

Détachement de travailleurs: dynamiser les coopérations transnationales

La coopération en action

Aperçu des plans de coopération

Fiches actions

INTRODUCTION	3
1-AMELIORER LES ECHANGES D'INFORMATION	5
1.1 POINTS CLEFS	5
1.2 ILLUSTRATIONS DES PRATIQUES	5
2-FACILITER LE CONTROLE ET LA SURVEILLANCE	5
2.1 POINTS CLEFS	5
2.2 ILLUSTRATIONS DES PRATIQUES	6
3-COMMUNIQUER AVEC LES EMPLOYEURS.....	6
3.1 POINTS CLEFS	6
3.2 ILLUSTRATIONS DES PRATIQUES	6
4-COMMUNIQUER ET ACCOMPAGNER LES TRAVAILLEURS	6
4.1 POINTS CLEFS	6
4.2 ILLUSTRATIONS DES PRATIQUES	7
5-CONSTRUIRE DES COOPERATIONS STRUCTURELLES ET DURABLES	7
5.1 POINTS CLEFS	7
5.2 ILLUSTRATIONS DES PRATIQUES	7

Introduction

La mobilité des travailleurs a révélé les tensions entre la liberté de prestations de service au sein de l'UE, la garantie de la protection des travailleurs d'une concurrence loyale.

Pour assurer une protection « adéquate » des droits des travailleurs détachés, la directive du 16 décembre 1996 a posé certaines limites tenant à l'application, pendant la période de détachement, d'un « noyau dur » de conditions de travail et d'emploi protectrices minimales, conditions qui doivent être respectées par le prestataire de services dans le « pays d'accueil ».

Constatant que pour agir sur les situations de détachement les cadres nationaux ne sont plus suffisants, elle a prescrit aux Etats membres l'obligation de mettre en place des coopérations administratives transnationales (définies à l'article 4 de la directive 96/71/CE).

Dans ce cadre, les coopérations transnationales se sont progressivement outillées, avec le besoin pour les administrations du travail partenaires de la démarche Eurodétachement :

- de se coordonner de part et d'autre des frontières, en articulant des domaines de compétence, des outils juridiques, des méthodes de travail et des stratégies qui diffèrent d'un Etat membre à l'autre ;
- de développer des synergies avec d'autres autorités publiques (notamment sécurité sociale et autorité fiscale) et les partenaires sociaux.

La « coopération en action » a constitué l'axe majeur du projet « Détachement de travailleurs: dynamiser les coopérations transnationales ».

Pour rendre plus efficace les coopérations transnationales, l'objectif visé a été en particulier de renforcer au plan opérationnel :

- les collaborations entre les parties prenantes ;
- à travers différents modes d'action, opérations de contrôle et de surveillance mais également de manière complémentaire des actions d'information, de sensibilisation et de prévention.

Un déroulement en 3 phases

- La **co-construction** de « plans de coopération » entre « pays d'envoi » et « pays d'accueil » passant par la définition d' « **objectifs de coopération** » basé sur différents critères dont :
 - le flux de travailleurs, l'évaluation des risques de fraudes, l'analyse de situations problématiques telles que par exemple des grands chantiers (construction) ou d'opérations saisonnières récurrentes (agriculture),...
 - les résultats et les impacts attendus de l'action et sa faisabilité.
- La **mise en œuvre des 12 plans de coopération** mobilisant les différents modes d'action précités (l'ensemble des activités étant passé on line après mars 2020).
- Une phase de partage des connaissances acquises et des initiatives réalisées à travers **8 ateliers transnationaux**.

Avec l'ensemble des participants au projet et des Officiers Nationaux de Liaison de l'Autorité Européenne du Travail invités par les Etats membres partenaires, ces ateliers de partage se sont déroulés autour de 5 thématiques transversales :

- améliorer les échanges d'information,
- faciliter le contrôle et la surveillance et créer un réseau transnational de professionnels,
- Communiquer avec les employeurs,
- Communiquer et accompagner les travailleurs,
- Construire des coopérations structurelles et durables.

1-Améliorer les échanges d'information

1.1 Points clefs

Une connaissance des cadres juridiques nationaux et des sources d'information disponibles,
L'explicitation des cadres d'introduction de travailleurs provenant des pays tiers et des compétences
des autorités publiques de contrôle en la matière.

Le bénéfice d'un plan de coopération autour de la problématique des échanges d'information
(pertinence des informations, articulation avec les investigations).

1.2 Illustrations des pratiques

[Fiche action n°1](#) : *Comparaison des cadres juridiques et des sources d'information disponibles, focus
travailleurs des pays tiers*

Plan de coopération : EE, LU, LV, NO, PL, SE

[Fiche action n°2](#) : *Echanges autour des échanges d'information – Questions/Réponses avec la partie
belge*

Plan de coopération : BE, BG

2-Faciliter le contrôle et la surveillance

2.1 Points clefs

Les accords bilatéraux comme outil structurant des coopérations transnationales.

Les applications à disposition des inspecteurs du travail : fonctionnalités, données accessibles et
usages.

2.2 Illustrations des pratiques

[Fiche action n°3](#) : *Faciliter le contrôle et la surveillance : les accords bilatéraux de coopération*

Plans de coopération : FR, PT/ IE, PT/ FR, IT

[Fiche action n°4](#) : *Les applications pour smartphone à disposition des inspecteurs du travail*

Plan de coopération : SE, BE

3-Communiquer avec les employeurs

3.1 Points clefs

Concevoir et mettre en œuvre une stratégie de communication

3.2 Illustrations des pratiques

[Fiche action n°5](#) : *Informar les entreprises en Bulgarie et les donneurs d'ordre en France dans le secteur de l'agriculture*

Plan de coopération : BG, FR

[Fiche action n°6](#) : *Informar les entreprises au Portugal dans les secteurs de la construction et du travail temporaire*

Plan de coopération : FR, PT

4-Communiquer et accompagner les travailleurs

4.1 Points clefs

Des outils au service d'une stratégie visant à atteindre et informer les travailleurs

4.2 Illustrations des pratiques

[Fiche action n°7](#) : *Une stratégie de communication à destination des travailleurs bulgares*

Plan de coopération : BG, DE

[Fiche action n°8](#) : *Informier les travailleurs bulgares détachés en France dans le secteur de l'agriculture*

Plan de coopération : BG, FR

5-Construire des coopérations structurelles et durables

5.1 Points clefs

Créer un réseau de professionnels de part et d'autre des frontières

La découverte de l'autre et la construction de la confiance réciproque à travers des thématiques

5.2 Illustrations des pratiques

[Fiche action n°9](#) : *les « incontournables » des meetings de coopération*

Les 12 plans de coopération :

[Fiche action n°10](#) : *s'appuyer sur une stratégie de coopération « intégrée »*

Plans de coopération : FR, PT

FICHE ACTION n°1

Comparaison des cadres juridiques et des sources d'information disponibles, focus travailleurs des pays tiers

Thème : Améliorer les échanges d'information

Objectif : Améliorer les échanges d'information via IMI

Partenaires impliqués : Labour Inspectorate of Estonia, Inspection du travail et des mines, State Labour Inspectorate of the Republic of Latvia, Norwegian Labour Inspection Authority, National Labour Inspectorate (Państwowa Inspekcja Pracy), Swedish Work Environment Authority

