

Lignes directrices

Accord de coopération pour la coopération et l'échange mutuel d'informations entre la GLI EA, dépendant du ministère du Travail et de la Politique sociale de la République de Bulgarie, et l'Autorité d'inspection du travail du Royaume de Norvège

Auteur : Chambre de Construction bulgare (BCC)

Février 2021



Risques ou préoccupations visés par l'accord

La promotion d'un travail décent, y compris la lutte contre le travail non déclaré et la réalisation de l'égalité des salaires et du traitement pour tous les travailleurs, est une priorité essentielle d'intérêt commun pour les deux parties signataires de l'accord, à savoir l'Agence exécutive de l'Inspection générale du travail (GLI EA), qui dépend du ministère du Travail et de la Politique sociale de la République de Bulgarie, et l'Autorité d'inspection du travail du Royaume de Norvège. Les exigences et les préoccupations visées par cet accord sont les suivantes :

- l'établissement d'une protection efficace des conditions de travail des travailleurs détachés dans les deux pays ;
- la reconnaissance du fait que la coopération entre les parties nécessite sa spécification dans des projets annuels ;
- la reconnaissance du fait qu'une bonne coopération est fondée sur un dialogue efficace et un échange constant d'informations sur les entreprises, et des contrôles conjoints des entreprises, concernant les deux parties contractantes du présent accord ;
- la nécessité d'obtenir des informations sur le droit du travail, ainsi que sur la législation et la réglementation sur la santé et la sécurité au travail dans les deux pays, afin d'éliminer les risques donnant lieu à des accidents du travail et des maladies professionnelles ;
- la nécessité d'établir un échange d'expériences et de meilleures pratiques.

Les objectifs

Les objectifs du présent Accord sont les suivants :

- **mise en commun d'informations** sur les entreprises menant leurs activités sur le territoire des deux parties concernées, visant :
 - les conditions relatives à la rémunération et à l'emploi,
 - des irrégularités relatives à l'emploi, relevées au cours des inspections,
 - des violations du droit du travail, y compris des cas de travail non déclaré ;
- **échange d'informations** sur les aspects juridiques et le type d'activités exercées par des employeurs détachant des travailleurs dans l'un ou l'autre des pays ;
- **mise en commun d'informations et coordination d'activités conjointes** dans l'éventualité d'accidents du travail affectant des travailleurs détachés ;
- **désignation d'un représentant national** et d'un point de contact pour coordonner la coopération entre elles.

En outre, les deux parties ont convenu de planifier et mettre en œuvre des activités conjointes, de préférence à travers l'exécution de projets dans le domaine

- de la coopération sur les inspections des entreprises ;
- de l'échange de bonnes pratiques, y compris dans la lutte contre le travail non déclaré ;

- de l'élargissement de leurs connaissances des lois et réglementations portant sur la rémunération et les conditions de travail, ainsi que sur la santé et la sécurité au travail, concernant des entreprises et des travailleurs menant, ou envisageant de mener, leurs activités dans les deux pays.

« Business case » pour l'adoption de l'accord du point de vue des parties prenantes

