



# ISA

## Rapport final

*Traduction en FR*

Mars 2021



## Consortium ISA



Coordinateur du projet (Italie)  
[www.cnce.it](http://www.cnce.it)



КАМАРА НА СТРОИТЕЛИТЕ В БЪЛГАРИЯ  
BULGARIAN CONSTRUCTION CHAMBER

(Bulgarie)  
<https://ksb.bg/>



Association Européenne des Institutions Paritaires  
European Association of Paritarian Institutions

(Belgique)  
<https://aeip.net/>



(France)  
<http://www.irshare.eu/en/>



(Italie)  
[www.fondazionebrodolini.it](http://www.fondazionebrodolini.it)



(Pologne)  
<http://zzbudowlani.pl/>



(Portugal)  
<https://www.iscte-iul.pt/>



MINISTERUL MUNCII  
ȘI PROTECȚIEI SOCIALE

(Roumanie)  
<http://mmuncii.ro/>



recerca social aplicada  
investigación social aplicada  
applied social research  
recherche sociale appliquée

(Espagne)  
<https://notus-asr.org/>



Organisme associé (Portugal)  
<https://www.act.gov.pt>

## Auteurs et remerciements

Le rapport final du projet ISA a été édité par: Iudicone, F., Zheleva, M., Antova, D., Turlan, F., Baron, B. M., Virgilio, G., Kus, J., Veloso, L., Marques, J., Sales Oliveira, C., Tache, C., and Frías, J.

Les contributeurs des différents chapitres sont les suivants :

Introduction et conclusions - Feliciano Iudicone (FGB)

Plan à l'échelle nationale: Bulgarie - Maria Zheleva, Djani Antova (BCC)

Plan à l'échelle nationale: France - Frederic Turlan (IR Share)

Plan à l'échelle nationale: Italie - Feliciano Iudicone (FGB), Bianca Maria Baron, Giacomo Virgilio (CNCE)

Plan à l'échelle nationale: Pologne - Jakub Kus (ZZ Budowlani)

Plan à l'échelle nationale: Portugal - Luísa Veloso, Joana Marques, Catarina Sales Oliveira (ISCTE IUL)

Plan à l'échelle nationale: Roumanie - Cristian Tache (MoLSJ)

Plan à l'échelle nationale: Espagne - Julia Frías (Notus)

L'équipe du projet ISA souhaite remercier tous les experts et les parties prenantes qui ont participé aux événements du projet et contribué à l'évaluation des accords de coopération et à la discussion sur les recommandations politiques.

Davantage d'informations sur le projet sont disponibles sur le site web : [www.isaproject.eu](http://www.isaproject.eu)



Ce rapport a été produit pour le projet ISA, qui bénéficie d'un financement dans le cadre de l'appel à propositions VP/2018/011 de la Direction générale de l'emploi, des affaires sociales et de l'inclusion de la Commission Européenne.

Les opinions exprimées dans ce rapport n'engagent que leurs auteurs. La Commission Européenne ne peut être tenue pour responsable de l'usage qui pourrait être fait des informations qui y sont contenues.

## Table des matières

Introduction .....	6
Plan à l'échelle nationale : Bulgarie.....	9
Informations contextuelles .....	9
« Business case » pour l'adhésion à un accord existant ou la conclusion d'un accord similaire .....	12
Obstacles à la participation aux accords ou à leur conclusion, et comment pallier ces obstacles .....	13
Moteurs pour adhérer aux accords ou les conclure, et comment les exploiter .....	14
Plan à l'échelle nationale : France.....	15
Informations contextuelles .....	15
« Business case » pour l'adhésion à un accord existant ou la conclusion d'un accord similaire .....	19
Obstacles à la participation aux accords ou à leur conclusion, et comment pallier ces obstacles .....	19
Moteurs pour adhérer aux accords ou les conclure, et comment les exploiter .....	20
Plan à l'échelle nationale : Italie .....	22
Informations contextuelles .....	22
« Business case » pour l'adhésion à un accord existant ou la conclusion d'un accord similaire .....	24
Obstacles à la participation aux accords ou à leur conclusion, et comment pallier ces obstacles .....	25
Moteurs pour adhérer aux accords ou les conclure, et comment les exploiter .....	25
Plan à l'échelle nationale : Pologne.....	26
Informations contextuelles .....	26
« Business case » pour l'adhésion à un accord existant ou la conclusion d'un accord similaire .....	29
Obstacles à la participation aux accords ou à leur conclusion, et comment pallier ces obstacles .....	29
Moteurs pour adhérer aux accords ou les conclure, et comment les exploiter .....	30

Plan à l'échelle nationale : Portugal.....	31
Informations contextuelles .....	31
« Business case » pour l'adhésion à un accord existant ou la conclusion d'un accord similaire .....	32
Obstacles à la participation aux accords ou à leur conclusion, et comment pallier ces obstacles .....	32
Moteurs pour adhérer aux accords ou les conclure, et comment les exploiter .....	33
Plan à l'échelle nationale : Roumanie.....	34
Informations contextuelles .....	34
« Business case » pour l'adhésion à un accord existant ou la conclusion d'un accord similaire .....	37
Obstacles à la participation aux accords ou à leur conclusion, et comment pallier ces obstacles .....	38
Moteurs pour adhérer aux accords ou les conclure, et comment les exploiter .....	40
Plan à l'échelle nationale : Espagne.....	41
Informations contextuelles .....	41
« Business case » pour l'adhésion à un accord existant ou la conclusion d'un accord similaire .....	43
Obstacles à la participation aux accords ou à leur conclusion, et comment pallier ces obstacles .....	44
Moteurs pour adhérer aux accords ou les conclure, et comment les exploiter .....	44
Conclusions .....	45

## Introduction

Le projet ISA - *Information Sharing Agreements* (accords de partage de l'information) – est promu par la Commission paritaire nationale des fonds de prévoyance pour travailleurs du secteur du BTP (*Commissione Nazionale Casse Edili* - CNCE), en Italie ; y participent, en tant que partenaires, la *Fondazione Giacomo Brodolini* (FGB), dans le rôle de coordinateur scientifique, ainsi que des partenaires de six autres pays de l'UE ciblés par cette action, à savoir BCC (Bulgarie), IR Share et UCF (France)<sup>1</sup>, ZZ Budowlani (Pologne), ISCTE-IUL (Portugal), MoLSJ (Roumanie), et Notus (Espagne). Font également partie du consortium AEIP, en tant que partenaire à l'échelle européenne, et partie prenante institutionnelle essentielle, et ACT (Portugal)<sup>2</sup>, en tant qu'organisation associée.

Le projet ISA se penche sur la question de la coopération transnationale dans le domaine du détachement de travailleurs, dont il reconnaît le rôle essentiel pour garantir la bonne application des règles de l'UE sur le détachement.

Tout au long de la durée du projet (de janvier 2019 à mars 2021), les partenaires ont mis en œuvre un processus axé sur l'optimisation des pratiques existantes, en recueillant des informations contextuelles pertinentes, en sélectionnant et en évaluant des accords existants pour un partage transnational de l'information, en discutant des premières conclusions avec des autorités publiques, des partenaires sociaux, des fonds sectoriels, et autres parties prenantes ; et en identifiant des lacunes existantes et des opportunités d'amélioration. En conséquence, les réalisations du projet sont les suivantes :

- Les « Dossiers de synthèse sur les pays » (Country briefing papers) fournissant des informations contextuelles pour chaque pays couvert ;
- Les « Lignes directrices » (*Guidelines*), illustrant des caractéristiques de 11 accords sélectionnés, et évaluant leurs réalisations, afin de servir de guide pour leur éventuelle extension ;
- Deux webinaires en ligne et deux ateliers en ligne discutant des premières conclusions du projet<sup>3</sup>;
- Des « Plans à l'échelle nationale » (Country level plans) évaluant la coopération administrative dans le domaine du détachement pour chaque pays couvert par le partenariat, et intégrés dans le présent rapport final.