	<u>Estonie</u>	<u>Lettonie</u>	<u>Luxembourg</u>	<u>Pologne</u>	<u>Suède</u>	<u>Norvège</u>
1 Legislation nationale applicable aux travailleurs détachés	Loi sur les conditions de travail des employés détachés en Estonie- Conventions collectives	Droit du travail- Conventions collectives	Code du travail- Conventions collectives	Code du travail- Conventions collectives-Lois sur les travailleurs détachés		

website	https://www.ti.ee/en/foreign-worker/posted-workers-and-rental-workers	https://www.lm.gov.lv/en/posting-workers-carry-out-work-latvia	https://itm.public.lu/fr.html	https://www.biznes.gov.pl/en/firma/doing-business-in-poland/posting-of-workers-to-poland	https://www.av.se/en/work-environment-work-and-inspections/foreign-labour-in-sweden/Posting-foreign-labour-in-sweden/	https://www.arbeidstilsynet.no/en/
2 Salaire minimum	Exigence de salaire brut mini au niveau national. L'étranger doit être payé au moins l'équivalent de 1,24 fois le salaire mensuel brut annuel moyen, tel que publié pour la dernière fois par Statistics Estonia	salaire minimum déterminé annuellement par le gouvernement	salaire minimum national (légal)	Salaire minimum fixé au niveau national publié en septembre et applicable le 1er janvier de l'année suivante.	Pas de salaire minimum au niveau national. Salaire minimum fixé par les conventions collectives	Aucune exigence légale de salaire minimum

2.1 Inclus dans le salaire minimal

- salaire de base / salaire de base	<i>oui</i>	<i>oui</i>	<i>oui</i>	<i>oui</i>	<i>pas applicable</i>	<i>/</i>
- salaire de base/salaire de base par heure	<i>/</i>	<i>Non</i>	<i>/</i>	<i>/</i>	<i>pas applicable</i>	<i>oui</i>
- indemnité d'ancienneté	<i>/</i>	<i>Non</i>	<i>/</i>		<i>pas applicable</i>	<i>/</i>
- bonus	<i>/</i>	<i>Non</i>	<i>/</i>	<i>oui</i>	<i>pas applicable</i>	<i>/</i>
- congés payés	<i>/</i>	<i>Non</i>	<i>/</i>	<i>oui</i>	<i>pas applicable</i>	<i>/</i>
- paiement spécial (prime de déplacement, indemnité de pays, indemnité de mission, indemnité de vie chère)	<i>/</i>	<i>Non</i>	<i>/</i>	<i>oui</i>	<i>pas applicable</i>	<i>/</i>
- paiement des heures supplémentaires	<i>oui</i>	<i>Non</i>	<i>/</i>	<i>/</i>	<i>pas applicable</i>	<i>/</i>
- indemnité de congés payés	<i>oui</i>	<i>Non</i>	<i>/</i>	<i>/</i>	<i>pas applicable</i>	<i>/</i>
- congé d'études	<i>oui</i>	<i>Non</i>	<i>/</i>	<i>/</i>	<i>pas applicable</i>	<i>/</i>
- certaines primes peuvent être incluses sous réserve d'une évaluation au cas	<i>/</i>	<i>Non</i>	<i>/</i>	<i>/</i>	<i>pas applicable</i>	<i>oui</i>

<i>par cas</i>						
- primes individuelles (par exemple basées sur les résultats individuels)	/	Non	/	/	<i>pas applicable</i>	<i>oui</i>
2.2 exclus du salaire minimum						
- Indemnités journalières-per diem	<i>oui</i>	<i>oui</i>	<i>oui</i>	<i>oui</i>	<i>pas applicable</i>	<i>oui</i>
- Compensation de voyage d'affaires	/	<i>oui</i>	/	/	<i>pas applicable</i>	/
- Remboursement des frais professionnels	/	<i>oui</i>	<i>oui</i>	/	<i>pas applicable</i>	/
- Logement	<i>oui</i>	<i>oui</i>	/	<i>oui</i>	<i>pas applicable</i>	<i>oui</i>
- Les coûts de transport	<i>oui</i>	<i>oui</i>	<i>oui</i>	<i>oui</i>	<i>pas applicable</i>	<i>oui</i>
- Frais de repas	<i>oui</i>	<i>oui</i>	<i>oui</i>	<i>oui</i>	<i>pas applicable</i>	<i>oui</i>
- Paiements spéciaux (prime de service extérieur, indemnité de vie chère, prime de sujétion, indemnité de	<i>oui</i>	<i>oui</i>	<i>oui</i> (+ allocation de subsistance)	/	<i>pas applicable</i> <i>pas applicable</i>	/

pays, indemnité de mission)						
- Bonus	/	oui	oui	/	pas applicable	oui
- Paiement des heures supp.	/	oui	oui	oui	pas applicable	oui
- Indemnités congés payés	/	oui	/	/	pas applicable	/
- Indemnité de départ	/	oui	/	oui	pas applicable	/
- prime de nuit	/	oui	/	oui	pas applicable	oui
- Paiement aux fonds sociaux	/	Non	/	oui	pas applicable	/
- Régimes d'assurance et de retraite	/	Non	/	/	pas applicable	oui
3 réglementation propre aux travailleurs détachés de pays tiers	loi sur les étrangers	permis de travail	permis de travail ou de séjour	procédure simplifiée pour 6 pays		
4 réglementation spécifique santé/sécurité et procédures	oui	oui	oui	oui	oui	oui

- pour -18 ans - pour femmes enceintes - pour jeunes mères		<i>oui</i> <i>oui</i> <i>oui</i>	<i>oui</i> <i>oui</i> <i>oui</i>	<i>oui</i> <i>oui</i>		
5 égalité de traitement et de chances (non discrimination)	oui	oui	oui	oui		
6 protection de la parentalité	/	oui	oui	oui	oui	
7 réglementation spécifique pour les agences de travail temporaire		oui	oui	oui		
8 autorité nationale compétente en matière de détachement	inspection du travail	inspection du travail	inspection du travail	inspection du travail	Swedish work environment	Norwegian labour and welfare administration
9 coopération avec d'autres autorités nationales - <i>impôts</i>	<i>oui</i> <i>oui</i>	<i>oui</i> oui, service des recettes	<i>oui</i> <i>oui</i>		<i>oui</i> <i>oui</i>	<i>oui</i> <i>oui</i>

		publiques				
- douanes	<i>oui</i>	Non	<i>oui</i>			
- Police	<i>oui</i>	oui	<i>oui</i>		<i>oui</i>	
- police des frontières	<i>oui</i>	oui	/		/	
- Immigration / Migration	/	oui	<i>oui</i>		<i>oui</i>	<i>oui</i>
- assurance sociale	/	oui	/	<i>oui</i>	/	
- partenaires sociaux	/	oui	/		<i>oui</i>	
- administration nationale du revenu	/	oui	/	oui	/	/
- administration nationale du travail et de la sécurité sociale	/	oui	/	/	/	oui
- ONGs	/	oui	/	/	/	oui
10						
. déclaration de détachement	par e-mail à l'Inspection du travail, modèle word à télécharger sous https://www.ti.ee/en	par voie électronique dans la langue officielle à l'Inspection nationale du travail	Inspection du travail : outil en ligne disponible en anglais, allemand et français pour obtenir un « badge social »	à l'Inspection du travail en agence, par voie postale ou en ligne		pas applicable

- website	https://www.ti.ee/en/foreign-worker/posted-workers-and-rental-workers/registration-and-provision-data	https://www.lm.gov.lv/en/posting-workers-carry-out-work-latvia	https://itm.public.lu/fr/conditions-travail/detachement.html	https://www.biznes.gov.pl/en/firma/doing-business-in-poland/posting-of-workers-to-poland		https://www.arbeidstilsynet.no/en/safety-and-health/posted-workers/
- via mail	posting@ti.ee	vdi@vdi.gov.lv	/	/		
- outils online	/	en cours	oui https://itm.public.lu/fr/conditions-travail/detachement.html	oui https://www.biznes.gov.pl/en/firma/doing-business-in-poland/posting-of-workers-to-poland/posting-of-workers-in-the-framework-of-the-provision-of-services-rules-and-obligations-of-employers-posting-workers		
11						
Informations demandées pour notification préalable	oui	oui	oui	oui		

