travail et d'engagement soient largement accessibles. Cette disposition générale ne garantit pas l' accès juste aux informatins et n'est pas une mesure efficace pour définir la politique d'information en différentes Etats membres.

Cependant, les solutions inclus dans la directive 2014/67/UE ont reçu des bonnes notes – tout le monde était d'accord que ce sont les éléments essentiels qui doivent être implementé le plus vite possible dans tous les Etats membres. **La facilitation d'accès aux informations** en particulier par la créance d'un site internet dans chaque pays sur lequel il va y avoir les conditions d'engagement présentés d'une façon claire, détaillé et aimable et où les travailleurs puissent trouver les conditions d'engagement ou parties de la législation nationale. Cela **certainement améliora la situation des travailleurs détachés**.

La diffusion parmi les travailleurs et les prestataires les informations appropriées **sous forme des brochures gratuite** rédigé dans les langues les plus nécessaires conciderant la demande sur le marché du travail sera une activité souhaitable. Les initiatives autonomes ont été discuté dans différents Etats membres ayant pour but d'aider un travailleur détaché à atteindre l'information approprié, par exemple les informations atteint par SMS, permanences téléphoniques ou points d'information sur les frontières.

En parlant de **la politique d'information**, les syndicalistes ont attiré l'attention sur **le rôle important des organisations syndicales**, ce qui a d'ailleurs été souligné dans les dispositions de la Commission Européenne. Depuis longtemps, les syndicats prend un part actif

dans la formation des meilleurs pratiques liées au détachement des travailleurs. Dans le but de fournir un information compréhensif et d'aider les institutions nationaux dans ce domaine, les syndicats organisent les actions d'information, rédigent les brochures, des guides ou créent les menus speciaux sur leurs sites internet sur lesquels ils indiquent les informations appropriées pour les personnes interesées. Ce méthode d'action est très effectif en combinaison avec la présence des syndicats en plusieurs lieux de travail où les travailleurs détachés sont présents. De cette façon, les représéntants des syndicats ont une possibilité d'atteindre une personne interessée rapidement et et l'aider directement.

En plus, il est aussi important que à part de fournir les informations, les syndicalistes ont une possibilité de repondre aux questions et de dissiper les doutes d'un travailleur détaché qui lui permettera de défendre ses droits et intérêts plus rapidement. Le modèle d'action où **les syndicalistes fournissent des informations aux travailleurs directement au lieu de travail** a été évalué comme une façon la plus efficace de protéger les droits et intérêts d'un travailleur détaché.

Pendant l'exange d'information il y avait les exemples de déléguer les syndicalistes aux bureaux centrales des syndicats dans des autres pays **dans le but d'octroyer l'aide aux personnes interesées dans**

leur langue d'origine. C'est certainement une bonne chose à faire parce que la possibilité du contact avec une personne qui parle la langue maternelle du travailleur détaché et qui le pourrait fournir d'aide ou d'assistance juridique sûrement enforce la position d'un travailleur détaché et garantit le bien-être psychologique. Il vaut la peine de mentionner que l'Entente nationale polonaise des syndicats (OPZZ) avait son représentant entre autres en Angleterre ou en Suisse qui a fourni l'assistance juridique sur le territoire de ces pays aux travailleurs détachés et aux autres qui ont quitté leur pays pour des raisons économiques. Le travail d'un tel représentant était bien évalué parce que cette activité s'avéré efficace.

Il faut rémarquer que les le problèmes linguistiques constituent souvent une barrière pour les travailleurs détachés et rend la coopération avec les institutions ou personnes capables de rapidement fournir l'aide a un tel travailleur difficile.

Les participants ont décidé que au cours de la coopération ils vont essayer d'introduire un mécanisme **d'assistance aux travailleurs détachés dans un Etat membre donnée** correspondant aux besoins des travailleurs. Il s'agit d'acquérir des ressources financières supplémentaires qui permettaient de réaliser les activites dans ledit domaine.