Travailleurs :	<p>Le déroulement efficace des inspections du travail renforce, chez les travailleurs, la connaissance et la prise de conscience sur leurs droits et leurs responsabilités.</p> <p>Le déroulement ciblé de l'activité des autorités du travail permet de résoudre plus rapidement, et de façon plus efficace, les questions liées à l'emploi transfrontalier.</p> <p>Grâce à cet accord, les préoccupations des travailleurs peuvent être soulevées, entendues, et examinées à un niveau supérieur.</p>
Entreprises :	<p>L'accord permet, avant tout, aux entreprises, de réduire le fardeau administratif, une des questions que doivent affronter le plus souvent les entreprises.</p> <p>Sur le plan financier, l'accord pourrait être considéré comme jouant un rôle de protection, en réduisant les risques de double paiement.</p> <p>Le bon fonctionnement des inspections du travail qui mènent une lutte efficace contre la fraude et la concurrence déloyale constitue une garantie pour les entreprises, en protégeant davantage leurs droits tout en contribuant à une situation équitable à l'échelon international.</p>
Syndicats :	<p>L'efficacité des inspections du travail est une garantie pour les syndicats, car elles contrôlent et encouragent l'observation des conventions collectives dans le secteur du bâtiment.</p>
Organisations patronales :	<p>En s'attaquant de façon efficace à la concurrence déloyale et au travail non déclaré, les inspections du travail sont une garantie pour les entreprises et les organisations patronales qui les représentent.</p>
Institutions publiques :	<p>L'accord présente des opportunités pour la mise en commun des connaissances, la simplification des inspections transfrontalières, et la prévention de fraudes susceptibles de nuire à la perception fiscale.</p>

Principaux volets de l'accord

Il s'agit d'un accord administratif axé sur la mise en commun de l'information entre les autorités d'inspection du travail de l'Agence exécutive de l'Inspection générale du travail (GLI EA) et l'Inspection du travail de Norvège. Chaque fois qu'une certaine affaire fait l'objet d'échanges d'informations via le système IMI, conformément au règlement 1024/2012 de l'UE, relatif à la coopération administrative transfrontalière, ainsi qu'à la directive sur le détachement des travailleurs 96/71/CE, l'échange d'informations entre les parties signataires s'effectue via IMI à la fois pour l'entreprise et les travailleurs, ainsi que sur le plan de la coopération au cours des inspections.

Lorsque la coopération ne peut être effectuée via le système IMI, la communication entre les parties se déroule de façon strictement confidentielle par l'entremise du représentant national accrédité. Le système IMI est utilisé principalement pour l'échange d'informations sur les travailleurs détachés. Il porte sur des aspects juridiques concernant l'entreprise détachant des travailleurs, le type d'activités exercé par l'entreprise dans son pays d'origine, le type d'enregistrement dans le pays d'origine, les conditions de l'emploi, et la présentation de certains documents demandés par le pays d'accueil. En outre, les parties signataires échangent des informations sur les conditions de paiement et des violations du droit du travail, relativement aux limites de l'horaire de travail, aux conditions sur le lieu de travail, aux salaires minimum vitaux, aux sans-papiers, à la discrimination au travail etc. Le travail non déclaré, à savoir, entre autres, les sans-papiers, le paiement en espèces, et les cotisations sociales inférieures, font également partie de cet échange d'informations. La santé et la sécurité sont également un aspect de cet accord. Les parties signataires partagent des informations et coordonnent des activités conjointes dans l'éventualité d'accidents du travail concernant des travailleurs détachés.

Processus d'adoption et rôle des différentes parties prenantes concernées

Il s'agit d'une entente de partenariat comprenant des droits et obligations transparents des parties contractantes, dans le cadre de laquelle les partenaires jouent un rôle dans la coordination ex-ante, la cohérence dans la planification des politiques, et le développement d'une vision claire des objectifs stratégiques et des priorités. Le partenariat assure une interaction ciblée entre eux, garante du développement fructueux des activités.

En ce qui concerne l'adoption de cet accord, les parties se sont engagées à se réunir une fois par an pour évaluer et discuter des actions qui ont été exécutées à travers cet accord. Les réunions se déroulent par rotation. Le cas échéant, et sur demande, les parties signataires coopèrent dans le domaine des inspections d'entreprises.

Aspects juridiques au niveau de l'UE et à l'échelon national facilitant ou entravant l'accord

Aucun problème n'a été relevé dans la constitution de partenariats à différents niveaux et dans le cadre de différentes initiatives.

Actions mises en œuvre pour surmonter les obstacles

Sans objet.

Résultats de l'accord

Les Inspections du travail bulgare et norvégienne ont lancé un projet conjoint intitulé « Partenariat pour un travail décent », qui renforce leur accord bilatéral.