La mission principale du projet comporte la sélection, par les partenaires, de 11 accords, classés conformément au tableau suivant.

---

<sup>1</sup> IR Share a remplacé l'UCF dans le consortium à compter de décembre 2020 et a contribué à l'élaboration du présent rapport.

<sup>2</sup> Pour tout autre renseignement sur les partenaires, utiliser le lien suivant: <https://www.isaproject.eu/consortium/>.

<sup>3</sup> On trouvera des extraits des manifestations sur la chaîne YouTube de la CNCE: <https://www.youtube.com/channel/UCKmSXCPIpoQ33IWJl54JTsw>

**Tableau 1 : liste des accords analysés dans les Lignes directrices du Projet**

Type d'accord	Nom	Portée géographique
<b>Accords conclus par des Inspections du travail</b>	Accord de coopération transfrontalière entre les Inspections du travail d'Espagne et du Portugal	ES-PT
	Accord de coopération transfrontalière conclu entre les Inspections du travail d'Espagne et de France	ES-FR
	Accord de coopération pour la coopération et l'échange mutuel d'informations entre la GLI EA, dépendant du ministère du Travail et des Politiques sociales de la République de Bulgarie, et l'Autorité d'inspection du travail du Royaume de Norvège	BG-NO
	Accord portant sur une coopération bilatérale et l'échange d'informations entre l'Inspection nationale du travail de la République de Pologne et l'autorité pour l'Environnement de travail du Royaume du Danemark	PL-DK
<b>Accords promus par des ministères du Travail</b>	Accord de coopération administrative transfrontalière conclu entre la Bulgarie et la France, signé par le ministère du Travail et de la Politique sociale de la République de Bulgarie, et le ministère du Travail, des Affaires sociales, de la Famille et de la Solidarité de la République française	BG-FR
	Accord de coopération administrative entre le ministère du Travail de la République française, et le ministère du Travail, de la Solidarité, et de la Sécurité sociale de la République portugaise en matière de détachement de travailleurs et de prévention du travail non déclaré	FR-PT
	Accord bilatéral passé entre l'Autorité portugaise pour les Conditions de Travail, d'une part, et le Service pour le Contrôle des lois sociales et le Service pour le Contrôle du bien-être au travail, dépendant tous les deux du Service public fédéral Emploi, Travail et Concertation sociale du Royaume de Belgique, d'autre part	PT-BE
<b>Accords avec participation de fonds sectoriels</b>	Accords bilatéraux transnationaux conclus entre la CNCE d'Italie et des fonds sectoriels actifs dans d'autres pays de l'UE	Différents pays (axés sur IT-DE)
	Accords bilatéraux transnationaux conclus entre l'UCF française et des fonds sectoriels actifs dans d'autres pays de l'UE	Différents pays (axés sur FR-DE)
	Accord entre l'Institut d'assurances sociales (ZUS) (Pologne) et SOKA-BAU (Allemagne)	PL-DE

Dans l'ensemble du rapport, on évoque les *Lignes directrices* ainsi que les *dossiers de synthèse sur les pays*, tous disponibles sur le site Web [www.isaproject.eu](http://www.isaproject.eu). Des extraits de précédents projets *Post-Lab* et *EU Post Lab* sont également fournis en tant que données de base pour l'analyse<sup>4</sup>. En fait, ISA représente la suite logique de ces précédents projets, le premier présentant des bonnes pratiques et identifiant des cas de fraude dans la zone de détachement, et de travail non déclaré, tandis que le deuxième examine et évalue des fichiers de données utiles pour aborder ces problèmes.

Les principaux chapitres du rapport sont structurés en tant que *Plans à l'échelle nationale* ; ils explorent les réalisations actuelles et l'évolution possible faisant suite aux activités de coopération existantes, examinées au cours du projet. Chaque *plan à l'échelle nationale* comprend notamment :

- **Des informations contextuelles** : (à savoir des informations sur les aspects pertinents possibles : autorités détenant ou contrôlant des informations pertinentes, caractéristiques, et position des parties prenantes sur le détachement et le partage transfrontalière de l'information, caractéristiques d'initiatives en cours pour le partage transfrontalière de l'information, dispositions législatives éventuelles concernant les informations transfrontalière, flux pertinents des travailleurs détachés, présence de fraude ou d'obstacles à la libre circulation) ;
- « **business case** » **pour l'adhésion à un accord existant ou la conclusion d'un accord similaire** : caractéristiques de l'accord jugées particulièrement pertinentes, bénéfiques éventuels de l'adoption de l'accord pour chacune des parties prenantes concernées ;
- **obstacles à la participation aux accords, ou à leur conclusion, et comment pallier ces obstacles** : p. ex. insuffisance de données, présence / absence de dispositions appropriées dans la loi ou les conventions collectives ;
- **moteurs pour adhérer aux accords ou les conclure, et comment les exploiter** : p.ex. présence d'informations plus détaillées ou fiables que celles qui sont mises en commun dans le cadre de l'accord ; possibilité de couvrir un éventail plus large de parties prenantes ; présence de conditions propices.

Le rapport se termine par une section finale, comprenant une comparaison des conclusions des plans à l'échelle nationale et d'extraits de projets précédents. Les conclusions formulent également certaines recommandations générales, qui s'adressent aux partenaires sociaux et aux décideurs politiques.

---

<sup>4</sup> On peut accéder à des rapports EU Post Lab et Post-Lab dans différentes langues avec le lien suivant : [www.tinyurl.com/eupostlab](http://www.tinyurl.com/eupostlab)



# Plan à l'échelle nationale : Bulgarie

## Informations contextuelles

Les principales autorités possédant ou contrôlant des informations pertinentes sur les travailleurs détachés en Bulgarie sont les suivantes :

- l'Agence nationale de collecte des recettes (NRA)
- l'Agence exécutive de l'Inspection générale du travail (GLI EA)
- le ministère du Travail et de la Politique sociale (MLSP)

L'Agence nationale de collecte des recettes est chargée de l'émission de formulaires A1, gérant l'intégralité des données sur l'entreprise concernant le type d'activité et les revenus générés sur le territoire de la Bulgarie et à l'étranger, des aspects contractuels, et d'adhésion aux stipulations relatives au détachement de travailleurs conformément à la directive correspondante. L'Agence assure, entre autres, la gestion des données suivantes : type d'activité de l'entreprise d'envoi, nombre de salariés, type de contrats de travail et droit du travail applicable, revenus de l'entreprise en Bulgarie et dans le pays d'accueil. Si les entreprises manquent à certaines de ces exigences, la NRA peut refuser de délivrer un formulaire A1.

La sphère de compétence du ministère du Travail et de la Politique sociale porte sur les relations industrielles et l'application de la politique du travail dans le but général du renforcement de la qualité et de la sécurité au travail par la protection de l'emploi, du bien-être et des droits sociaux des travailleurs. Sur le plan des relations internationales, le ministère conclut des accords de coopération dans les domaines de la sécurité sociale et des conditions de travail.

Fondée sous l'égide du ministère du Travail et de la Politique, l'Agence exécutive de l'Inspection générale du travail est chargée du contrôle de la conformité aux dispositions de la législation sur le travail et sur la santé et sécurité en Bulgarie. Ses activités sont basées sur les principes de la publicité et de la prévention au cours des inspections du travail, en coopération avec des institutions, des partenaires sociaux, et des ONG. En outre la GLI EA fournit des conseils techniques et des consultations sur toutes les questions relatives au travail et au détachement des travailleurs. L'Agence maintient également un portail d'informations officielles pour des entreprises d'envoi et des travailleurs détachés en Bulgarie. Le portail contient des informations sur les conditions de travail, les salaires minima, la rémunération, la mobilité des travailleurs, les conventions collectives à l'échelle sectorielle et nationale, des définitions juridiques, les sanctions etc. Conformément aux dispositions de la loi en vigueur, toutes les conventions collectives, signées pour tous les secteurs à l'échelle nationale, doivent être enregistrées à la GLI EA. De plus, l'Agence fournit des informations concernant les salaires minima dans les États membres de l'UE, et assure le traitement des plaintes déposées par des ressortissants employés à l'étranger.