11.1 Employeur

- Nom de l'employeur / de l'entreprise	<i>oui</i>	<i>oui</i>	<i>oui</i>	<i>oui</i>		
- Numéro d'identification personnel ou d'enregistrement ou numéro d'inscription au registre du commerce	<i>oui</i>	<i>oui</i>	<i>oui</i>			
- Champs d'activité	<i>oui</i>	<i>oui</i>	<i>oui</i>			
- Adresse de l'employeur / de l'entreprise	<i>oui</i>		<i>oui</i>			
- Coordonnées (téléphone, mail)	<i>oui</i>	<i>oui</i>	<i>oui</i>			
- Numéro fiscal (TVA)	<i>/</i>	<i>numero d'enregistrement</i>	<i>oui</i>			
- Attestation préalable (autorisation d'exercer)	<i>/</i>	<i>Non, sauf pour les agences d'intérim</i>	<i>oui</i>			

11.2 représentant de l'employeur

- Nom du représentant (personne contact)	<i>oui</i>	<i>oui</i>	<i>oui</i>	<i>oui</i>		
- information sur le contact (mail, tél.)	<i>oui</i>	<i>oui</i>	<i>oui</i>	<i>oui</i>		

11.3 Destinataire de la prestation (Maîtrise d'ouvrage ou personne pour laquelle travaille le travailleur détaché dans le pays d'accueil)

- Nom du maître d'ouvrage/ de la personne	<i>oui</i>	<i>oui</i>	<i>oui</i>			
- Numéro d'identification ou d'enregistrement	<i>oui</i>		<i>oui</i>			
- Champs d'activité	<i>oui</i>		<i>Non</i>			
- Adresse du maître d'ouvrage ou de la personne	<i>oui</i>	<i>oui</i>	<i>oui</i>			
- Coordonnées (téléphone, mail)	<i>oui</i>	<i>oui</i>	<i>oui</i>			

11.4 Destinataire de la prestation (Représentant du maître d'ouvrage ou d'une personne pour laquelle travaille le travailleur détaché dans le pays d'accueil)

- Nom du représentant (personne de contact)	<i>oui</i>	<i>oui</i>	<i>oui</i>			
- Coordonnées (téléphone, mail)	<i>oui</i>	<i>oui</i>	<i>oui</i>			

11.5 nombre de travailleurs détachés

<i>oui</i>	<i>oui</i>				
------------	------------	--	--	--	--

11.6 travailleurs détachés

- Nom et prénom du travailleur détaché	<i>oui</i>	<i>oui</i>	<i>oui</i>			
- Le genre	/	<i>Non</i>	<i>oui</i>			
- Code d'identification ou date de naissance du travailleur détaché	<i>oui</i>	<i>oui</i>	<i>oui</i>			
- Numéro du document d'identité personnel	<i>oui</i>	<i>oui</i>				

- Nationalité	/	Non	oui			
- Profession dans le pays d'origine	/	Non	oui			
- Profession dans le pays d'accueil	oui	Non	oui			
- Qualification	/	Non	oui			
- Adresse de l'exécution des travaux	oui	oui	oui			
- Durée prévue du détachement	oui	oui	oui			
- Début prévu du détachement	oui	oui	oui			
- Fin prévue du détachement	oui	oui	oui			
- Nature de la prestation justifiant le détachement	oui	Non	oui			
- Adresse où travaillera le travailleur détaché (peut être différente de l'adresse de l'utilisateur du service)		oui	oui			
- Lieu d'hébergement		Non	oui			

(adresse,
coordonnées)

12

**travailleurs de
pays tiers
détachés**

- accords bilatéraux spécifiques pour faciliter l'accès au marché du travail national et donc pour le détachement dans d'autres EM

13

**Documents à
transmettre ou à
mettre à
disposition**

- Documents à traduire en
- Copie du contrat de fourniture de main-d'œuvre
- Attestation de décl.préalable

permis de travail

Non

**permis de
travail/séjour**

/

permis de travail

Arménie, Biélorussie,
Moldavie, Ukraine,
Russie, Géorgie.

**conservation des
documents par le
représentant de
l'employeur en
Lettonie**

Letton

pas applicable

pas applicable

français,
allemand
si applicable

oui

20

- formulaire A1		des informations sur le certificat A1 sont fournies dans la déclaration préalable pas applicable	original ou copie certifiée			
- Attestation de TVA			provenant de l'administration fiscale			
- Contrats de mission		oui	oui			
- Travail à temps partiel ou contrat de travail à durée déterminée		non	certificat de conformité			
- Qualifications professionnelles des travailleurs		pas applicable	oui			
- Bulletins de paie et justificatifs de paiement		oui	oui			
- Registre indiquant le début, la fin et la durée de chaque journée de travail pour toute la durée du détachement		oui	oui			

- ressortissants de pays tiers (par exemple, permis de séjour ou de travail, attestation que le ressortissant de pays tiers détaché travaille pour un employeur dans un État membre de l'UE, un État de l'EEE ou Confédération suisse) » - Copie du certificat médical d'embauche	/	oui	oui	/	/	/
14						
. guides ou information						

FICHE ACTION n°2

Echanges autour des échanges d'information

Questions/réponses avec la partie belge

Partenaires : Service public Fédéral Emploi, Travail et Concertation sociale/ General Labour Inspectorate Executive Agency

Comment avez-vous décidé de travailler sur les échanges d'information (retour sur la visite commune en Belgique et les échanges IMI) ?

Au moment où on m'a proposé de participer à l'Eurodétachement pour la Bulgarie, je venais de clôturer un dossier sur une société Bulgare qui avait détaché environ une centaine de travailleurs sur une période d'un an. Concernant ce dossier, j'avais un **sentiment d'inachevé**.

L'employeur m'avait envoyé une partie des documents dont j'avais besoin pour faire mon travail de contrôle. Principalement des fiches de paie. Ces **fiches de paies étaient très différentes** de ce que j'avais pu analyser précédemment. J'ai relancé un courrier demandant les documents manquants et simultanément j'ai commencé à vérifier des documents reçus. Lors de cette première analyse la distinction des noms qui étaient écrits en **alphabet latin** dans les bases de données Belge et les noms qui étaient écrits en **cyrillique** sur les fiches de paie m'a beaucoup retardé. **J'ai dû me baser sur les dates de naissance pour déterminer qui était qui**. Sur le temps de mon analyse, la société a arrêté de détacher des travailleurs et par conséquent n'a plus jamais répondu à mes courriers.

Du coup cette proposition de participer à un échange avec mes homologues Bulgares était pour moi **une opportunité** de développer mon approche des dossiers Bulgares, **de poser des questions et de connaître les personnes** à qui j'allais demander de l'aide à l'avenir.

Quelles difficultés et quels leviers d'amélioration (opportunités) sont apparus ?

Lors de cet échange j'ai rencontré mes homologues à Bruxelles. A cette occasion, l'équipe bulgare nous a accompagnés sur un contrôle chantier. Au cours de ce contrôle, elle nous a confirmé que les documents qui nous étaient présentés étaient de **fausses attestations A1**.

Ceci est en fait la **première problématique** que l'on rencontre car si les travailleurs ne sont pas de nationalité Bulgare et qu'ils sont sans permis de travail et de séjour, alors les travailleurs sont en situation illégale. A ce moment-là je dois déterminer qui est « l'utilisateur / employeur » de ces travailleurs.

Pour cela, avant, j'aurais fait une demande IMI avec la liste des travailleurs constatés au travail pour savoir s'ils sont sous contrat avec la société reprise sur leurs déclarations Limosa.