Le projet « Partenariat pour un travail décent », financé par le Fonds pour les relations bilatérales du mécanisme financier de l'Espace économique européen et le Mécanisme financier norvégien pour la période 2014-2021, comprend des activités identifiées comme ayant

une importance particulière pour la GLI EA et l'Inspection du travail norvégienne. Les activités du projet sont concentrées sur la promotion d'un travail décent par le biais d'activités d'information, de l'exécution d'inspections conjointes, et de la mise en commun de bonnes pratiques, dans le cadre d'une étroite collaboration entre les deux inspections du travail. La promotion d'un travail décent, comprenant la lutte contre le travail non déclaré, ainsi que l'établissement de l'égalité de rémunération et l'égalité de traitement pour tous les travailleurs, est une question d'intérêt commun pour les deux inspections du travail. À cet égard, un outil d'information pour l'évaluation du risque du travail non déclaré a été créé et mis en œuvre sur le nouveau site Web de GLI EA. Les activités spécifiques relatives à la coopération entre les deux Inspections du travail ont été définies dans des programmes de travail annuels, et comprennent un dialogue et un échange d'informations permanents, des inspections conjointes des entreprises, des informations sur des lois et réglementations nouvelles, et un échange d'expériences et de bonnes pratiques.

Le projet renforce les relations bilatérales entre les deux Inspections, en conformité avec les objectifs de l'accord bilatéral signé entre les deux institutions, à savoir :

- assurer la protection efficace des conditions de travail des travailleurs détachés par une des parties pour travailler sur le territoire de l'autre partie ;
- renforcer le dialogue et l'échange d'informations sur les employeurs, les inspections conjointes des entreprises, l'échange d'informations sur la législation nationale, ainsi que l'échange d'expériences et de meilleures pratiques.

Les objectifs du projet sont les suivants :

1. Promouvoir un travail décent pour les travailleurs, et sensibiliser les travailleurs, les employeurs et les intermédiaires sur la réglementation et les règles du travail en Norvège par le biais d'une campagne d'information ciblant des groupes spécifiques de travailleurs.
2. Renforcer les connaissances et les compétences professionnelles des inspecteurs bulgares et norvégiens par le biais d'une étroite collaboration lors de l'exécution d'inspections, et échanger des informations sur les entreprises menant leurs activités sur le territoire des deux pays concernant les conditions de travail, des irrégularités relevées au cours d'inspections relatives à l'emploi, et la détection de violations des droits des travailleurs.
3. Développer un nouveau site Web pour GLI EA.
4. Renforcer les connaissances des travailleurs et entreprises travaillant ou envisageant de travailler en Bulgarie sur les normes et la réglementation du travail en Bulgarie, en développant un outil d'information pour l'évaluation du risque du travail non déclaré, qui sera disponible sur le site Web de GLI EA.
5. Élaborer et publier des lignes directrices et du matériel d'information sur les droits et responsabilités des entreprises et des travailleurs en Bulgarie, dans le but de renforcer leurs connaissances sur les droits et les obligations en Bulgarie. Les lignes directrices et le matériel seront élaborés en bulgare et en anglais.

Par contre, sous le projet « Coopération pour des conditions de travail décentes », ce sont des inspections conjointes qui ont été effectuées.

Des inspections conjointes entre les inspections du travail de Bulgarie et de Norvège ont été effectuées en février 2020. Trois grands chantiers de construction ont été inspectés, y compris celui de la 17^{ème} station de métro de Sofia. Le nombre d'entreprises de construction inspectées sur les chantiers de construction se chiffre en tout à 14.

Au cours des inspections, les inspecteurs du travail bulgares démontrèrent une grande partie de la portée de leur activité de contrôle. Par exemple, des actes administratifs pour la suspension des activités de construction et d'installation ont été émis après la découverte d'ouvertures structurelles et technologiques non sécurisées sur les chantiers de construction. De leur côté, les inspecteurs du travail norvégiens observèrent l'interaction des institutions en Bulgarie, une des inspections ayant été effectuée conjointement avec les représentants de l'Agence nationale de perception et du ministère de l'Intérieur.