La GLI EA suit et contrôle les activités des agences recrutant pour des postes en Bulgarie et à l'étranger, et est autorisée à mener des inspections, qui, dans certains cas, sont effectuées en collaboration avec le ministère de l'Intérieur, l'Agence pour l'Emploi, et autres institutions pertinentes. La GLI EA contrôle le processus du détachement de travailleurs dans des pays de l'UE et des pays tiers. En 2019, l'Agence a mené 730 inspections sur des travailleurs détachés,

la plupart desquels appartenait au secteur des transports et du bâtiment et travaux publics (BTP). En 2019, les infractions les plus problématiques concernant des travailleurs détachés dans le secteur du BTP, dans l'UE, portaient sur des documentations irrégulières, une rémunération non imputée ou non versée, ou le paiement de salaires inférieurs aux salaires légaux et/ou minima établis dans le pays étranger correspondant<sup>5</sup>.

Les partenaires sociaux dans le secteur du BTP participent activement à des initiatives concernant des travailleurs détachés et la réduction des irrégularités et de la violence tout au long du processus, des conditions de travail équitables, et le travail non déclaré. Toutefois, la plupart de ces initiatives sont financées par l'UE, et ne comportent pas spécifiquement la conclusion d'accords pour le partage transfrontalier de l'information. Ces activités étaient, encore récemment, axées principalement sur des mesures dites douces, à savoir, entre autres, des campagnes d'information, la sensibilisation, la recherche, et l'échange de meilleures pratiques. Cependant, la chambre de construction bulgare (BCC) a lancé, en 2020, une initiative de contribution au renforcement du processus de détachement des travailleurs comportant l'échange de bonnes pratiques avec d'autres pays. En Bulgarie, on ne relève aucune difficulté au cours de l'émission de formulaires A1, ce processus étant harmonisé avec la législation à l'échelle de l'UE. Toutefois, le problème principal est lié à la collecte d'informations sur ce qui se produit au cours de la période de détachement.

À la suite de ses recherches sur plusieurs systèmes de contrôle pertinents, la BCC a opté pour le programme portugais de contrôle du travail et de surveillance pour des études ultérieures, en tant que modèle pouvant être adapté au contexte de la Bulgarie. Les raisons sont d'une part que la Bulgarie et le Portugal sont parmi les pays qui détachent le plus de travailleurs au sein de l'UE, d'autre part que la recherche indique que la pratique des institutions portugaises concernant la collecte d'informations sur les travailleurs portugais détachés est extrêmement fructueuse sur le plan de la coopération à l'échelle à la fois interinstitutionnelle et internationale. De ce fait, la BCC a contacté l'*Autoridade para As Condições do Trabalho* (ACT) portugaise pour obtenir ses idées sur le programme de contrôle et de surveillance, ainsi que sur le système de feedback utilisé pour le suivi du processus effectif de détachement de travailleurs du Portugal. La BCC a également collaboré avec l'Agence nationale de collecte des recettes (NRA), qui est chargée de l'émission de formulaires A1 en Bulgarie. La réunion d'échange virtuelle de démarrage a été organisée fin 2020, au cours de laquelle les trois parties exprimèrent leurs attentes, et spécifièrent les principaux problèmes concernant le détachement de travailleurs en Bulgarie, ainsi que les principaux domaines de l'éventuelle collaboration. Cette initiative a également été couverte par le journal « Stroitel », publication en ligne et journal hebdomadaire consacré au secteur du BTP<sup>6</sup>.

La prochaine réunion avec des représentants de BCC, NRA, ACT, et autres institutions portugaises compétentes, est prévue dans le courant du premier semestre 2021. Parmi les sujets de discussion indiquons les suivants :

- Institutions portugaises engagées dans la collecte et l'analyse d'informations sur les travailleurs détachés et les entreprises travaillant à des projets de construction au sein

---

<sup>5</sup> [https://www.gli.government.bg/sites/default/files/upload/archive/docs/2020-08/Godisen\\_doklad\\_2019.pdf](https://www.gli.government.bg/sites/default/files/upload/archive/docs/2020-08/Godisen_doklad_2019.pdf)

<sup>6</sup> [Stroitel, N° 43, page 10](#)

de l'UE, sur le plan de l'exécution de contrats, des délais d'exécution des projets, du volume des travaux de construction, de rémunération perçue par les travailleurs détachés en fonction de leur spécialisation et de leurs fonctions, de la qualité des travaux de construction, et des revendications soumises par les maîtres d'ouvrage à l'encontre de leurs sous-traitants ;

- type d'informations recueillies par les institutions portugaises au cours de la période de détachement ;
- cadre juridique stipulant le processus de collecte d'informations sur les travailleurs détachés ;
- Pratiques pour soutenir et assister des entreprises et des ressortissants portugais exerçant leurs activités à l'étranger dans l'éventualité de conflits du travail, revendications etc.
- Traitement et prévention de cas de concurrence déloyale

Pour ce qui est des fonds paritaires, il n'existe, à l'heure actuelle, aucun fonds pour le secteur du BTP, ni de normes législatives dans ce domaine. Au fil des années, un grand nombre de discussions ont eu lieu entre les partenaires sociaux sur l'établissement d'un tel fonds pour répondre aux questions relatives aux intempéries et aux programmes de formation ; toutefois les négociations n'ont porté sur aucune des questions relatives aux travailleurs détachés.

Pour ce qui est des accords de partage transfrontalier des informations dans le domaine des travailleurs détachés, la GLI EA est l'institution autorisée à conclure de tels accords, et à en assurer l'exécution. Une partie importante du partage des informations sur les travailleurs détachés entre l'Agence et d'autres États membres de l'UE a lieu par le biais du système IMI<sup>7</sup>. En 2019, les demandes portaient, pour la plupart, sur la légalité du processus du détachement, ainsi que des clarifications concernant des actions d'employeurs essayant de se soustraire aux dispositions du droit du travail, y compris des tentatives d'exploitation par le travail, le dumping social, les détachements fictifs etc. Au cours de l'année, l'Agence a reçu 222 demandes d'autres États membres, et transmis 16 demandes, dont cinq concernaient l'application de sanctions. La France et la Belgique utilisent le plus ce système, mais on note une augmentation des demandes provenant d'Autriche, d'Allemagne et des Pays-Bas. En conséquence, la GLI EA a effectué, en 2019, 95 contrôles, principalement sur les questions suivantes : délivrance et authenticité de formulaires A1, ratio des recettes de l'entreprise localement et à l'étranger, ainsi que l'exactitude des documents de paiement. Dans la plupart des cas, les demandes d'information concernaient les secteurs du BTP, de l'agriculture, et des transports<sup>8</sup>.