Nos homologues bulgares nous ont expliqué que souvent dans les demandes IMI, ils reçoivent une liste de **travailleurs qui ne sont pas identifiés avec leurs 3 noms et leur date de naissance** et que par conséquent il est quasiment impossible de retrouver ces travailleurs.

Mais si les travailleurs ne sont pas Bulgares et que nous n'avons pas ces trois noms, que faire s'ils sont extra Européens (Albanais, Macédoniens...)?

Sur la base des cas étudiés, quelles modalités d'action avez-vous identifiées chez l'autre qui viennent compléter vos propres actions ?

Pour remédier à ce problème des trois noms que nous avons rarement, **actuellement on part en sens inverse** plutôt que de savoir si M. X travail pour la société Y on demande si on peut avoir la liste de tous les travailleurs de la société Y et c'est à nous d'essayer de retrouver dans cette liste M. X que nous avons constaté au travail.

Surtout maintenant je prends une photo des pièces d'identité / passeports / titres de séjour (afin de **remonter un maximum d'information**).

Lors du contrôle, l'équipe bulgare nous avait dit être surprise par la diversité des langues parlées par notre équipe. On ne parle en français qu'avec les conducteurs de chantiers et nous avons échangé sur nos expériences communes de contrôles de chantier.

Comment avez-vous travaillé ensemble ? (méthode : identification de situations, visite conjointe, retour sur les échanges IMI, etc.)

Dans le cas du chantier visité en commun, le travailleur était bien sous contrat avec une société Bulgare X. Le travailleur était de nationalité macédonienne. Nos homologues nous ont expliqué que dans ce cas, si le travailleur fait une demande de naturalisation pour devenir Bulgare en attendant que sa demande soit acceptée ou refusée, il reçoit un numéro temporaire qui lui permet de créer certains documents qui deviennent valides après acceptation de sa naturalisation. La société X a utilisé ce biais pour engager le travailleur de nationalité macédonienne et l'envoyer **travailler en Belgique ou il avait moins de risque d'être constaté en situation irrégulière**. Comme lors du contrôle il était en possession d'une attestation A1 fausse, je n'avais aucun moyen d'être sûr qu'il était en infraction. **Sans l'aide du « pays d'envoi », nous ne pouvons pas déterminer si une attestation A1 est fausse.**

Actuellement je suis souvent confronté à une **situation d'obstacle** et de non réponse de la part de l'employeur. Dans un premier temps, je ne sais pas si l'adresse qui nous est communiquée est simplement une **adresse fictive** (boîte aux lettres) ou si c'est une **intention de la part de l'employeur** de ne pas me répondre.

Je ne sais pas dans quelle mesure il sera possible de demander à nos collègues Bulgares s'ils peuvent délivrer nos courriers, car je suis convaincu qu'un employeur répondra plus rapidement à sa propre administration et craindra les répercussions à venir.

Dans l'idéal, si on arrive à avoir des régularisations de salaires, le « pays d'envoi » pourra percevoir des cotisations sur ces régularisations de salaires versées aux travailleurs.

On constate sur le terrain que **les travailleurs sont de plus en plus détachés pour de longues périodes** et passent d'une société à une autre pour prolonger leurs périodes de détachement. **A long terme, notre collaboration portera ses fruits et sera profitable** pour chacun.

En quoi la mise en place d'un réseau de professionnel facilite l'échange d'informations, le contrôle et la surveillance ?

Comme je l'ai expliqué juste avant, **sans l'aide réciproque nos constatations ne valent rien**. C'est en ce concertant que l'on se comprend et que **l'on peut mettre en place des stratégies**, voir ce qui fonctionne et ce qui ne fonctionne pas.

Je tiens à remercier mes homologues qui m'aident constamment dans mes dossiers Bulgares.

Après avoir fait connaissance, on ose demander plus que ce que le simple protocole autoriserait.

J'espère que mes homologues n'hésiteront pas à en faire appel à moi et à mes collègues s'ils ont des questions ou s'il faut trouver des solutions aux problèmes qu'ils rencontrent. Je n'ai pas la réponse à toutes les questions mais je trouverai qui l'a et on vous répondra.

FICHE ACTION n°3

Faciliter le contrôle et la surveillance : les accords bilatéraux de coopération

Objectif : organiser et sécuriser les processus de travail dans un cadre institutionnel

Plans de coopérations concernés et parties signataires :

- France-Portugal : Direction Générale du Travail/ Autoridade para as Condições do Trabalho
- Irlande-Portugal : Workplace Relations Commission/ Autoridade para as Condições do Trabalho
- France-Italie : Direction Générale du Travail/ Ispettorato Nazionale del lavoro

Objet des accords bilatéraux :

FR-PT : A l'issue d'un plan de coopération mis en œuvre lors du projet Eurodétachement 4, un « arrangement de coopération administrative franco-portugais » a été signé le 17 novembre 2017. Cet accord de coopération a une visée pratique et opérationnelle, pour surmonter les difficultés constatées sur le terrain et contrôler ensemble plus efficacement les situations de travail.

Un Comité de pilotage est mis en place et une périodicité des réunions instaurée. Lors des réunions de comités de pilotage, les modalités de travail sont définies et des activités de l'année sont envisagées ensemble, en s'appuyant sur le retour d'expérience des actions déjà engagées conjointement : état des lieux, axes stratégiques, pilotage, adaptation des organisations et mise en œuvre opérationnelle.

IE-PT : Protocole d'échange d'informations en matière de détachement (nature des informations et autorités compétentes) signé le 20 décembre 2019.

FR-IT : Signature d'une « déclaration de coopération commune relative à la coopération en matière de contrôle du détachement transnational de travailleurs et de lutte contre le travail illégal ».

La relance d'une coopération administrative existante et l'appui à une coopération plus opérationnelle est appréhendée sous plusieurs aspects :

- ✓ promotion des échanges d'informations entre bureaux de liaison et désignation des bureaux de liaison,
- ✓ traitement des demandes IMI,
- ✓ amélioration de la connaissance réciproque, organisation de visites et contrôles conjoints,
- ✓ organisation d'actions d'information des entreprises et des travailleurs,
- ✓ instauration d'un comité de dialogue et de suivi.

Un exemple de programme de travail conjoint

Comité de pilotage de l'accord de coopération FR-PT

Programme d'activité retenu pour 2019 :

- *Le développement des contrôles concertés ou conjoints ;*
- *Organiser à Lisbonne au printemps 2019 un séminaire d'information des entreprises et les partenaires sociaux sur certains points de la réglementation relative au détachement en France en s'appuyant sur le retour d'expérience de Porto en janvier 2018. Y associer l'inspection du travail de Belgique.*
- *Elaborer un document d'information des entreprises françaises détachant des salariés au Portugal.*
- *Organiser une réunion des correspondants de proximité associant aussi les agents des bureaux de liaison.*
- *S'informer mutuellement sur les entreprises de taille européenne et leurs pratiques.*
- *Proposition d'un déplacement du Directeur Général du Travail au Portugal pour approfondir la connaissance mutuelle des modalités de management et de pilotage de nos systèmes d'inspection du travail pour améliorer l'efficacité de nos actions en matière de lutte contre le travail illégal et les fraudes au détachement .*
- *La prochaine réunion du comité de pilotage sera organisée au Portugal en 2019.*