La possible **participation des syndicats** (au nom ou pour le compte des travailleurs détachés) **dans toute procédure judiciaire ou administrative** est un aspect crucial. Assurer aux travailleurs une aide juridictionnelle, facilement accessible et accordée dans une ambiance bienveillante, en plus de fournir des informations nécessaires dans le cadre de la politique d'information, peut constituer une activité-clé dans la stratégie des syndicats en matière de détachement des travailleurs. L'aide juridictionnelle apportée par des spécialistes expérimentés, experts dans le domaine du détachement de travailleurs et conscients des schémas des abus et contournements, sera sans aucun doute plus effective et plus efficace. A cet effet, il convient de mettre en œuvre des actions d'information afin d'assurer une aide juridictionnelle mutuelle, et il faut entreprendre toute autre action de coopération en vue de mieux protéger les travailleurs détachés sur le lieu de travail. Les représentants syndicaux ont souligné que, dans de nombreux États membres, une telle aide juridictionnelle est déjà assurée par les syndicats, et que, dans la plupart des procès, les travailleurs obtiennent gain de cause.

Dans le contexte de la politique d'information des syndicats, les participants ont mis un fort accent sur la **nécessité de renforcer la coopération internationale entre les syndicats.** Afin d'assurer le respect des régulations relatives au détachement, il est nécessaire de mettre en place un **système d'information syndical**, indépendant des

systèmes déjà existants ou de ceux qui sont toujours élaborés. A cet effet, il convient de **mettre en œuvre un réseau de points de contact** ou d'établir une liste de personnes de contact qui peuvent immédiatement fournir aux travailleurs toute information demandée, nécessaire pour trancher un litige ou pour assurer une aide juridictionnelle dans l'État membre en question.

Un accès rapide aux informations et aux documents rédigés dans la langue du travailleur concerné aura un impact favorable sur le respect des délais et des démarches à suivre dans les procédures judiciaires ou administratives. Les actions énumérées ci-dessus nécessitent donc d'**améliorer les relations entre les syndicats**, de trouver des personnes parlant couramment au moins l'anglais, ainsi que de contribuer constamment à la coopération bilatérale. Il est également important que les syndicats **invitent à la collaboration de nouveaux experts**, ayant une expérience adéquate en matière de détachement, car, à ce jour, le nombre de spécialistes dans ce domaine dans de nombreuses organisations syndicalistes n'est pas satisfaisant.

Dans le contexte de la coopération intersyndicale, a émergé aussi l'idée d'introduire des **organisations syndicales** dites « **temporaires ».** Par exemple, si les travailleurs sont détachés depuis la Pologne, la Roumanie, la Lettonie ou la Lituanie, la centrale syndicale concernée

devrait en informer un syndicat adéquat dans l'État membre d'accueil de ces travailleurs détachés. Dès le début, les travailleurs détachés seraient donc « sous la curatelle » d'un syndicat local qui pourrait contrôler leurs conditions de travail et d'emploi, prévenir les abus et, au besoin, assurer une aide nécessaire. Dans ce cas-là, pour un travailleur détaché qui part exercer son activité, par exemple, en France, un des syndicats existant dans l'entreprise local jouerait le rôle de représentant qui défendrait les droits et les intérêts du travailleur. Bien entendu, pour la période du détachement, le travailleur ferait temporairement partie du syndicat concerné.

Les participants des rencontres sont convenus que cette idée était bien intéressante. En effet, il arrive très souvent qu'un travailleur détaché commence à chercher de l'aide lorsqu'il est trop tard, lorsque l'écoulement du temps ou d'autres événements peuvent constituer des obstacles pour faire valoir les droits du travailleur. Pourtant, dans le cadre de cette proposition, les États membres doivent se mettre encore d'accord sur les moyens logistiques des organisations syndicales, les règles de fonctionnement et les sources de financement des coûts supplémentaires qui peuvent être liées à la protection des droits des travailleurs détachés.

Dans le contexte des syndicats, il est bien important d'**améliorer la confiance des travailleurs en organisations syndicales.** L'image des syndicats est souvent créée par les médias qui, dans plusieurs pays, les présentent de manière défavorable, ce qui, par conséquent, influe les positions des travailleurs. Dans de nombreux cas, les travailleurs éprouvent de la méfiance à l'égard des organisations syndicales et ne voient aucun avantage à adhérer à un syndicat ou à entreprendre des actions communes. Il convient donc de supprimer ces obstacles, en promouvant activement l'image et l'activité des syndicats et en formulant des objectifs et des missions claires qui constitueraient pour les travailleurs une offre attrayante.

Dans le cadre de l'activité syndicale, il faudrait aussi lancer des **projets visant à atteindre les travailleurs détachés et leur procurer les informations nécessaires sur les conditions de travail et d'emploi dans chaque État membre de l'UE**. En réalisant ces projets, il convient de travailler en étroite coopération avec l'inspection nationale du travail qui bénéficie de la confiance des syndicats et des travailleurs, dispose des informations nécessaires et a de l'expérience en matière de problèmes liés au droit du travail.