Les pouvoirs étendus de l'Inspection du travail bulgare, y compris l'émission de prescriptions obligatoires, l'édiction d'ordonnances suspensives, et des actions en responsabilité administrative, se distinguent des pouvoirs plus limités de l'Inspection du travail norvégienne. Par exemple, en Norvège, l'Inspection ne peut forcer les employeurs à régler des retards de paiement des salaires : au lieu de cela, ces affaires sont décidées au tribunal, en obligeant le salarié à engager un avocat, ce qui représente, pour le salarié, une augmentation de ses frais. L'assistance juridique gratuite ne peut être accordée qu'en cas d'appartenance à un syndicat. En conséquence, les inspecteurs norvégiens sont conscients de tensions éventuelles entre les attentes des travailleurs bulgares en Norvège, conformément aux coutumes de leur pays, et la réalité en Norvège.

Une bonne pratique norvégienne, pour renforcer l'efficacité des inspections du travail, est l'obligation, pour les travailleurs dans le bâtiment, de porter un badge avec un code-barres, que les inspecteurs peuvent lire facilement au cours de l'inspection pour obtenir des renseignements sur l'emploi du travailleur.

Une vidéo (« **Renseignez-vous sur vos droits du travail dans le Royaume de Norvège** ») sur les droits de travailleurs en Norvège a été réalisée par la GLI EA. Cette vidéo fournit des informations sur la qualité de vie et les conditions de travail dans ce pays, entre autres la recherche d'un emploi, le contrat de travail, le détachement de travailleurs en Norvège, les niveaux de salaire minimum et ainsi de suite. Cette vidéo fournit également des informations sur les principaux centres et institutions de la Norvège, où l'on peut demander des renseignements et/ou solliciter une assistance avec des liens spécifiques. Cette vidéo s'adresse à des travailleurs bulgares travaillant déjà en Norvège, ou souhaitant trouver un emploi dans ce pays. La nécessité de la création d'une telle campagne d'information, intitulée « Renseignez-vous sur vos droits du travail en Norvège », découle du fait que les inspecteurs du travail des deux pays ont relevé que les travailleurs ignorent considérablement les droits du travail, et sont, de ce fait, une cible potentielle pour des fraudeurs.

Cette vidéo est publiée sur le site Web de la GLI EA, et peut être visionnée également sur YouTube avec le lien suivant : <https://youtu.be/3N9GYmutOB8>.

LA MISSION

Les objectifs du projet ISA sont la promotion et le renforcement d'une coopération transnationale entre les autorités et les parties prenantes concernées par le détachement de travailleurs détachement de travailleurs dans le secteur du bâtiment et des travaux publics (BTP), en encourageant la conclusion d'accords d'échange d'informations axés sur le contrôle et la simplification du détachement de travailleurs.

Le projet sera fondé sur des pratiques adoptées entre des fonds sectoriels en Italie, en Allemagne, en Autriche et en France, ces fonds sectoriels ayant, avec l'appui des gouvernements, négocié et conclu avec succès des accords simplifiant les procédures nécessaires pour le détachement de travailleurs à l'étranger, tout en assurant que les employeurs détachant des travailleurs à l'étranger se conforment à leurs obligations pour le versement d'éléments de salaire (par exemple les indemnités de congé), et en permettant, si nécessaire, le contrôle d'informations pertinentes dans le pays de départ.

www.isaproject.eu



Le projet est réalisé avec l'assistance financière de la Commission européenne.
Les opinions exprimées dans le présent document ne reflètent que l'avis de l'auteur.
La Commission européenne décline toute responsabilité pour l'usage qui peut être fait des informations contenues dans le présent document.