FICHE ACTION n°4

Les applications pour smartphone à disposition des inspecteurs du travail

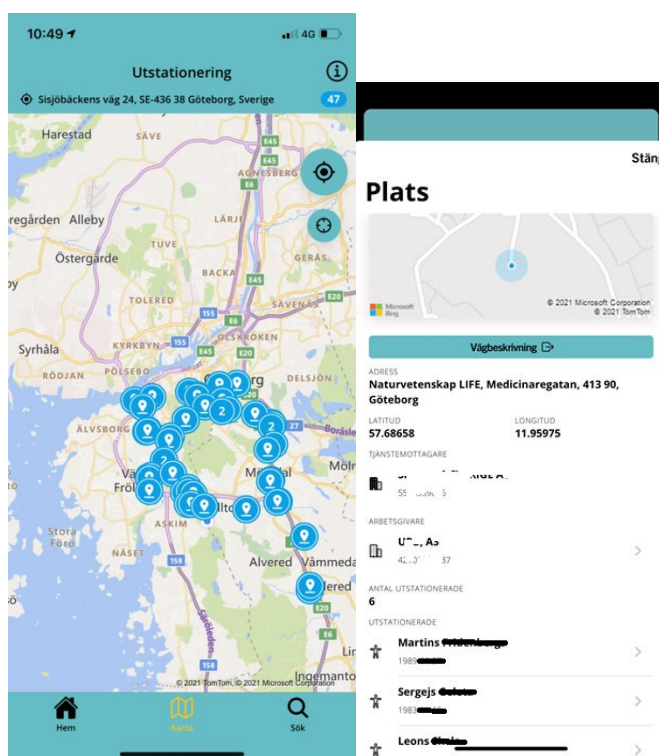
Objectif : faciliter le contrôle et l'accès aux données, développer une approche d'évaluation des risques de fraude

Partenaires concernés :

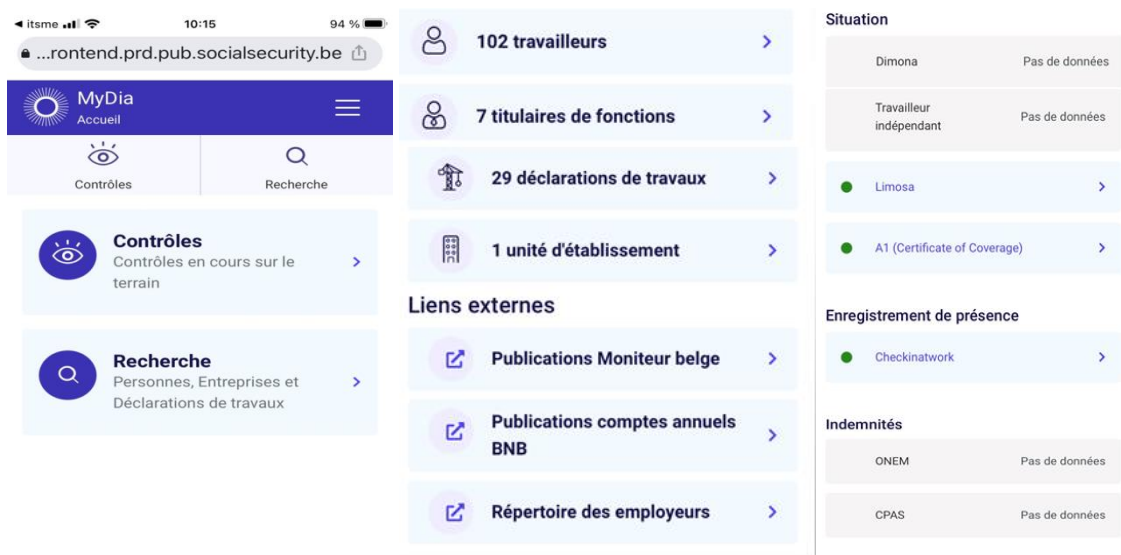
- Service public Fédéral Emploi, Travail et Concertation sociale
- Swedish Work Environment Authority

Applications :

Utstationering (SE) : application alimentée par la base de données « report a posting » renseignée par les employeurs qui détachent des travailleurs en Suède : identification de l'employeur, client, identification du travailleur, durée et lieu du détachement, statut du travailleur, personne contact.



Itsme MyDia (BE) : application alimentée par les données Dimona (déclaration immédiate à l'emploi), LIMOSA (déclaration des travailleurs étrangers), formulaires A1, déclarations des travaux, Checkinetwork (enregistrement journalier des présences). Lien vers des bases de données externes (publication Moniteur Belge, publication comptes annuels BNB, répertoire des employeurs, etc...)



FICHE ACTION n°5

Informar les employeurs en Bulgarie et les entreprises utilisatrices en France dans le secteur de l'agriculture

Partenaires: General Labour Inspectorate Executive Agency/ Direction Générale du Travail

Autres parties prenantes : PODKREPA (BG), NSSI (BG), Agence d'emploi (BG), Commission Anti trafic (BG) FGA CFDT (FR), MSA (FR)

Le cadre

Le plan de coopération s'inscrit dans le cadre d'un accord de coopération administrative entre Bulgarie et la France en date du 30 mai 2008 et un protocole de mise en oeuvre opérationnelle en date du 7 juin 2017.

La mise en œuvre du cadre de coopération se traduit par:

- un comité de pilotage qui se réunit de manière alternative dans chacun des deux Etats membres une fois par an et permet aux institutions de se connaître et d'évoquer des problématiques rencontrées de part et d'autre;
- la réalisation de contrôles conjoints en France et en Bulgarie dès 2018,
- Une circulation et un recoupement des informations entre les autorités de contrôle.

La situation dans le secteur de l'agriculture du "pays d'accueil"

Le secteur de l'agriculture se caractérise par une forte concentration de salariés détachés (en 2019, 28% des salariés d'après les déclarations renseignées par activité) pour un faible nombre d'entreprises étrangères (3,3 %, principalement des salariés détachés bulgares par des entreprises de travail temporaires bulgares).

En 2018, 40 % des déclarations de salariés détachés de la région Centre-Val de Loire concernent les pays de l'Est et principalement de Bulgarie (31,4 % en 2018). Le nombre de détachements baisse depuis le second semestre 2019, tendance qui se confirme en 2020, et l'emploi direct des travailleurs bulgares par les exploitants agricoles en France tend à augmenter.

Les constats à l'origine de l'action

Les services de l'inspection du travail de la région Centre Val de Loire (DIRECCTE Val de Loire) constatent notamment dans le secteur de l'agriculture une forte présence dans 2 départements de salariés bulgares employés des entreprises de travail temporaires. Des contrôles conjoints sont réalisés en France avec des prolongements en Bulgarie. Il apparaît cependant nécessaire de pouvoir informer à la fois les salariés, les entreprises utilisatrices et les employeurs bulgares sous la forme d'une action structurée. **L'idée force est de s'adresser à l'ensemble acteurs concernés.**

La conception du plan de coopération

Les partenaires ont la volonté d'associer dès l'amont les syndicats FGA-CFDT (FR) et Podkrepa (BG) qui depuis plusieurs années conduisent ensemble des actions bilatérales de coopération. Ils élargissent également l'action aux autorités publiques : l'organisme de sécurité sociale dans l'agriculture en France (MSA), en Bulgarie les autorités publiques en charge de la sécurité sociale (Agence du Revenu et NSSI), l'administration fiscale (Agence du Revenu), l'agence d'emploi et la commission anti trafic.