En ce qui concerne d'autres types d'informations, qui ne relèvent pas du système IMI, la GLI EA a conclu des accords avec plus de 20 pays, portant sur la coopération dans l'échange

---

<sup>7</sup> IMI est un outil en ligne multilingue et sécurisé facilitant l'échange d'informations entre des autorités publiques participant à l'application pratique du droit de l'UE, Cf. [https://ec.europa.eu/internal\\_market/imi-net/about/index\\_en.htm](https://ec.europa.eu/internal_market/imi-net/about/index_en.htm)

<sup>8</sup> [https://www.gli.government.bg/sites/default/files/upload/archive/docs/2020-08/Godisen\\_doklad\\_2019.pdf](https://www.gli.government.bg/sites/default/files/upload/archive/docs/2020-08/Godisen_doklad_2019.pdf)

d'informations et l'application de la loi en matière de santé et sécurité au travail, sur le droit du travail et le travail non déclaré, ainsi que sur la lutte contre le travail non déclaré et la fraude sociale transfrontalière. Les activités typiques comprennent : des inspections conjointes, l'échange d'informations sur les salaires, les conditions de travail, des irrégularités, des cas de travail non déclaré, des accidents du travail affectant des travailleurs détachés, des violations du droit du travail, et l'échange de documents et matériel informatif, entre autres questions. En outre, les signataires mettent en commun les meilleures pratiques, et organisent différentes activités de formation afin de développer les moyens nécessaires pour une meilleure coopération internationale. Ces accords ne sont pas consacrés exclusivement au secteur du BTP, et couvrent également tous les secteurs industriels.

Un exemple intéressant d'accord de partage transfrontalier de l'information est celui qui a été signé par la GLI EA avec l'Autorité d'inspection du travail du Royaume de Norvège (LIA). Non seulement cette entente envisage le partage de l'information sur des infractions au droit du travail, sur le travail non déclaré, et sur la santé et sécurité dans des entreprises exerçant leurs activités sur le territoire des deux pays, mais elle comporte également des échanges de bonnes pratiques et d'inspecteurs, ainsi qu'une formation pour mieux comprendre le droit du travail dans les deux pays.

### « Business case » pour l'adhésion à un accord existant ou la conclusion d'un accord similaire

L'accord passé entre la GLI EA et la LIA porte sur une vaste gamme d'activités, et toutes les parties prenantes – entreprises, travailleurs, institutions, et partenaires sociaux – en bénéficient. Elle réduit le fardeau administratif pour les entreprises, tout en sensibilisant les travailleurs, et en apportant des opportunités pour la mise en commun des connaissances, la simplification des inspections transfrontalières, et la prévention de la fraude. En conséquence, l'Accord présente un potentiel d'expansion dans d'autres pays, et de signature pour le secteur du BTP exclusivement. Les statistiques de la GLI EA indiquent que les demandes soumises à travers le système IMI, concernant le secteur du BTP, occupent la première place, ce qui implique qu'il est nécessaire de renforcer le partage de l'information et la prévention de la fraude dans ce secteur. Cet accord comprend des caractéristiques très utiles, à savoir les campagnes d'information et les activités de coordination conjointes. L'expansion de ces éléments exclusivement pour le secteur du BTP pourrait être fort bénéfique pour l'ensemble du marché, pour les salariés, et pour les États. La promotion d'un travail décent parmi les travailleurs, et la sensibilisation de ces derniers sur leurs droits à l'étranger, pourraient avoir un impact positif sur le processus du détachement, les travailleurs étant généralement moins informés sur ces questions en raison de la complexité des sujets et/ou des barrières linguistiques. Si les salariés étaient mieux informés sur les conditions de travail et les aspects spécifiques du droit du travail dans le pays d'accueil, ils disposeraient de connaissances suffisantes pour opérer eux-mêmes la prévention de la fraude. De leur côté, les inspections conjointes ont le potentiel de réduire l'exploitation des travailleurs et les différentes formes d'infractions au droit du travail.

## Obstacles à la participation aux accords ou à leur conclusion, et comment pallier ces obstacles

Un des principaux obstacles à l'adhésion aux accords existants, ainsi qu'à leur mise en œuvre et leur développement, pourrait être le manque de motivation et de volonté pour la réalisation d'une collaboration plus étroite entre les acteurs concernés, à savoir : organisations patronales, syndicats, et autorités publiques. La volonté, ou le manque de volonté, notamment la volonté politique, est en rapport direct avec la disponibilité des instruments financiers, qui, dans le cas des accords existants entre la GLI EA et l'Inspection norvégienne du travail, est assurée par le « mécanisme financier norvégien »<sup>9</sup>. Le manque de moyens financiers est un des principaux obstacles à la mise en œuvre, au renforcement, et au développement des accords existants, et au renforcement de la coopération entre les parties concernées. Par contre, la volonté politique est en rapport direct avec la situation actuelle, à la fois complexe, dynamique, et imprévisible dans l'UE, et à l'échelle mondiale, en raison des restrictions de déplacement imposées par des pays et sociétés dans la lutte contre la prolifération de COVID-19. En raison des restrictions imposées, les pays éprouvent beaucoup plus de difficultés pour la planification de leur stratégie à long terme, et, par conséquent, la mise en œuvre des activités désirées dans le cadre des accords existants, et la conclusion de nouveaux accords. Autant les restrictions des déplacements permettent de limiter la prolifération du coronavirus et de protéger la santé de l'homme, autant elles ont un impact négatif sur la coopération transfrontalière au niveau de la mobilité du travail, et entravent la conduite de réunions physiques entre les représentants des parties concernées. L'absence de contacts en personne, remplacés actuellement par des visioconférences, limite dans une certaine mesure l'échange d'informations et d'idées, et l'établissement de contacts personnels, normalement propices aux activités conjointes ainsi qu'à la coopération, la réalisation, et la mise à profit des accords existants.

Les activités principales de la GLI EA, dans le cadre des accords de coopération avec des institutions partenaires, comprennent, entre autres, l'exécution d'inspections conjointes par des inspecteurs du travail des deux pays, ainsi que les échanges d'expériences, actuellement suspendus en raison des mesures contre la pandémie<sup>10</sup>. Les contacts personnels des inspecteurs de Bulgarie, de Norvège, d'Allemagne et de France, entre autres, établis au cours de réunions et de conférences antérieurement à la crise sanitaire, sont très utiles pour leurs tâches quotidiennes, en ce qui concerne le détachement de travailleurs, l'échange d'informations, et l'interprétation de la législation applicable etc. Enfin, et surtout, un autre obstacle à la mise en œuvre, au développement et à l'extension des accords de coopération existants pourrait se situer au niveau de la personnalité des parties prenantes concernées, de leur motivation pour être proactifs, et de leurs compétences et leurs connaissances sur le plan de la législation nationale et internationale<sup>11</sup>.

---

<sup>9</sup> <https://www.eeagrants.bg/>

<sup>10</sup> <https://www.gli.government.bg/bg/node/4842>

<sup>11</sup> Source: Recherche préliminaire avec des représentants de la GLI EA

## Moteurs pour adhérer aux accords ou les conclure, et comment les exploiter

Les moteurs pour appliquer et tirer parti des accords de coopération transfrontalière existants entre la GLI EA et ses institutions partenaires sont plus ou moins similaires aux obstacles potentiels, mais ils ont un effet inverse. La volonté politique pour une coopération efficace dans le domaine de la mobilité du travail et le détachement de travailleurs est extrêmement importante, mais elle est néanmoins tributaire de différents facteurs, à savoir l'équilibre entre les pouvoirs politiques, leur vision concernant la politique bulgare, notamment dans le domaine du travail et des affaires sociales, et la prise de conscience du fait que la coopération transfrontalière est bénéfique pour toutes les parties prenantes. La volonté politique des partenaires européens est tributaire, en outre, des rapports de force dans un contexte européen plus général – dans le cadre de la politique de l'UE sur la mobilité du travail, qui a acquis une notoriété plus grande par le biais d'épisodes tel que le paquet mobilité, qui n'a pas été approuvé par tous les États membres. À cet égard, la disponibilité de ressources financières est directement tributaire de la volonté politique de l'UE et des gouvernements nationaux. La présence de fonds supplémentaires facilite la conduite de réunions conjointes entre les parties prenantes, la conception de différents instruments (brochures informatives, application interactives, sites Web contenant des informations sur les droits et obligations des entreprises d'envoi et des salariés détachés), la mise en œuvre de campagnes d'information parmi les citoyens, ainsi que la création et le maintien de centres de consultation, par exemple le projet de mobilité équitable.<sup>12</sup> La disponibilité du financement pourrait potentiellement contrer certains des obstacles à une coopération plus efficace, en renforçant la motivation et les compétences des représentants des autorités publiques supervisant toutes les questions relatives aux travailleurs détachés. Enfin, mais néanmoins important, maîtriser la propagation du virus et reprendre les réunions conjointes et les conférences sont des objectifs d'une grande importance pour mettre en œuvre et tirer parti des accords de coopération existants entre la GLI EA et ses institutions partenaires dans d'autres États membres, car ils engendrent des échanges d'expériences significatifs entre les inspecteurs. Les contacts en tête à tête contribuent à un échange d'idées, de propositions et d'informations intégral, tout en forgeant des relations solides, qui deviendront par la suite le fondement d'une mise en œuvre fructueuse d'activités conjointes et la résolution efficace de problèmes dans le domaine du détachement de travailleurs<sup>13</sup>.