Durant les échanges, on a soulevé la proposition selon laquelle les syndicats devraient faire du lobbying pour **accorder à l'inspection nationale du travail des moyens financiers plus importants et augmenter son nombre des effectifs.** Les participants ont notamment attiré l'attention sur le fait qu'à l'inspection nationale du travail sont imposées de nouvelles obligations et missions tandis que, dans de nombreux États membres, l'inspection ne reçoit aucun soutien supplémentaire financier ou logistique. Puisque l'inspection du travail est tenue d'accomplir une liste des missions de plus en plus longue, il se pose la question de savoir si toutes ces missions sont réalisées de façon effective, efficace et suivant les exigences de fond.

En général, il convient de **mener des actions globales et intégrées afin de renforcer et soutenir l'inspection nationale du travail** dans la réalisation de ses missions.

Il est également nécessaire de **mettre en place un programme de formations adéquates pour les inspecteurs du travail,** parce que les employeurs malhonnêtes mettent toujours en œuvre de nouveaux schémas permettant le détachement illicite. Afin de mieux lutter contre les abus, les inspecteurs du travail devraient suivre une formation continue et élargir ses connaissances dans le domaine de nouvelles formes du détachement illicite.

Dans les débats sur une meilleure protection des droits des travailleurs, un point important portait sur **l'adoption du salaire minimum dans tous les États membres de l'UE**. D'après les représentants syndicaux, l'harmonisation du salaire minimum dans tous les États membres contribuerait à une nette amélioration de la situation des travailleurs détachés. Cela éliminerait avant tout la possibilité d'exploitation, d'abus et de fraude à l'égard des salariés et limiterait le phénomène du dumping social. Lors des échanges, a émergé aussi l'idée d'introduire **un salaire minimum interprofessionnel** dont les conditions seraient négociées dans le cadre du dialogue social.

Les participants ont aussi attiré l'attention sur le fait que, lors des travaux sur les nouvelles régulations, le législateur de l'UE avait complètement négligé cette proposition bien qu'elle ait été abordée avant par exemple par Jean-Claude Juncker, Président de la Commission européenne. Etant conscient des obstacles juridiques et économiques, il convient de commencer les discussions de fond et de chercher à mettre en place dans un futur proche des régulations adéquates dans la législation communautaire. Peut-être le premier pas dans cette direction serait la possibilité de conclure des **conventions collectives de travail transnationales** qui introduiraient des standards de plus haute qualité, y compris dans le contexte des rémunérations des salariés soumis à une telle convention.

Toujours dans le cadre des salaires, les participants des rencontres ont mis un fort accent sur la nécessité de créer un **fonds transnational de garantie des salaires** qui serait mobilisé dans les cas où un travailleur détaché ne percevrait pas de rémunération. Un tel fonds et d'autres fonds de garantie nationaux, existant déjà dans les États membres, préserveraient de façon plus efficace le droit de percevoir un salaire en cas de fraude commise par l'employeur, en cas de faillite ou de liquidation judiciaire de l'entreprise, ou en cas d'autres actions visant à violer les droits des travailleurs.

Dans le contexte de la lutte contre les abus, la **nécessité de lutter efficacement contre les « sociétés boîtes aux lettres »** a été invoquée comme la priorité. Il s'agit bien des entreprises qui créent des filiales dans les pays où les impôts et le coût du travail sont nettement moins élevés, et dans ce but, elles utilisent leur adresse habituelle aux fins de correspondance alors qu'elles exercent leur activité économique dans d'autres pays. Par exemple, une entreprise belge établit son siège en Roumanie, mais elle n'y exerce aucune activité. Son seul objectif est d'y trouver des employés et de les envoyer travailler en Belgique. Cette entreprise utilise donc le détachement pour contourner les dispositions relatives à l'emploi.

Cette méthode est parfois utilisée par de grandes multinationales qui créent leurs filiales dans les pays dont les réglementations fiscales et les conditions sociales sont favorables de point de vue financier. Plus tard, c'est depuis ces pays-là que les travailleurs sont détachés. De telles entreprises s'occupent uniquement du détachement de travailleurs et tirent des profits du coût du travail moins élevé. Les employeurs commettent des abus, en faisant usage des imprécisions présentes dans la directive 96/71/CE.