La mise en œuvre du plan de coopération

Calendrier prévisionnel	Réalisation et modalités
Réunion d'information des travailleurs bulgares en septembre 2019 en France	Deux réunions organisée par la DIRECCTE Centre Val de Loire avec la participation de l'agence exécutive de l'inspection générale du travail bulgare, les syndicats FGA CFDT et Podkrepa et la MSA
Réunion des employeurs au printemps 2020 en Bulgarie	Crise sanitaire report le 23/03/2021 en webinaire
Réunion des salariés bulgares au printemps 2020 en Bulgarie	Report avec des modalités différentes (voir fiche action n°9)
Réunion des donneurs d'ordre en France printemps 2020	Report de la réunion organisée le 12/04/2021 en webinaire

La réunion d'information des employeurs bulgares

- **Phase préparatoire** : l'agence exécutive de l'inspection générale du travail bulgare réalise une enquête auprès des entreprises connues pour détacher des salariés en France
- **L'agenda de la réunion** intègre :
 - les résultats de l'enquête réalisée auprès des entreprises bulgares,
 - la présentation des règles applicables en France en matière de détachement,
 - la présentation du cadre juridique bulgare avec en particulier **les différences existantes entre une "agence de placement" en Bulgarie et une "entreprise de travail temporaire" en France.**

FICHE ACTION n°6

Informar les entreprises au Portugal dans les secteurs de la construction et du travail temporaire

Partenaires : Direction Générale du Travail (FR) / Autoridade para as Condições do Trabalho (PT)

Autres parties prenantes: Service public Fédéral Emploi, Travail et Concertation sociale (BE), Inspection du travail et des mines (LU), Social Security Institute (PT), UGT-União Geral de Trabalhadores (PT), AICCOPN-Associação dos Industriais da Construção Civil e Obras públicas (PT), DG for Employment, Social Affairs and Inclusion (European Commission), Catholic University of Porto (PT), Portucalense Infante D. Henrique University (PT), Tilburg Law School (J Cremers), ACOSS

Contexte de l'action

Les secteurs de la construction et du travail temporaire sont des secteurs cibles pour les partenaires, les entreprises portugaises des secteurs détachant des salariés sur l'ensemble du territoire français.

A l'issue du précédent projet Eurodétachement, une première réunion d'information est organisée par l'Autorité pour les Conditions de Travail (ACT) en janvier 2018 ciblée auprès des entreprises du secteur de la construction de la région de Porto à laquelle participe la Direction Générale du Travail (DGT). L'objectif est d'expliquer les règles relatives au détachement en prenant notamment en compte les spécificités dans le secteur de part et d'autre de la frontière en matière de salaires et de congés payés.

L'organisation d'un séminaire international d'information sur le détachement

Dans le cadre d'une stratégie de coopération "intégrée" bâtie par les deux partenaires lors de la phase de conception des plans de coopération (voir [fiche action n°10](#)), la sensibilisation des entreprises portugaises est élargie et prend la forme d'un séminaire d'information organisé à Lisbonne par l'ACT :

- **l'objectif :** Créer un espace de partage et de diffusion d'information sur la mobilité transnationale des travailleurs et des entreprises sous divers angles. Associer les administrations du travail de la Belgique et du Luxembourg, les partenaires sociaux, la sécurité sociale et le milieu académique.

- **Le public** : 140 participants issus de différents milieux professionnels :

Représentants des entreprises du secteur de la construction,
Représentants des entreprises de travail temporaire,
Hommes d'affaires,
Cadres supérieurs de l'Institut de la Sécurité Sociale (ISS),
Cadres supérieurs de l'Institut de l'Emploi et de la Formation Professionnelle,
Inspecteurs de L'ACT,
Chercheurs universitaires,
Représentants de cabinets d'avocats et de conseil juridique.

- **Les intervenants et les thèmes abordés** :

- Le rôle de la Sécurité Sociale dans la mobilité transnationale des travailleurs: le modèle A1 et les modalités du détachement (ISS)
- Le détachement des travailleurs en France, en Belgique et au Luxembourg: le rôle des inspections du travail - Cadre juridique, formalités, outils et contrôle – DGT (FR); SPF Emploi et Concertation sociale (BE); ITM (LU); ACT (PT). Modération (équipe projet)
- La mobilité transnationale des travailleurs et des entreprises: nouveaux défis – Jan Cremers, Joana Carneiro et Ricardo Condeço (chercheurs universitaires) Modération (ACT)
- Le rôle des partenaires sociaux: associations patronales et syndicats – Vanda Cruz (UGT), Giorgio Casula (CGTP-IN), Isabel Rodrigues (AICCOPN). Modération (ACT)
- Les droits et devoirs des travailleurs et des entreprises qui détachent au Portugal (ACT)
- Comment avoir une activité durable en France: implantation et embauche (DGT)
- Développements récents: mobilité des travailleurs (Commission européenne)

- **Les résultats du séminaire (ACT)**

Les points forts

- *Les thèmes abordés sous différents angles sur une même problématique a permis une vision holistique sur les différents enjeux lorsque nous parlons du détachement des travailleurs et des entreprises,*
- *Les différents angles ont permis d'attirer un public diversifié et nombreux,*
- *Le séminaire a introduit un thème qui n'est généralement pas abordé dans ces séances d'information sur la mobilité transnationale des travailleurs et des entreprises: la question fiscale; ce qui a suscité une vive curiosité,*
- *Un signe positif a été également envoyé lorsque à la même table se sont retrouvés les services de l'inspection du travail et les services de la sécurité sociale, ce qui peut être positif en terme de prévention,*
- *Un séminaire où chaque partenaire est invité à communiquer son point de vue démontre publiquement aux acteurs que les services compétents européens et homologues des pays considérés communiquent, ce qui envoie un signe extérieur positif en termes de prévention,*
- *Le séminaire a été riche en diffusion de connaissances du point de vue réglementaire ce qui s'avère être une approche qui invite les intéressés à les approfondir et à savoir où chercher les informations,*
- *Le séminaire s'est avéré pour les orateurs même un espace non seulement de partage mais aussi d'apprentissage selon leurs témoignages.*

Les points faibles

La richesse de ce séminaire en a fait aussi son point faible le temps insuffisant pour explorer chaque thème et le temps limité pour répondre aux nombreuses questions

Nous avons sous-évalué le nombre de personnes qui se déplaceraient pour assister au séminaire ; il a fallu refuser de nombreuses demandes d'inscriptions

Nous en tirons les leçons

- **Les indicateurs d'impact (ACT)**

- Un Flyer établi par la France traduit en portugais mis à disposition du public le jour même
- Depuis la date du séminaire, les demandes d'information sur le détachement ont beaucoup augmenté sur le formulaire conçu pour cet effet ¹ (plus de 150)
- Le nombre de demandes par mail des présentations (elles ont été d'un tel ordre qu'il a été décidé de les mettre en ligne)
- Le nombre de dépliants distribués

¹ par l'équipe de professionnels de l'ACT en charge de la question de détachement

FICHE ACTION n°7

Une stratégie de communication à destination des travailleurs bulgares

Objectif: Prévenir les infractions au droit du travail grâce à une action conjointe d'information à destination des travailleurs bulgares détachés

Partenaires impliqués:

- Agence exécutive de l'Inspection Générale du Travail (GLI)-Bulgarie
- L'ONG Arbeit und Leben (AuL)Berlin

Etapas de travail:

- Construction de l'action de coopération (en présentiel à Bucarest)
- Réunion à Berlin, dans les locaux d'Arbeit Und leben, avec la participation d'institutions locales (SOKA BAU, Inspection santé sécurité au travail)
- Préparation de la brochure d'information (à distance)
- Réalisation d'une vidéo d'information en BG et DE (cas réel dans le secteur de l'aide à la personne, présentation de BEMA et de la brochure, coordonnées)
- Mise en œuvre du plan de diffusion: communiqué de presse, distribution des exemplaires papier de la brochure dans les antennes régionales de l'inspection du travail BG et les agences pour l'emploi, l'ambassade à Berlin, les consulats bulgares en Allemagne, les points d'accueil d'Arbeit und leben et organisations partenaires, supermarchés. Version Pdf de la brochure mise en ligne : sites internet de GLI, Arbeit uL, réseaux sociaux. Vidéo : réseaux sociaux et Youtube.
- Réunion d'information pour l'inspection bulgare avec 42 participants (inspecteurs du travail locaux, niveau national, consultants d'Arbeit DE, attaché social de l'ambassade bulgare à Berlin)
- Officialisation du partenariat dans le cadre de l'accord gouvernemental Allemagne-Bulgarie
- En parallèle, pendant ces 2 années: travail conjoint sur de réelles plaintes de travailleurs, recherches et échanges d'informations sur: les vérifications d'A1 en BG, les salaires dans le secteur médical en Allemagne, la convention collective du bâtiment en Allemagne, les offres d'emploi en ligne pour l'Allemagne, l'indemnisation maladie des périodes de quarantaine en BG.