---

<sup>12</sup> <https://www.faire-mobilitaet.de/>

<sup>13</sup> Source: recherche primaire avec des représentants de GLI EA.

## Plan à l'échelle nationale : France

### Informations contextuelles

La législation principale contre la fraude relative au détachement des travailleurs a été adoptée en 2014<sup>14</sup>, et a, depuis, été renforcée à plusieurs reprises. Il semble que la crise de la dette en ait été la principale incitation, en forçant les pouvoirs publics à réagir contre différentes formes de fraude infligeant des pertes au régime de sécurité sociale et au budget de l'État. L'expansion exponentielle du détachement de travailleurs – dix fois plus de déclarations de travailleurs détachés en 2013 qu'en 2003 – et son impact sur l'opinion publique contribuèrent également à pousser les pouvoirs publics à intervenir, avec l'appui des partenaires sociaux.

La première institution chargée du contrôle et du suivi du détachement des travailleurs est l'Inspection du travail, un organe qui a conclu plusieurs accords de coopération avec d'autres organes de contrôle dans l'UE<sup>15</sup>, en préfigurant une coopération qui bénéficiera de l'appui de l'Autorité européenne du travail (AET)<sup>16</sup>. L'Inspection du travail exerce ses fonctions en coopération avec plusieurs autres organes de contrôle, à savoir les organes chargés de l'inspection de la perception des charges sociales (Urssaf, MSA), la police et la gendarmerie, ainsi que l'administration fiscale, les services de douane et de la concurrence, et des inspecteurs spécialisés dans les transports. À titre d'exemple, en 2017, 70 000 entreprises ont été contrôlées, dont 35% l'ont été dans le cadre d'une inspection conjointe à laquelle participèrent plusieurs organes de contrôle<sup>17</sup>. L'organe centralisé est chargé de la coordination de ce réseau d'organes de contrôle, la Délégation nationale à la lutte contre la fraude (DNLF), créé en 2008<sup>18</sup>.

Afin de renforcer son efficacité, l'Inspection du travail a créé, en 2015, le Groupe national de veille, d'appui et de contrôle (GNVAC), service spécialisé de la Direction Générale du Travail (DGT), et 18 unités régionales spécialisées (URACTI), représentant, au 31 décembre 2018, 134,5 agents (salariés en équivalent temps complet) au total. Cette organisation récente permet d'intervenir de façon plus efficace contre des cas de fraude complexes en réseau ou à grande échelle.

Les organismes de prévoyance (Urssaf, MSA) assurent la gestion de données sur les charges sociales, qui sont transmises par des employeurs, ainsi que des informations clés, par exemple

---

<sup>14</sup> Le parlement a adopté la [Loi n° 2014-790 du 10 juillet 2014 visant à lutter contre la concurrence sociale déloyale](#), découlant de plusieurs rapports parlementaires soulignant un grand nombre de cas d'infraction au règlement sur le détachement transfrontalier par des entreprises détachant du personnel sur le territoire français. L'objectif était d'en assurer la transposition immédiate en droit français d'une partie de la directive 2014/67/EU qui se rapporte à l'application de la directive 96/71/CE concernant le détachement de travailleurs.

<sup>15</sup> En 2016, un accord de coopération a été signé avec la Pologne. En 2017, un accord d'exécution opérationnelle a été signé avec la Bulgarie et le Portugal, en portant à douze le nombre de textes définissant les modalités d'une coopération bilatérale avec dix États membres de l'UE. Un premier comité directeur s'est déroulé en 2018 pour chacun des accords, et a adopté un programme d'activités conjointes. L'accord avec l'Espagne a été mis à jour le 26 avril 2019.

<sup>16</sup> Le gouvernement français a appuyé activement la création de l'ELA.

<sup>17</sup> Ministère du Travail, [Plan national de lutte contre le travail illégal](#), Bilan 2016-2018 et priorités 2019-2021, 8 juillet 2019

<sup>18</sup> Préfet de la région Normandie, [L'organisation de la lutte contre le travail illégal](#), 14 janvier 2020

le secteur d'activité de l'entreprise, ses effectifs, la rémunération, la convention collective appliquée, et le niveau d'échelle de salaire appliqué.

Depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2017, la [Déclaration sociale nominative - DSN](#)<sup>19</sup> est la seule méthode de transmission des déclarations périodiques envoyées par des employeurs à des organes de protection sociale et pour la communication d'évènements : maladie, attestation de l'employeur pour le service public de l'emploi (*Pôle emploi*) etc. En remplaçant la majorité de déclarations sociales, cette déclaration unique, mensuelle et dématérialisée, permet aux employeurs de simplifier, sécuriser et fiabiliser leurs obligations sociales. Pour les salariés, elle se traduit par le traitement plus rapide des dossiers, et la réduction des risques d'erreur ; toutes les organisations reçoivent directement les informations les concernant.

Sur le plan du détachement de travailleurs, tout employeur établi hors de France qui détache des salariés sur le territoire français est tenu, avant le début du travail en France, de soumettre une déclaration préalable de détachement ou un certificat de détachement à l'Inspection du travail du lieu où se déroulera la prestation du service. Cette déclaration s'effectue à travers un portail Web, SIPSI, dont la nouvelle version est disponible depuis juillet 2019<sup>20</sup>. La nouvelle version simplifie et clarifie le système, afin de permettre à des entreprises étrangères d'entrer leurs déclarations de façon aussi rapide et précise que possible. Elle comprend également des outils nouveaux et plus efficaces pour les services de contrôle. SIPSI offre un accès multilingue en français, anglais, allemand, italien et espagnol.

D'après le ministère du Travail, la base de données contient « *des informations plus précises et des outils plus performants sont mis à la disposition des agents de contrôle de l'inspection du travail au travers d'un outil de travail revalorisé comprenant de nouvelles fonctionnalités de recherche et de ciblage* ». En outre, une solution pour la consultation de la base de données est proposée à d'autres organes d'inspection, avec la possibilité de l'intégration de la consultation de SIPSI directement dans des applications d'inspection.

En ce qui concerne spécifiquement le secteur du BTP, des fonds sectoriels gérés par les organisations patronales sont chargés de l'intermédiation d'un ensemble de base d'éléments salariaux, entre autres congés payés et indemnités d'intempéries. Par principe, les entreprises du secteur du BTP établies hors de France doivent adhérer à une caisse de Congés Intempéries BTP (CIBTP) dès qu'elles détachent des salariés en France, conformément aux dispositions des [Articles L.1262-4](#) et [D.3141-14](#) du Code du Travail : ce dernier article stipule que le régime prévu dans la section du code du travail sur la caisse de congés payés « *s'applique également aux entreprises non établies en France* ».