Compte tenu des dispositions de la directive 2014/67/UE, notamment des dispositions de l'article 4, **les nouvelles mesures,** permettant de déterminer si une entreprise détachant des travailleurs exerce réellement des activités substantielles, autres que celles relevant uniquement de la gestion interne ou administrative dans l'État membre dans lequel elle est établie et dans l'État membre d'accueil, **ont été favorablement accueillies**. Les participants des rencontres ont souligné que l'évaluation globale des éléments tels que :

- lieu où sont implantés le siège statutaire et l'administration centrale de l'entreprise;
- nombre du personnel administratif employé dans l'État membre dans lequel l'entreprise est établie et dans l'État membre d'accueil;
- lieu de recrutement des travailleurs détachés;

- lieu où l'entreprise conclut la plupart des contrats avec ses clients;
- droit applicable aux contrats conclus par l'entreprise avec ses clients;
- nombre de contrats exécutés dans l'État membre d'établissement;

laisse supposer que l'évaluation globale, accompagnée des mesures de contrôle applicables, constituera un instrument juridique efficace pour lutter contre les abus et contournements, surtout contre les sociétés boîtes aux lettres.

Durant les échanges, les participants ont également évoqué la définition de notion des « activités substantielles » dont les cadres ne sont pas bien définis, et par conséquent, la notion connaît des approches différentes (la Caisse d'assurance sociale polonaise [ZUS] considère comme indice suffisant 25 % du chiffre d'affaires réalisé dans le cadre de l'activité économique nationale ; il convient de rappeler que cet indice n'est qu'auxiliaire).

Les exigences administratives et les mesures de contrôle, prévues par la directive 2014/67/UE, qui sont nécessaires aux fins du contrôle effectif du respect de la législation en vigueur, **ont été favorablement accueillies** par les participants. Parmi ces mesures, pour un prestataire de services, on peut distinguer les obligations de fournir des informations (notamment l'obligation de fournir et de conserver tous

les documents liés à l'activité exercée, y compris les fiches de paie, les relevés d'heures et les preuves du paiement des salaires), l'obligation de fournir une traduction des documents exigés, l'obligation de déclarer des travailleurs détachés et l'obligation de désigner une personne de contact. D'après les représentants syndicaux, ces exigences sont indispensables et justifiées pour une meilleure protection des droits des travailleurs détachés. En outre, ces éléments constituent des données nécessaires pour une autorité compétente en cas de contrôles sur le lieu de travail. Cela permettra un **contrôle plus effectif et plus détaillé de l'entreprise en question** en matière de respect des dispositions applicables.

Toutefois, les représentants des employeurs ont exprimé leur inquiétude quant à l'article permettant d'imposer d'autres exigences administratives et mesures de contrôle au cas où surviendraient des circonstances ou des éléments nouveaux dont il ressortirait que les exigences administratives et mesures de contrôle qui existent ne sont pas suffisantes ou efficaces. Comme les représentants des employeurs ont indiqué, certains États membres de l'UE ont recours à des pratiques discriminatoires envers les entreprises détachant des travailleurs de pays de l'Europe centrale et orientale, ainsi que des sanctions lourdes et injustifiées, y compris celle d'exclusion du marché.

Les autres participants des rencontres n'ont toutefois pas partagé ces préoccupations des employeurs, en indiquant que les solutions juridiques de ce type, regroupées ainsi en une liste non exhaustive, sont tout à fait justifiées. En effet, les employeurs malhonnêtes cherchent constamment des lacunes dans la législation et de nouveaux mécanismes de fraude apparaissent. Il convient aussi de noter que la directive 2014/67/UE permet d'instaurer de nouvelles mesures, pour autant qu'elles soient justifiées et proportionnées. Il est également important que la Commission européenne communique ces mesures aux autres États membres, ce qui permettra d'élaborer de bonnes pratiques relatives à la détermination et à l'application des exigences et des mesures de contrôle supplémentaires, nécessaires afin d'assurer la bonne application des règles juridiques.

Lors des débats sur un contrôle effectif et rapide, les participants ont également abordé le thème des possibles sanctions. Ils ont à maintes reprises souligné que **les sanctions en vigueur n'ont pas d'effet préventif**, et que dans de nombreux cas, il est toujours rentable aux employeurs malhonnêtes de continuer l'activité malgré des amendes pécuniaires infligées. Ce n'est que depuis quelque temps que les organes de contrôle, ayant remarqué l'ampleur du phénomène de détachement et les violations des droits des travailleurs détachés, ont commencé à alourdir les sanctions. Les employeurs ont considéré

ces dernières comme des mesures rigoureuses, voire draconiennes. Comme exemples des sanctions à effet préventif, les participants ont invoqué les sanctions infligées par les organes de contrôle en France: amende de cinq cent mille euros, fermeture des chantiers ou même interdiction d'exercer l'activité économique.

