

La mise en œuvre des accords bilatéraux de coopération administrative : l'opération « EURO-Phénix » (Luxembourg)

Inspection du Travail et des Mines Luxembourg (ITM)

<http://www.itm.lu/home/legislation/detachement-de-travailleurs.html>

Bureau luxembourgeois de liaison détachement

bllld@itm.etat.lu

1. Contexte et motivations

4 arrangements inter-administratifs bilatéraux de coopération ont été signés depuis le 8 juillet 2008 sur la base légale de la Convention No. 81 de l'OIT) entre l'Inspection du Travail et des Mines (ITM) et :

- la Belgique (SPF Emploi / Inspection sociale),
- la Pologne (INT),
- la France (DGT- Bureau de liaison F-L) et
- le Portugal (ACT).

Le « Bureau de liaison luxembourgeois détachement », en abrégé BLLD (bllld@itm.etat.lu) de l'ITM, autorité compétente, assume les missions légales prévues par la Directive 96/71/CE dans chaque Etat membre de l'UE.

Des visites d'étude ou **réunions périodiques** (annuelles) **de suivi** ont été organisées, à titre réciproque, avec les bureaux de liaison homologues et/ou les autorités des Etats membres partenaires, (2 « trilatérales »).

4 actions « coup de poing » de contrôle transfrontalières communes avec des Inspections partenaires ont eu lieu à ce jour dans la « Grande Région » (F/B/D/L) en matière de lutte contre les détachements illégaux, le prêt illégal de main - d'œuvre, etc...

Deux ont été organisées par l'ITM / une par le CLS-B / une par la DIRECCTE de Lorraine-F

L'opération « Euro-Phénix »

Dans le cadre du dispositif (record) élargi **CIALTI (Cellule inter administrative de lutte contre le travail illégal)**, 47 agents de 13 administrations de contrôle (dont 10 fonctionnaires de 4 autres Etats-membres de L'UE) ont inspecté systématiquement, en date du 10 juillet 2012, le chantier de la future Maison du Savoir (Université du Luxembourg) à Esch-Belval (anciennes friches sidérurgiques du Bassin Minier, proches de la frontière française).

Communiqué de presse :

Action internationale « coup de poing » « Euro-Phénix » Juillet 2012

http://www.gouvernement.lu/salle_presse/communiqués/2012/07-juillet/13-itm/

2. Les objectifs poursuivis

Dans le « focus » des enquêteurs se trouvaient le respect de conditions de travail sûres et saines des salariés sur site, au même titre que le travail illégal transfrontalier dans toutes ses variantes, générateur de « dumping social » et partant de concurrence déloyale pour les entreprises légalement établies au Grand-Duché.

3. Le partenariat opérationnel et la méthode mise en place

- Une « task-force » inter administrative européenne regroupant les inspections du travail et de l'emploi, de la sécurité sociale, fiscale, douanière et policière :

- Belgique : - Contrôle des Lois sociales : 2 inspecteurs
 - Inspection sociale : 1 inspecteur
- France : - DIRECCTE : (BL F-L) : 2 inspecteurs/inspectrices
 - URSSAF : 1 Inspecteur
- Pologne : - INT : 2 inspectrices
- Portugal : - ACT : 1 inspectrice
- Luxembourg : dispositif « CIALTI »
 - ITM : 5 inspecteurs/inspectrices / 2 employés
 - Douanes : 15 agents
 - Police : 9 agents
 - Centre Commun de la Sécurité Sociale : 2 agents
 - Administration de l'Enregistrement et des Domaines /- Service anti-fraude (TVA) : 2 agents
 - Agence pour le Développement de l'Emploi : 2 agents

- Une dimension paneuropéenne du contrôle pluridisciplinaire

En vertu d'accords bilatéraux conclus entre l'ITM et les inspections du travail homologues ou des organismes assimilés (par exemple inspections sociales) de Belgique, de France, de Pologne et du Portugal, 10 inspecteurs du travail et des lois sociales ont participé en qualité d'observateurs à l'action internationale.

- En attendant l'introduction territoriale d'une carte d'identité sociale électronique (« badge social ») décidée lors d'une « tripartite sectorielle » du 19 avril 2013 (par suite des dernières actions d'envergure de mars 2012) pour toute personne salariée ou indépendante circulant sur un chantier, dès 2013, ce contrôle interdisciplinaire « classique » (avec bouclage, ratissage et occupation de locaux lors des opérations d'instruction) a été facilité grâce à un confinement général (clôtures externes) adéquat et notamment un auto- contrôle d'accès du chantier assuré par un service de gardiennage qui dresse des listes de pointages en temps réel et délivre des badges simplifiés aux salariés.

Seule la rétention de diverses pièces d'identité, voire cartes bancaires des salariés, en échange des badges, a fait l'objet de critiques (protection des données).

4. Les résultats obtenus

En termes d'impact, l'évaluation du contrôle des 105 salariés présents sur le site, dont 30 intérimaires et 24 détachés, a permis d'acter les conclusions globales suivantes:

Santé et sécurité au Travail :

- Des risques d'accidents graves, voire mortels liés à l'absence de protection collective.