L'événement déclencheur pour l'obligation de l'affiliation aux caisses CIBTP, et les contraintes résultantes en matière de déclaration des salaires versés et du versement des cotisations connexes, est par conséquent le fait que l'entreprise détache des salariés sur le territoire français.

Ce principe fait l'objet des exceptions énoncées dans les [Articles D. 3141-26](#) et D. 3141-27 du Code du Travail, et c'est plus particulièrement sur la base de ce dernier article qu'a été établi l'accord bilatéral en question. Par exemple, l'article D.3141-26 souligne que « *les entreprises*

---

<sup>19</sup> <https://www.urssaf.fr/portail/home/employeur/declarer-et-payer/comment/la-declaration-sociale-nominativ.html>

<sup>20</sup> <https://www.sipsi.travail.gouv.fr>.



*mentionnées à l'article D.3141-14, établies dans un autre État membre de l'Union européenne ou dans l'un des autres États partie à l'accord sur l'Espace économique européen, peuvent s'exonérer des obligations figurant à la présente sous-section si elles justifient que leurs salariés bénéficient de leurs droits à congés payés pour la période de détachement dans des conditions au moins équivalentes à celles prévues par la législation française<sup>21</sup> »*

À titre d'exemple, à la suite d'une étude de grande envergure, on a reconnu l'existence d'un régime de droit aux congés équivalent entre la France et l'Allemagne, et c'est dans ce contexte qu'un accord d'exonération a été conclu le 26 novembre 1997 entre la CIPTB-UCF et la caisse allemande SOKA-BAU.

Des accords similaires ont ensuite été signés avec des caisses en Autriche (BUAK) et en Italie (CNCE). Grâce à ces accords, des entreprises actives dans le secteur du BTP sont en mesure de continuer de verser des cotisations à la caisse du pays d'envoi lorsqu'elles détachent leurs travailleurs du BTP à l'étranger, de façon similaire à ce qui se produit dans le secteur de la sécurité sociale.

Dans la pratique, la caisse de congés payés compétente, une des 13 caisses régionales affiliées à l'UCF (Union des caisses de France), vérifie qu'à la date du détachement l'entreprise est régulièrement affiliée, et est en règle avec les cotisations redevables relativement à l'ensemble des travailleurs déclarés. La caisse établit ensuite un certificat indiquant que l'entreprise est à jour à la date du détachement. Les documents sont transmis par la caisse de l'État d'envoi à la caisse compétente de l'État d'emploi# par l'UCF. Pour cette raison, les fonds locaux, et leur organe de gestion créé à l'échelle nationale, l'UCF, détiennent des données sur les activités et le personnel d'entreprises du bâtiment, ainsi que sur le salaire des travailleurs et le versement de cotisations portant sur des éléments de salaire en intermédiation.

Enfin, la France a également créé une carte d'identité pour le secteur du BTP (*Carte BTP*), qui est obligatoire depuis 2017. Jusqu'à cette date, cette carte existait à titre volontaire, mais n'avait été adoptée que par une proportion dérisoire des entreprises (seules 10% à 15% environ des entreprises les demandaient). La carte d'identité est, elle aussi, gérée par l'UCF, mais elle n'est pas couverte par les accords susmentionnés, ce qui signifie que l'entreprise étrangère qui détache des travailleurs en France doit d'une part contacter son fonds sectoriel dans le pays d'origine pour obtenir un certificat pour l'UCF française, d'autre part contacter un service spécifique de l'UCF pour faire une demande de carte d'identité pour chaque travailleur détaché et chaque détachement. Entre le lancement de la carte BTP, en avril 2017, et le 31 mars 2020, 2 529 372 cartes ont été commandées et produites (dont 1 841 461 étaient en validité au 31 mars 2020). Chaque carte coûte, depuis le 1<sup>er</sup> novembre 2020, €9,80 la pièce pour l'entreprise d'envoi<sup>22</sup>.

Les données contenues dans la carte d'identité sont différentes de celles qui sont recueillies par l'UCF auprès de ses entreprises membres. Il n'y a aucun recoupement entre les données recueillies par les caisses de leurs membres pour l'exercice de leurs fonctions relativement aux congés payés et les données recueillies dans le contexte de l'émission de la carte d'identité.

---

<sup>21</sup> UCF fournit, sur son site Web, une plaquette contenant les [textes de référence](#) applicables à la caisse de congés.

<sup>22</sup> UCF, [Carte BTP : baisse de la redevance à compter du 1er novembre 2020](#), communiqué de presse, 16 octobre 2020.

L'UCF a été chargée de la gestion administrative, technique et financière de la carte d'identité ([décret n°2016-175 du 22 février 2016](#)). Il s'agit d'une mission nationale, distincte des autres missions déléguées par la loi à l'UCF ou aux caisses de congés payés. Les données gérées dans ce cadre ne sont pas partagées avec les institutions d'autres États membres de l'UE. Le principal interlocuteur de l'UCF à ce propos est son ministère de tutelle, à savoir le ministère du Travail.

En ce qui concerne les tendances du détachement, tel qu'elles sont illustrées dans le dossier de synthèse sur les pays, la France est principalement un pays d'accueil. Le nombre de travailleurs détachés est passé de 6 455 en 2005 à 81 420 en 2015, puis ce nombre a augmenté considérablement, en atteignant 127 572 en 2016 et 208 515 en 2017 (augmentation de 63% par rapport à 2016). Au cours de la même période, le nombre de travailleurs détachés inscrits est passé de 354 139 à 516 625 (augmentation de 162 486 sur 2016, soit +46%). D'après le ministère du Travail<sup>23</sup>, il y a trois explications principales à cette forte augmentation : (i) l'emploi du service de déclaration en ligne SIPSI, qui permet d'enregistrer un nombre majeur de déclarations, alors que certaines des déclarations, qui remontent au précédent sondage, étaient incomplètes. L'évolution du nombre de déclarations et de travailleurs détachés relevée pour 2018 est moins importante, et se rapproche de celle qui avait été relevée les années précédentes, à savoir environ +20% pour les déclarations et +13% pour les salariés détachés par rapport à 2017 ; (ii) l'augmentation de l'observation du règlement, grâce d'une part à une meilleure connaissance des formalités et du service de déclaration en ligne SIPSI, d'autre part au renforcement des contrôles et des pénalités depuis 2015. L'amende pénale, qui n'avait presque jamais été imposée pour les omissions de déclaration, a été remplacée par une amende administrative (1 034 amendes ont été émises dans ce domaine en 2017) ; (iii) l'augmentation continue du détachement de salariés, déjà observée au cours des années précédentes, bien qu'il soit difficile d'établir de façon précise la mesure dans laquelle cette augmentation du nombre d'inscrits est due à une meilleure conformité ou bien à une augmentation réelle du nombre de détachements.

Sur ce total, 48 207 déclarations ont été enregistrées dans le secteur du BTP en 2017, avec 122 739 travailleurs détachés<sup>24</sup>. En outre, une forte proportion de la main-d'œuvre temporaire détachée en France travaille dans le BTP. Les principaux pays d'envoi pour le secteur du BTP sont le Portugal (32 463 travailleurs détachés), la Pologne (16 371), l'Espagne (13 562), le Luxembourg (12 914), la Belgique (9 553), la Roumanie (8 827), l'Italie (6 997), Monaco (6 809), l'Allemagne (6 129).