Les syndicats se sont maintes fois exprimés sur **l'alourdissement des sanctions**, parce que les violations des droits des travailleurs par certains entrepreneurs sont d'une ampleur préoccupante. En ce qui concerne **la bonne application des sanctions effectives et dissuasives**, la pratique va donc dans la direction attendue par les milieux syndicaux**.**

Durant les rencontres, les participants ont vivement souligné l'obligation des États membres de **poursuivre de façon inconditionnelle des personnes responsables des violations du droit des travailleurs**, même dans la situation où l'entreprise est en liquidation judiciaire ou lorsqu'elle se déclare en faillite, ou lorsqu'il s'avère que les données contenues dans la demande d'immatriculation de l'entreprise sont fausses. Dans ce cas-là, même lorsque l'entreprise a perdu sa personnalité juridique, il y a certaines personnes qui agissent illicitement en nom de la personne morale. Afin de poursuivre de telles personnes en justice, il est nécessaire d'établir leurs données personnelles et leur

identité. Il convient également de prendre en charge les cas signalés par des travailleurs détachés et de mener à bien les poursuites en cours, même lorsque l'entreprise déclare son insolvabilité ou se déclare en faillite.

Un élément important des débats a concerné l'exécution transfrontalière des sanctions et/ou amendes administratives pécuniaires imposées. Il ne fait aucun doute que **l'exécution effective des règles régissant le détachement de travailleurs devrait être assurée par une action spécifique axée sur l'exécution transfrontalière des sanctions et amendes administratives pécuniaires imposées**.

La pratique montre bien que le recouvrement des sanctions infligées aux entreprises détachant des travailleurs est exceptionnellement faible. C'est lié au fait qu'aucun mécanisme ou aucune recommandation pouvant rendre plus facile la coopération entre les organes compétents des États membres n'ont pas été mis en place.

Les organes nationaux responsables du contrôle peuvent donc librement déterminer les modes d'exécution des dispositions de la directive. Par conséquent, dans les contrôles réalisés au sein de l'Union européenne, il y a des faiblesses et des incohérences. Dans de nombreux États membres, les sanctions imposées ont un caractère

pénal. Pourtant dans certains États membres, ces sanctions sont régies par le droit administratif. Vu l'absence des dispositions pertinentes, aucune coopération ne se réalise dans ce contexte. En ce qui concerne la reconnaissance mutuelle et l'exécution des dispositions, l'absence d'un instrument commun a été bien souvent indiquée comme la cause de graves problèmes et de difficultés dans le contexte de l'exécution pratique des dispositions. Souvent, lorsqu'une sanction est infligée par un inspecteur du travail et que l'employeur n'améliore pas la situation, l'affaire ne peut qu'être transférée devant un tribunal où trancher le litige peut prendre des années.

Les participants du projet ont d'un commun accord considéré que dans de nouvelles régulations, il est crucial d'assurer la reconnaissance mutuelle et l'exécution des sanctions et/ou amendes, en particulier dans un État membre dans lequel l'entreprise qui détache temporairement ses travailleurs sur le territoire d'un autre État membre exerce son activité économique.

Dans le contexte de la coopération administrative internationale et l'assistance mutuelle, les participants ont favorablement accueilli les dispositions imposant aux États membres **l'obligation de coopérer**, notamment en répondant aux demandes d'information motivées, émanant des autorités compétentes. Les États membres fournissent

par voie électronique les informations demandées par d'autres États membres ou par la Commission européenne ; pour les cas urgents dès que possible et dans le délai maximum de deux jours ouvrables à compter de la réception de la demande. D'après les représentants syndicaux, une telle régulation permettrait entre autres de réaliser un contrôle effectif en cas de travailleurs détachés pour de courtes périodes.

Pour toutes les autres demandes d'information, pour les cas non urgents, les informations doivent être fournies dans le délais de vingt-cinq jours ouvrables au maximum à compter de la réception de la demande, sauf si un délai plus court est fixé d'un commun accord par les États membres intéressés.