Vidéo de communication: <https://youtu.be/DTdzeZBhqH4> et <https://youtu.be/gv967agyCil>



Aperçu de la brochure (papier et pdf):

НА ГУРБЕТ:

Моите права като командирован работник в Германия

строителство

социални грижи

транспорт

BEMIA
Bundes-Berufshilfsstellen für Migration und Soziale Arbeit

СТРОИТЕЛСТВО

► Колко трябва да печеля като строителен помощник в Германия?

Общ строителен работен помощник получава допълнителна заплата за всички минимална работна заплата за група 1. За тази позиция не се изисква квалификация.

Общите работници извършват обикновени и неквалифицирани дейности, като сортиране и съхраняване на строителни материали, помощ при изграждане на скелета, смесване на бетон, поставяне на гипскартон и изолационни материали, изготвяне на работни места, работа с машини, които могат да се обслужват без квалификация.

Минималното заплащане по колективния трудов договор за група 1 е:

от 01.03.2019:	12,20 € бруто
от 01.04.2020 - 31.12.2020:	12,55 € бруто

Минималните заплати в строителството редовно се увеличават, затова проверете актуалните ставки и други тарифни договори на: https://www.zoll.de/DE/Fachthemen/Arbeit/Mindestarbeitsbedingungen/Mindestlohn-AE-nG-Lohnuntergrenze-AU-nG-Branchen-Mindestlohn-Lohnuntergrenzeuebersicht_branchen_mindestloehne.htm?nn=305276

► Колко трябва да получавам като строителен работник в Германия?

Строителите работници получават допълнителна заплата за всички

Таблица за изработени часове

Име : *Tilma Tilma*

Дата	начало	Край	Работно време (без паузите за почивка)
0-10-2020	8:00	00:30	1:15 часа

Най-добре е да си записвате на допълнителен лист всеки ден какви дейности сте извършвали и колко време са Ви отнемали. Колкото по-подробно е описването, толкова по-добре се приема това за доказателство. Помолете лицето, за което се грижите или членовете на семейството му да подписват всеки ден Вашия лист с дейности. Така можете да докажете работното си време, да пресметнете извънредните часове и да поискате от работодателя да Ви ги заплати. Можете да използвате и мобилното приложение на Федералното министерство по труда и социалната политика за засичане на работно време: <https://github.com/Bundesarbeitsministerium>

За да подадете иск за получаване на минималната работна заплата, трябва да се обърнете към трудовия съд в населеното място, където работите. Нито една институция в Германия не може да направи

Valeur ajoutée du plan de coopération pour les acteurs impliqués

Ce plan de coopération a eu un double impact : information du public cible et renforcement des compétences des acteurs impliqués.

- Constitution d'un réseau transnational impliquant des inspecteurs et des conseillers d'Arbeit und Leben
- Identification des enjeux pertinents sur la base de l'expérience de deux pays et à deux niveaux différents : ONG et autorité publique
- Diffusion de la brochure dans le pays d'envoi et le pays d'accueil
- Est-il utile de communiquer aux travailleurs l'existence de la coopération et pourquoi ?
- Faire davantage confiance - l'image de GLI est très positive en Bulgarie et bénéficie à AuL
- Augmentation de la crédibilité des deux institutions auprès des travailleurs détachés
- Autres parties prenantes : inspections régionales du travail, ONG en BG et DE, ambassade et consulats, syndicats, institutions du travail en DE (Soka Bau), autorité du travail et de la sécurité à Berlin

FICHE ACTION n°8

Informar les travailleurs bulgares détachés en France dans le secteur de l'agriculture

Objectif : Outiller les travailleurs afin de leur permettre de faire effectivement valoir leurs droits

Partenaires impliqués : General Labour Inspectorate (GLI) Executive Agency/ Direction Générale du Travail

Autres acteurs associés : PODKREPA (BG), NSSI (BG), Agence d'emploi (BG), Commission Anti trafic (BG) FGA CFDT (FR), Mutualité Sociale Agricole (FR), DIRECCTE Centre Val de Loire (niveau régional de l'inspection du travail)

Cadre de l'action : plan de coopération BG-FR, voir également [fiche action n°5](#)

Chronologie et étapes de travail :

- Invitation papier remise par l'inspection du travail française aux travailleurs détachés sur les lieux d'hébergement collectif à proximité des lieux de réunion et adressée par courrier à l'adresse déclarée des travailleurs détachés en France (en lien avec la MSA),
- Rencontres de terrain menées le matin des réunions par les organisations syndicales (françaises et bulgares),
- Invitation dématérialisée relayée par les organisations syndicales de salariés et reprise sur le site internet de l'inspection du travail bulgare,
- Page internet en bulgare créée sur le site internet de la Directe Centre Val de Loire avec divers documents mis à disposition : invitations, courrier expliquant l'objet des réunions, support d'information...,
- Deux réunions d'information à destination des travailleurs bulgares dans leur langue (interprétariat BG-FR) dans les deux départements les plus concernés en région Centre Val de Loire, organisées les 24 et 25 septembre 2019, en soirée, au plus près des lieux de travail habituels,
- Documents d'information traduits en bulgare remis lors des réunions : flyer portant sur les règles du droit du travail et les moyens d'action des salariés ainsi que les dispositions des conventions collectives régionales applicables et mis en ligne sur le site de la Directe Centre Val de Loire,
- Questionnaire de satisfaction en bulgare renseigné par les travailleurs présents (37 réponses),
- Conférence de presse pour relayer l'action,
- Fiches techniques de droit comparé concernant la réglementation française et bulgare à destination des corps de contrôle pour leur permettre de répondre aux demandes d'information,
- Annulation du projet de réunions d'information en présentiel pour les travailleurs en Bulgarie (COVID) candidats au départ en France,

- Elaboration conjointe d'un flyer qui traite à la fois du statut de salarié détaché et du salarié en emploi direct,
- Visio conférence le 25 mars 2021 avec tous les acteurs pouvant diffuser le flyer (Inspection du travail française et bulgare, Mutualité Sociale Agricole, organisations syndicales française et bulgare, Agence pour l'emploi bulgare et l'Office de lutte contre la traite des êtres humains en Bulgarie).