Sur le plan des relations industrielles, sept syndicats sont actifs dans le secteur du BTP, ainsi que six organisations patronales. Il est utile de remarquer que les partenaires sociaux ont adopté une déclaration commune pour les chefs de projet concernant la lutte contre le dumping social (*déclaration commune à destination des maîtres d'ouvrage publics*). Le document a été élaboré par les partenaires sociaux depuis 2012, et signé en septembre 2014. Le gouvernement et les quatre organisations patronales représentatives du secteur BTP (CAPEB, FFB, FNTP, SCOP BTP) ont également signé, le 23 février 2016, un accord de partenariat

---

<sup>23</sup> Ministère du Travail, [Analyse des déclarations de détachement des entreprises prestataires de services en France en 2017](#), Juillet 2019

<sup>24</sup> Ibidem.

contre le travail illégal dans le secteur du BTP ([Convention nationale de partenariat pour la lutte contre le travail illégal et la concurrence sociale déloyale dans le secteur du bâtiment et des travaux publics](#))<sup>25</sup>. Le document stipule les engagements des différents acteurs (gouvernement, administration, organisations patronales, entreprises) et détaille la coopération entre eux.

### « Business case » pour l'adhésion à un accord existant ou la conclusion d'un accord similaire

En ce qui concerne les fonds sectoriels, les accords existants pourraient être étendus de façon à couvrir d'autres pays dans lesquels des institutions du même genre sont en place, à condition que le ratio de cotisations sur le salaire brut soit similaire. Tout en simplifiant le détachement, l'accord exonère les entreprises des cotisations dans le pays d'accueil, une exonération qui est juste à condition qu'il n'y ait pas un écart significatif entre le prélèvement sur le salaire et les prestations résultantes pour les travailleurs. La présence de légères différences ne constitue pas un obstacle, dans la mesure où les entreprises et les travailleurs y gagnent encore sur le plan de la réduction de leurs charges administratives pour la conformité au versement de cotisations dans le pays d'accueil et de la récupération des montants versés sous forme de prestations. En fait, dans les pays couverts, les fonds sectoriels procèdent à un prélèvement global d'environ 30% sur le salaire brut.

### Obstacles à la participation aux accords ou à leur conclusion, et comment pallier ces obstacles

L'absence de fonds sectoriels, ou la présence de fonds sectoriels avec l'intermédiation d'une part beaucoup moins ou beaucoup plus élevée que celle des fonds sectoriels français, constitue une entrave évidente à l'extension de cette pratique hors des pays déjà couverts.

Un autre obstacle à l'extension de cet accord de coopération à d'autres pays est le risque d'une remise en cause des caisses de congés payés en France. Différents rapports publics (Cour des comptes, rapport du sénat<sup>26</sup>) ont mis en lumière certaines lacunes dans la gestion des caisses de congés, voire des cas de mauvaise gestion ou de manque de transparence. Un récent rapport de la Cour des comptes<sup>27</sup> préconise la modification du régime des congés payés, en soulignant le fait qu'en ce qui concerne le régime des congés payés, même lorsque sa prestation est jugée satisfaisante par les entreprises et les salariés, sa nécessité devrait être mise en cause, le secteur du BTP n'étant plus caractérisé par une discontinuité de l'emploi. Le

---

<sup>25</sup> [http://travail-emploi.gouv.fr/IMG/pdf/convention\\_nationale\\_de\\_partenariat\\_relative\\_à\\_la\\_lutte\\_contre\\_le\\_travail\\_illégal\\_dans\\_le\\_bt\\_p.pdf](http://travail-emploi.gouv.fr/IMG/pdf/convention_nationale_de_partenariat_relative_à_la_lutte_contre_le_travail_illégal_dans_le_bt_p.pdf)

<sup>26</sup> Sénat (2009) [Pour une gestion transparente des caisses de congés payés du bâtiment et des travaux publics](#), 27 octobre 2009

<sup>27</sup> Cour des comptes, [Les caisses de congés du bâtiment et des travaux publics](#), référé, 2 mai 2016

bon fonctionnement et l'attachement de la profession à ce réseau « ne permettent pas, toutefois, d'éviter les questions posées par son évolution ». Ainsi, le régime français est régulièrement mis en cause, ce qui génère une certaine insécurité quant à son avenir. En outre, ce climat d'incertitude risque d'affecter la recherche de partenariats avec des institutions dans d'autres États membres.

En ce qui concerne la lutte contre la fraude dans le détachement de travailleurs, l'effet des accords est probablement très limité. Théoriquement, la caisse partenaire certifie que l'entreprise détachant des salariés en France cotise à la caisse de congés payés ; toutefois, rien ne garantit que l'employeur qui détache des salariés en France déclare, à sa caisse nationale, le nombre exact d'heures travaillées en France au cours du détachement, ou que cette caisse dispose des moyens pour vérifier le volume de travail accompli en fonction du volume de travail déclaré.

De même, bien que l'UCF assure la gestion de la carte BTP, aucun recoupement de l'information avec le dossier de ses affiliés n'est prévu. Les deux bases de données ne sont pas reliées l'une à l'autre. Enfin, la carte BTP n'est pas exigée pour des salariés français détachés dans un autre État membre, ce qui ne facilite pas, dans le pays d'accueil, les contrôles permettant de vérifier que le salarié français est rémunéré au niveau spécifié dans le pays d'accueil.

En outre, l'employeur des salariés détachés en France est tenu de s'acquitter d'une double formalité : (i) obtenir le certificat de sa caisse de congés payés pour démontrer qu'il cotise effectivement dans son pays d'envoi, ce qui lui donne droit à l'exonération de l'affiliation à l'UCF ; (ii) réclamer à l'UCF la carte BTP chaque fois qu'un travailleur est détaché, même si le travailleur doit se rendre en France plusieurs fois par an. L'accord entre l'UCF et la caisse de congés payés du pays partenaire ne dispense pas de cette double formalité. Enfin, les informations contenues sur la carte d'identité ne permettent pas l'accès direct à un certain nombre de données relatives au travailleur, par exemple son niveau de rémunération : pour vérifier ce dernier, l'inspecteur du travail français doit relever les informations sur l'identité de l'employeur enregistrées sur la carte d'identité, puis interroger l'employeur ou le système de sécurité sociale dans le pays d'envoi pour obtenir une réponse.

## Moteurs pour adhérer aux accords ou les conclure, et comment les exploiter

D'après l'UCF, pour ce qui est de l'extension des accords sectoriels à d'autres pays, le fonds sectoriel n'a reçu aucun mandat de partenaires sociaux pour conclure des accords d'exonération avec des institutions exerçant des fonctions similaires, et avec des niveaux de prélèvements sur les salaires similaires dans l'ensemble de l'UE.

Les employeurs sont peut-être ceux qui ont le plus à gagner d'accords similaires, car c'est à eux qu'il incombe d'inscrire les travailleurs dans les pays d'accueil, et de maintenir le contact avec le fonds étranger, le cas échéant dans la langue du pays, ou bien en anglais, en se voyant confrontés, par conséquent, à un lourd fardeau administratif en l'absence d'accords du type des accords signés par l'UCF.

On ne peut que se féliciter de la coopération prévue, dans ces accords, entre les caisses de congés payés, même s'il ne s'agit là que d'un seul élément parmi d'autres pour la lutte contre la fraude dans le détachement.

Au-delà de la coopération internationale entre les administrations et les organismes de sécurité sociale que la France souhaite développer, notamment dans le cadre de la nouvelle Autorité européenne du travail, il y a encore beaucoup à faire pour réaliser une coopération concrète entre les organes de contrôle sur le territoire français.

Ainsi, tandis que la loi du 23 octobre 2018 sur la lutte contre la fraude donne, à tous les agents chargés de combattre l'emploi clandestin et la fraude, accès à plusieurs bases de données fiscales et de la sécurité sociale, le plan national de lutte contre le travail illégal pour la période 2019-2021 consacre un chapitre entier à des mesures à prendre pour renforcer la coopération entre les organismes français. Ainsi, le plan préconise (i) la mise en commun des différentes bases de données relatives au détachement de travailleurs, afin de renforcer les connaissances et le suivi du phénomène du détachement, mais aussi le ciblage d'entreprises, par exemple, dans l'éventualité d'une investigation au cours de l'inspection d'un chantier ; (ii) l'ouverture des bases de données fiscales (dossier national des comptes bancaires, base nationale des données patrimoniale, notamment) et de bases de données sociales à l'ensemble des corps de contrôle (p.ex. base de données des déclarations de détachement, base de données des déclarations sociales nominatives, et base de données des formulaires A1) ; (iii) l'obtention de données détenues par des tiers (fournisseurs d'énergie, opérateurs Internet ou compagnies de téléphone etc.) par des agents de contrôle, afin de recueillir des éléments utiles pour la détection et la preuve d'infractions commises ; (iv) communication à des organes de recouvrement des cotisations de sécurité sociale d'amendes administratives imposées par l'Inspection du travail, afin de leur permettre de mieux cibler leurs inspections.