Selon les évaluations des participants, ces délais sont bien déterminés. Néanmoins, il est à craindre que les délais ne soient strictement respectés. En effet, la question qui se pose est de savoir comment seront fournies les informations pour les cas urgents (délai maximum de deux jours ouvrables), si la pratique montre que le transfert des informations entre les entités qualifiées se réalise avec bien des difficultés, et dans de nombreux cas, la partie concernée ne donne aucune réponse aux demandes. Il convient pourtant de s'attendre à ce que les États membres et les organes responsables de fournir des

informations concernées dégagent les schémas et les modes d'action permettant de satisfaire aux exigences de la directive 2014/67/UE dans ce contexte.

Les participants ont également attiré l'attention sur la nécessité d'introduire une **plus large responsabilité conjointe et solidaire**, non seulement dans le secteur de construction, mais aussi dans d'autres secteurs d'économie, surtout aux fins de préserver les droits des travailleurs, en particulier leur droit de percevoir leur rémunération en temps utile. Certes, on a laissé aux États membres la possibilité de prendre en toute autonomie des décisions concernant d'autres formes de responsabilité, dont un exemple est la prise des sanctions à l'encontre du contractant principal. Cependant d'après les estimations des représentants syndicaux, afin de préserver les droits des travailleurs détachés, il devrait leur être possible de tenir responsable le contactant principal en cas de non-respect des obligations du sous-traitant envers des travailleurs détachés.

Le débat a longuement porté aussi sur les services fournis par les **transporteurs internationaux routiers dans le contexte du détachement de travailleurs.** Les participants ont indiqué que les solutions juridiques qui concernent les régulations du détachement de travailleurs dans le secteur de transport ou les indemnités pour frais

de séjour sont imprécises. Les participants ont également commenté certaines solutions juridiques individuelles des États membres, par exemple l'interprétation élargie de la loi sur le salaire minimum en Allemagne, aussi dans le secteur du transport. A cet effet, on s'attend à ce que le législateur de l'UE et les législateurs nationaux procèdent à **une réinterprétation de la question du détachement et des dispositions des directives dans le contexte des chauffeurs travaillant à l'étranger, ainsi qu'à l'amélioration des conditions de travail et des conditions sociales.** En effet, il convient de rappeler que la question concerne plus de deux millions de travailleurs du secteur de transport international routier, régulièrement exerçant leur activité sur le territoire d'autres États membres pour de courtes périodes.

L'exemple des mesures concrètes prises à cet effet, mentionné par les participants, est celui du point d'information pour chauffeurs à la frontière polono-lituanienne où ils peuvent obtenir toute information utile dans le contexte de l'activité exercée et des conditions de travail. Une mesure attendue serait aussi l'élaboration d'un site internet sur lequel on diffuserait les salaires dans le secteur de transport de chaque État membre.

Les représentants syndicaux ont également indiqué que dans le contexte d'embauche des travailleurs détachés, on rencontre souvent des irrégularités, notamment les travailleurs détachés perçoivent un salaire moins élevé que les dispositions du droit communautaire et du droit national ne le prévoient. Des contrôles peu fréquents et des difficultés en exécution des sanctions ont causé la situation où les employeurs malhonnêtes ne font pas application des dispositions en vigueur et versent aux travailleurs détachés des salaires bien moins élevés que ceux qu'on touche par exemple en Allemagne ou en France. C'est la raison pour laquelle on a commencé à considérer les travailleurs détachés comme une forme de concurrence déloyale sur le marché du travail.

La pratique fréquente est de conclure des contrats avec des travailleurs détachés pour l'accomplissement des missions bien moins rémunérées lorsque le travailleur accomplit un travail d'une plus grande valeur, il devrait donc percevoir un salaire plus élevé. Sont ainsi indispensables des contrôles renforcés réalisés par des entités qualifiées et des réactions précoces et fermes des travailleurs détachés vis-à-vis des violations de leurs droits.

En effet, dans de nombreux cas, les travailleurs acceptent de telles conditions de travail abusives, parce qu'ils font confiance aux employeurs ou ont peur de perdre leur emploi. Il faut également éviter tout retard dans le transfert des dossiers devant des autorités compétentes (organes de contrôle ou tribunaux), parce que le transfert tardif du dossier devant l'inspection du travail ou devant les tribunaux entraîne des problèmes des éléments probants. Une information rapide et facilement accessible aux travailleurs sur leurs droits peut considérablement faciliter une prise de décision immédiate afin d'engager des procédures judiciaires concernées qui peuvent dûment préserver les droits et les intérêts des travailleurs détachés.