Image de la brochure



FICHE ACTION n°9

Les « incontournables » des meetings de coopération

	BE-BG	BE-IE	BE-IT	BG-DE	BG-FR	DE-NO	FR-IT	IE-PT	FR-PT	NO-PT	PT-SE	EE-LU-LV-NO-PL-SE
Marché du travail, statistiques détachements, secteurs concernés						x	x	x	x	x		
Fraudes rencontrées	x			x	x		x		x		x	x
Système d'inspection du travail: structure, fonctions, pouvoirs, activités, composantes, compétences, missions	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x
Règlementation spécifique au détachement (notamment formalités administratives)	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x
Rémunération: composantes, mentions bulletins de paie	x	x	x	x	x				x			x
Indemnités liées au détachement	x		x	x	x				x			x
Focus mentions bulletin de paie	x	x	x	x	x				x			x
Emploi de ressortissants de pays tiers (cadre législatif / documents applicables)	x											x
Focus conventions collectives de travail		x	x		x				x			
Focus méthodologie de contrôle et outils (notamment bases de données)		x	x		x				x			x
Focus dossiers en cours nécessitant coopération	x	x	x	x			x		x			
Retour d'expérience sur les précédents échanges IMI	x		x				x		x			x
Collaboration avec sécurité sociale (délivrance A1, organisation)		x	x		x				x			x
Focus santé sécurité au travail, accidents du travail			x		x		x				x	
Focus agences de placement					x							
Focus autres formes de mobilité (emploi direct, établissement dans le pays d'envoi, etc...)					x				x			
Focus autres formes d'emploi (plateformes, travailleurs indépendants, etc...)							x					

Autres parties prenantes associées aux meetings

BE-BG	BE-IE	BE-IT	BG-DE	BG-FR	DE-NO	FR-IT	IE-PT	FR-PT	NO-PT	PT-SE	EE-LU-LV-NO-PL-SE
	Sécurité Sociale Irlande (welfare, Department of Social Protection)		Regional labour inspectorates, NGOs in BG and DE, embassy and consulates, trade unions, labour institutions in DE (Soka Bau), occupational and safety authority Berlin	PODKREPA (BG), NSSI (BG), Agence d'emploi (BG), Commission Anti traffic (BG) FGA CFDT (FR), MSA (FR)	Amt für Arbeitsschutz, DGB, Wolff & Müller Holding GmbH & Co. KG, Dolmetscherin, SOKA-BAU, Deutsche Rentenversicherung Nord, Behörde für Arbeit, Soziales, Familie und Integration, centre for foreign workers in Trondheim		Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Transformadoras, Energia e Atividades do Ambiente Norte (SITE Norte) - CGTP- USP, UGT- Porto, Associação dos Industriais da Construção Civil e Obras Públicas, APESPE RH – Associação Portuguesa das Empresas do Sector Privado de Emprego e de Recursos Humanos	Service public Fédéral Emploi, Travail et Concertation sociale (BE), Inspection du travail et des mines (LU), Social Security Institute (PT), UGT-União Geral de Trabalhadores (PT), AICCOPN- Associação dos Industriais da Construção Civil e Obras públicas (PT), DG for Employment, Social Affairs and Inclusion (European Commission), Catholic University of Porto (PT), Portucalense Infante D. Henrique University (PT), Tilburg Law School (J Cremers), ACOSS	EURES- European employment services, ELA, AHS	AICCOPN- Association of Civil Construction and civil engineering Industries, ELA, UGT - General Union of Workers, EURES - European employment services, G.J.R. - Pirotecnica e Explosivos, S.A, ANIET- National Association of Extractive and Manufacturing Industry	Border Guard Unit of Rzeszow

FICHE ACTION n°10

Conception et mise en œuvre d'une coopération transnationale « intégrée »

Partenaires : Direction Générale du Travail (FR) / Autoridade para as Condições do Trabalho (PT)

Un plan de coopération pensé pour articuler/alterner par étapes successives différents registres d'action qui fait vivre au plan opérationnel l'« arrangement de coopération administrative franco-portugais » conclu en novembre 2017.

Actions antérieures (4^{ème} projet Eurodétachement 2015-2017) :

- **Le contrôle et la surveillance**
« Contrôle d'une entreprise portugaise intervenant en France sur un chantier de construction »
- **L'information/sensibilisation des entreprises de prestations de services au Portugal**
« Conception d'une brochure d'information et séminaire avec les entreprises du secteur de la construction de la région de Porto en janvier 2018 »

La poursuite de la coopération est conçue par les partenaires dans la continuité en définissant conjointement les étapes suivantes :

- **Echange des « correspondants de proximité »**

L'accord bilatéral France-Portugal présente la particularité d'organiser la coopération opérationnelle en s'appuyant sur un groupe de correspondants de proximité prévu dès l'origine pour approfondir certaines thématiques.

Réunion d'échange (Lisbonne décembre 2019) sur des questions concrètes auxquelles sont confrontés les professionnels : comprendre un bulletin de salaire portugais, spécificités réglementaires (rémunération, travail temporaire...), échange sur des cas pratiques, organisation des bureaux de liaison, suivi des accidents du travail. Sont associés une demi-journée les organismes de sécurité sociale.

- **2^{ème} séminaire d'information/sensibilisation des entreprises** (Lisbonne janvier 2020) (voir [fiche action n°6](#))

Public cible élargi.

La participation des autres autorités publiques portugaises (sécurité sociale, autorité fiscale) et d'administrations partenaires du projet (BE, LU) permet aux participants de mieux appréhender les cadres nationaux pour réaliser leurs formalités déclaratives auprès de chaque Etat membre, en premier lieu au Portugal auprès de l' ACT, en France par l'applicatif spécifique SI PSI, en Belgique par LIMOSA et au Luxembourg via un guichet spécifique.

Le prolongement de la coopération 2020

- Participation à une première inspection conjointe coordonnée sous l'égide de l'Autorité Européenne du Travail
- Animation du réseau des correspondants de proximité avec pour 2021 un travail ciblé sur la problématique des entreprises de travail temporaire et des faux certificats de détachement A1.

Indicateurs d'impact facteurs de durabilité

Une relation de confiance qui s'est installée dans la durée
Une envie de travailler ensemble et de progresser en ayant comme finalité partagée le respect des droits fondamentaux des travailleurs
Une qualité des échanges entre les bureaux de liaison,
La dynamique portée par les réseaux de professionnels des correspondants de proximité
Des échanges d'information facilités,
La résolution de problèmes facilitée par une meilleure compréhension mutuelle de la réglementation appliquée aux situations mutuellement rencontrées
La collaboration avec les autres autorités publiques

Schéma « idéal-type » d'une stratégie de coopération transnationale « intégrée »

- ***Informier/sensibiliser/prévenir***
Stratégie de communication auprès des employeurs et des travailleurs
- ***Outiller des réseaux de proximité***
Montée en compétence de professionnels de part et d'autre des frontières
- ***Contrôler et surveiller***
Mesure de l'impact de l'action

Annexe

Les partenaires du projet

Autorités publiques :

Belgique (BE): Service public Fédéral Emploi, Travail et Concertation sociale
Bulgarie (BG) General Labour Inspectorate Executive Agency
Croatie (HR): Ministry of Labour and Pension System
Estonie (EE): Labour Inspectorate of Estonia
France (FR): Direction Générale du Travail
Irlande (IE): Workplace Relations Commission
Italie (IT) : Ispettorato Nazionale del lavoro
Lettonie (LV): State Labour Inspectorate of the Republic of Latvia
Luxembourg (LU) : Inspection du travail et des mines
Norvège (NO): Norwegian Labour Inspection Authority
Pays Bas (NL) : Inspectorate SZW, Ministry of Social Affairs and Employment
Pologne (PL) : National Labour Inspectorate (Państwowa Inspekcja Pracy)
Portugal (PT) : Autoridade para as Condições do Trabalho
Roumanie (RO) : Labour inspection
Suède (SE) : Swedish Work Environment Authority

ONG :

Allemagne (DE): Arbeit und Leben Berlin
Allemagne (DE) : Arbeit und Leben Hamburg

Partenaires sociaux européens

- Confédération Européenne des Syndicats - **CES-ETUC**
- European Federation of Building and woodworkers -**EFBWW**
- European Federation of Food, Agriculture and Tourism – **EFFAT**
- Fédération de l'Industrie Européenne de la Construction – **FIEC**
- World Employment Confederation-Europe- **WEC Europe**

Equipe projet :

INTEFP – ASTREES - Johannes M.B. Cremers (Tilburg University)