>> Mise en conformité immédiate ordonnée par l'ITM et exécutée in situ par des équipes spécialisées.

- L'absence de visite médicale d'aptitude au travail pour des salariés détachés et luxembourgeois travaillant sur des postes à risques, les salariés détachés concernés étant en dépassement de 50% par rapport à la durée maximale de travail autorisée (60 heures/semaine),

>> Eloignement temporaire de leurs postes par l'ITM et mise au repos forcé.

Les salariés intérimaires présents, nonobstant les délais raccourcis dans le domaine de la main-d'œuvre temporaire, possédaient des certificats d'aptitude médicale.

Respect du droit du travail et lutte contre le dumping social :

- Omission de déclaration pour 3 entreprises détachantes originaires de 3 Etats-membres différents.
- Absence de notification de CDS (communication de détachement de services) pour un sous-traitant d'un groupe d'entreprises européen.

>> Injonction de mise en conformité de l'ITM (délai de 24 heures)

Pour une entreprise du Sud de l'Europe, tous les salariés détachés n'étaient pas communiqués.

- L'ensemble des salariés (y inclus les salariés détachés), selon leurs propres déclarations aux inspecteurs du travail présents, étaient payés (indemnités de déplacement comprises etc..) conformément, voire au-dessus des barèmes prévus par notre législation d'ordre public sur le salaire minimum ou les conventions collectives de travail d'obligation générale (10,4 euros pour un emploi non-qualifié et 12,5 euros sur un poste qualifié).

>> Instruction complémentaire par l'ITM concernant l'imputation des diverses catégories d'indemnités connexes (déplacement ; logis ; nourriture)

Sécurité sociale

Absence d'un formulaire A1 pour un salarié détaché.

Vérification supplémentaire par la CCSS concernant l'affiliation de 3 salariés au Grand -Duché.

Droit d'établissement (travail clandestin) : vérification par les agents de l'Administration des Douanes et accises de la conformité d'entreprises ayant présenté des irrégularités.

Fraudes ou irrégularités d'ordre fiscal

Conformité des entreprises présentes au niveau des obligations en matière de TVA constatée par le Service Anti-Fraude de l'Administration de l'Enregistrement.

Emploi

Des demandeurs d'emploi indemnisés ou non-indemnisés n'ont pas été détectés, mais l'Agence pour le développement de l'emploi a contrôlé des entreprises n'ayant pas respecté l'obligation de déclarer tout poste vacant, avant toute publication dans les médias.

Volet immigration

La Police Grand-ducale, qui a vaqué à sa mission de maintien de l'ordre public et d'escorte des agents publics « civils » lors du contrôle, a pu vérifier qu'aucune personne présente sur le site n'était en situation irrégulière de séjour.

Suivi international et coopération administrative

L'ITM a requis via IMI-Net, notamment, le concours de l'ACT au Portugal aux fins de vérification de la régularité d'établissement des maisons-mère et de l'authenticité de certains documents produits par deux entreprises détachantes (certificats, attestations, diplômes etc...).

5. L'impact sur la dynamique des acteurs

- Le processus d'évolution des collaborations mises en place

La coopération inter administrative transfrontalière représente la seule réponse possible à la prolifération de structures internationales sophistiquées utilisant une main d'œuvre migrante et précaire ignorant souvent ses droits fondamentaux garantis par les lois des Etats-membres d'accueil.

- Les difficultés et limites

L'outil d'un interprétariat interculturel polyvalent devrait être généralisé (cf. service offert par la Croix-Rouge luxembourgeoise)

- Les effets positifs

La dimension humaine : création progressive de liens collégiaux, voire amicaux directs et informels entre agents de tous niveaux hiérarchiques des différentes autorités de contrôle des Etats membres. Des échanges méthodologiques précieux et genèse de nouvelles idées susceptibles d'aboutir à des pratiques utiles au progrès et au dialogue social européen.

6. L'analyse en termes de retour d'expérience

C'est un challenge de Sisyphe : à l'instar des chantiers, en perpétuelle évolution : tout est à refaire et à refaire et à re-refaire... (ongoing process).

Au Luxembourg, pour les grandes actions régionales de type focus coup de poing, les collègues des pays limitrophes sont désormais invités systématiquement à participer (F / D / B), parfois des collègues d'Etats membres plus éloignés, partenaires en bilatéral (P / PL).

Une prise de conscience paneuropéenne des différents acteurs spécialisés d'appartenir à une sorte d'Euro-Corps Social, pratiquant une déontologie inspirée des grands leitmotivs de l'OIT (travail décent = travail sûr), est sans doute déjà née.

Il échoit de former et de guider à maturité une nouvelle génération d'agents publics, opérant en étroite synergie avec les partenaires sociaux, en lui offrant les opportunités (notamment linguistiques et financières) adéquates de s'échanger avec leurs pairs et homologues des secteurs connexes d'autres Etats membres en relation économique « utile » avec l'Etat membre d'accueil de la main-d'œuvre sous contrôle, dans le cadre d'un processus durable bien structuré.