Il convient d'utiliser largement les **médias pour porter à la connaissance du public les affaires où des employeurs malhonnêtes violent** les droits des travailleurs détachés**.** Dans le monde d'aujourd'hui, les médias ont une influence considérable entre autres sur l'image, la marque, la confiance en l'entreprise et la confiance dans ses produits, ainsi que sur les opinions des clients de l'entreprise en question. Par conséquent, cela peut efficacement décourager des employeurs de se livrer à des activités illicites. Des campagnes médiatiques adéquates peuvent rapidement aider les travailleurs à mieux se défendre contre les violations de leurs droits. Il s'agit bien des médias au sens large : ceux à l'échelle nationale ou régionale, les chaînes de télévision et les

stations de radio, les journaux, les réseaux sociaux qui ont un impact important sur notre vie et sur la formation de l'opinion publique (par exemple, Facebook, Twitter).

Lors des débats sur l'élimination des abus et contournements, a émergé l'idée de généraliser l'obligation d'avoir **une fiche de travailleur détaché** qui contiendrait toute information non seulement importante pour le travailleur lui-même, mais aussi pour les organes qui contrôlent les données sur le travailleur et son emploi. En cas des contrôles factuels, réalisés par une inspection du travail, un tribunal ou des représentants syndicaux, un tel document rendrait la procédure d'examen bien plus facile.

Les participants ont également évoqué la question liée à la **sécurité sociale des travailleurs détachés**. D'après le principe général, de telles personnes (quoiqu'elles exercent leur activité à l'étranger) font l'objet des régulations relatives à la sécurité sociale de l'État membre dans lequel elles sont embauchées. Lors des débats, les participants ont délibéré sur différents aspects de ces régulations. Des appels ont été lancés afin de modifier ces régulations, par exemple en introduisant une règle commune d'après laquelle le travailleur verserait ses cotisations à l'État membre dans lequel il exerce son activité ; les cotisations s'équivaudraient alors au montant des cotisations payées dans l'État

membre d'origine du travailleur détaché. Une autre modification possible est de conclure des contrats bilatéraux entre les États membres, relatifs aux règles de paiement des cotisations sociales.

La majorité des participants se sont mis d'accord que **la situation juridique actuelle devrait être maintenue**, parce qu'elle est plus sûre pour les travailleurs détachés, surtout dans les cas du détachement fréquent de courte période. Il convient de ne pas perdre de vue que les travailleurs détachés ne connaissent pas les systèmes étrangers de protection sociale et qu'ils n'y font pas confiance.

Les participants ont également abordé la question des démarches nécessaires à l'obtention d'un formulaire A1. Ils ont souligné qu'il faudrait réviser les démarches en vue de les rendre plus effectives, plus transparentes et plus équitables.

Lors des rencontres, les participants ont débattu de façon approfondie sur les nouvelles idées de la Commission européenne pour résoudre le problème des pratiques frauduleuses, notamment en introduisant le principe commun de **l'égalité de rémunération pour un même emploi sur le même lieu de travail** (« à travail égal, salaire égal »). Il s'agit non seulement du taux horaire minimal, mais aussi des primes, bonus ou même des augmentations de salaires liées à l'ancienneté. Cela devrait

garantir aux travailleurs détachés les mêmes conditions de salaire et de travail que celles dont bénéficient les travailleurs locaux. La Commission européenne s'est fixée une priorité essentielle de promouvoir l'unification du marché du travail. Marianne Thyssen, commissaire européenne à l'emploi, aux affaires sociales et à l'insertion, dans ses propos a maintes fois souligné que le marché commun ne doit pas être un monde privé de règles de base et qu'il convient de réorganiser ce marché pour le rendre plus équitable.

D'après les évaluations des participants du projet, les solutions proposées sont tout à fait justifiées parce qu'au sein de l'Union européenne **il n'y a pas de place pour la discrimination et l'inégalité au travail**, en particulier celle fondée sur la nationalité des travailleurs. C'est pourquoi on ne peut pas admettre une situation où dans une même entreprise deux travailleurs effectuant le même travail perçoivent des salaires complètement différents seulement parce que le premier d'entre eux a la nationalité de l'État membre dans lequel l'entreprise est établie, et le second est un travailleur détaché de nationalité différente. Il ne fait aucun doute que les modifications proposées contribueront à un marché européen du travail équitable.

Le principe communautaire **« à travail égal, salaire égal » pourrait empêcher le contournement des régulations relatives au détachement de travailleurs,** notamment par des entreprises fictives, parce que le principe de salaire égal serait applicable indépendamment du détachement.

Lors des débats, les participants se sont penchés sur la position des pays de l'Europe centrale et orientale qui ont constaté qu'une révision de la directive était précoce et que l'introduction du principe « à travail égal, salaire égal » pouvait être contradictoire avec le principe de la libre prestation des services et le principe de libre concurrence sur le marché intérieur de l'Union européenne. Suite à ces objections, a été déclenchée la procédure du « carton jaune ». 11 États membres de l'UE se sont opposés à la révision de la directive : Pologne, Bulgarie, République tchèque, Slovaquie, Danemark, Estonie, Croatie, Hongrie, Lettonie, Lituanie et Roumanie. Cette opposition montre la gravité du problème et la difficulté de concilier les différents intérêts entre les travailleurs et les employeurs ainsi qu'entre les États membres.

Les représentants syndicaux trouvent que la proposition de la Commission européenne va dans la bonne direction puisqu'elle garantira une protection plus complète des droits des travailleurs

détachés ainsi qu'elle contribuera à des conditions favorables pour l'investissement, fondées sur la concurrence loyale et la protection des droits des travailleurs.

Dans le cadre des travaux de la Commission européenne, **il est également nécessaire de clarifier la question des prestations dont bénéficient les travailleurs détachés** (y compris les indemnités pour frais de séjour : nourriture, voyage, hébergement). En effet, la situation juridique actuelle concernant les obligations de l'employeur à cet égard entraîne la confusion et l'incertitude.

VI. Quelques remarques finales

La question du détachement de travailleurs devient un point de plus en plus important dans la stratégie des syndicats. Vu le nombre grandissant des travailleurs exerçant leur activité dans le cadre du détachement dans un autre État membre, il est nécessaire de prendre au niveau international des mesures coordonnées visant à assurer une protection adéquate des droits des travailleurs.

A part les organes administratifs et de contrôle des États membres, ce sont les syndicats qui devraient jouer un rôle important, parce qu'il leur est possible de rapidement atteindre le travailleur et de lui fournir toute l'aide nécessaire. Cependant cela implique la mise en place d'une bonne et active coopération entre les syndicats, le maintien des contacts réguliers et le développement d'un groupe d'experts. De plus, des moyens financiers adéquats sont indispensables parce qu'effectuer un nombre plus important de missions dans le domaine juridique complexe entraîne des coûts supplémentaires : dépliants, guides, brochures, sites Internet et consultations de conseillers. Il ne fait aucun doute que la nécessité de concilier plusieurs systèmes juridiques et de choisir les normes dont il sera fait l'application, de nouvelles pratiques répréhensibles

utilisées par des employeurs malhonnêtes ainsi que le problème de barrière linguistique forment dans la pratique de vrais obstacles.

C'est pourquoi les syndicats sont confrontés à de grands défis qui constituent pour certaines organisations syndicales une entièrement nouvelle expérience. De ce fait, il est crucial que les syndicalistes de différents pays partagent les uns avec les autres leurs connaissances concernant la mise en pratique des régulations relatives aux travailleurs détachés. Il est également important qu'ils partagent les uns avec les autres leurs bonnes pratiques et les informations nécessaires pour trancher des litiges avec des travailleurs. Il est indispensable de renforcer la coopération internationale entre les organisations syndicalistes intéressées, car la pratique de l'application des régulations concernant le détachement de travailleurs montre que les institutions et les organes nationaux, responsables du respect de l'ordre juridique dans le cadre des droits des travailleurs détachés, ont d'importantes difficultés à assumer les responsabilités qui leur ont été imposées par le législateur national ainsi que celui de l'UE.

Dans ce contexte, il est juste de reconnaître des projets internationaux qui, d'une part, servent à transmettre aux participants des connaissances de fond et des connaissances pratiques, et

qui, d’autre part, constituent une plate-forme idéale, utilisée pour la mise en place des mécanismes de coopération syndicaliste de plus en plus avancée ainsi que pour la création des structures organisationnelles qui peuvent quant à elles agir – en matière d’information, de prévention ou du contrôle – dans le cadre des questions relatives aux travailleurs détachés.

Elaboré par Paweł Śmigielski

Publication made within the framework of the project:

“Equality in Mobility – responsible movement of workers in EU”

VS/2015/0012

Sole responsibility lies with the author.

It does not represent the opinion of the European Commission.

The Commission it not responsible for any use that may be made of the information contained therein.

European Commission

With financial support from the European Union

This copy is free