Bien que toutes ces initiatives soient utiles, si nous les examinons individuellement, nous notons qu'il s'agit, sans exception, d'actions qui n'avaient pas encore été mises en œuvre en 2019, et dont la mise en œuvre ne sera probablement pas achevée d'ici la fin de 2021, en raison de la pandémie. La coopération européenne sera d'autant plus efficace si les organes de contrôle en France se montreront efficaces.

## Plan à l'échelle nationale : Italie

### Informations contextuelles

Les principales autorités possédant des données pertinentes aux fins du contrôle de la conformité aux règlements sur le détachement de travailleurs sont les suivantes :

- Institut national de sécurité sociale (INPS) ;
- Ministère du Travail et des Politiques sociales ;
- Comité national pour la caisse des travailleurs du BTP (CNCE) (en ce qui concerne les travailleurs du secteur BTP) ;
- Inspection nationale du travail (INL), et ses services territoriaux, assurant, dans l'ensemble du pays, le contrôle de la régularité de l'emploi, y compris les travailleurs détachés.

En ce qui concerne les données, l'INPS assure la gestion de données sur les cotisations de sécurité sociale, qui sont transmises périodiquement par les employeurs conjointement avec des informations clés, tels que le secteur d'activité de l'entreprise, son effectif, la rémunération de ses salariés, la convention collective appliquée, et l'échelle de rémunération appliquée<sup>28</sup>. L'Institut assure la plupart des salariés, ainsi que certaines catégories de travailleurs indépendants (à l'exception des indépendants assurés par des caisses d'ordres professionnels, par exemple les géomètres ou les architectes), et détient des données pertinentes sur leurs revenus et les cotisations sociales versées.

Le ministère du Travail et des Politiques sociales reçoit, des employeurs, les « *communications obligatoires* », à savoir des communications portant sur le début et la fin des relations de travail, ainsi que d'éventuelles variations, et comprenant des informations sur la convention collective appliquée, le lieu de travail, l'échelle de rémunération appliquée et la rémunération totale, le temps de travail prévu, ainsi que des données relatives aux permis de travail pour les ressortissants de pays tiers. Les variations nécessitant l'envoi d'une *communication obligatoire* comprennent le détachement à une entreprise étrangère. En outre, les *communications obligatoires* sont également transmises à l'INPS, à l'INAIL, et à des préfetures.

Dans le sillage de la directive d'exécution 2014/67/EU, une communication obligatoire, portant sur les travailleurs détachés en Italie, a été introduite. La communication est soumise au ministère du Travail et des Politiques sociales, et partagée avec l'INL, l'INPS, et l'Institut national pour l'assurance contre les accidents du travail (INAIL).

En résumé, bien que les archives de l'INPS permettent de suivre, en continu, les carrières et la rémunération, les communications obligatoires sont utiles pour détecter les flux d'entrée et de sortie dans des relations de travail.

En ce qui concerne spécifiquement le secteur du BTP, des fonds sectoriels (fondés en tant qu'institutions paritaires) sont chargés de l'intermédiation d'un ensemble de base d'éléments de salaire, tel le treizième mois, les primes d'ancienneté, et les congés payés, et de l'octroi de prestations additionnelles, à savoir équipements de protection personnelle, pensions

---

<sup>28</sup> En Italie, les salaires minima sont établis dans le cadre de conventions collectives sectorielles suivant une échelle de rémunération distinguant les travailleurs sur la base de leurs fonctions et leur expérience.

complémentaires, et formation professionnelle<sup>29</sup>. Pour cette raison, les fonds locaux (*Casse Edili*) et leur organe de gestion établi à l'échelle nationale, la CNCE, détiennent des données sur les activités et la main-d'œuvre des entreprises du BTP, ainsi que sur le salaire des travailleurs et le versement de cotisations couvrant des éléments de salaire intermédiés.

Au travers d'une plate-forme électronique, l'INPS et l'INAIL délivrent conjointement un certificat de conformité aux obligations de paiement à l'assurance de sécurité sociale, y compris, exclusivement pour les entreprises du secteur du BTP, la conformité aux obligations de paiement aux *Casse Edili*<sup>30</sup>. Le certificat (dénommé « DURC ») est nécessaire à la fois pour l'adjudication de travaux publics par des administrations publiques, et pour l'obtention d'autorisations pour des travaux privés.

Conformément aux dispositions du décret 76/2020, un document supplémentaire va être introduit pour certifier que le personnel embauché officiellement correspond raisonnablement à la main-d'œuvre prévue pour l'exécution d'une activité spécifique (p.ex. restauration de bâtiments publics ou construction de ponts). Le certificat (dénommé « *Congruità* ») a déjà été testé dans certaines régions, où il a donné des résultats prometteurs en tant qu'outil de dissuasion pour le travail non déclaré. En septembre 2020, les partenaires sociaux italiens du secteur du BTP se sont également engagés à introduire (par le biais des *Casse Edili* et de la CNCE) un test national, et de communiquer les résultats au ministère du Travail.

En ce qui concerne le détachement, l'attitude des partenaires sociaux n'est pas particulièrement conflictuelle. Même si l'Italie connaît des flux importants, dans les deux sens, de travailleurs détachés<sup>31</sup>, les préoccupations concernent principalement les arrivées de travailleurs de pays où la main-d'œuvre coûte moins cher, et les risques de fraude, y compris des entreprises déclarant du personnel « détaché », qui, en fait, travaille et habite en Italie (pour tout autre renseignement, prière de se reporter au dossier de synthèse sur les pays : l'Italie<sup>32</sup>).

Une expérience historique sur l'information transfrontalière est celle qui a été développée par la CNCE. Grâce aux accords bilatéraux conclus avec des institutions similaires actives en Autriche, Allemagne, France et Saint-Marin, des entreprises actives dans le secteur du BTP sont en mesure de continuer de verser des cotisations à la caisse du pays d'envoi tout en détachant leurs travailleurs du secteur du BTP à l'étranger, de façon similaire à la réalité dans le secteur de la sécurité sociale.

Toutefois, à la différence des modalités relatives à la couverture de la sécurité sociale, la caisse dans le pays d'envoi certifie non seulement l'affiliation effective, mais aussi la conformité avec le paiement des cotisations. Le contrôle de la conformité se poursuit au cours de la période de

---

<sup>29</sup> Contrairement à d'autres pays, les indemnités d'intempéries, qui ne sont pas couvertes par les fonds sectoriels, sont administrées par l'INPS.

<sup>30</sup> Pour tout autre renseignement, voir les Lignes directrices Post-Lab, pages 22-24, sur le site suivant: [http://www.fondazionebrodolini.it/sites/default/files/guidelines\\_en.pdf](http://www.fondazionebrodolini.it/sites/default/files/guidelines_en.pdf).

<sup>31</sup> En fait, l'Italie est le quatrième « pays d'envoi net » parmi les États membres, après la Pologne, la Slovaquie et la Slovénie. La plupart des travailleurs détachés sont envoyés dans des pays voisins, à savoir la France, la Suisse, et l'Allemagne, avec peu de préoccupations sur le plan d'éventuels abus du détachement, malgré certains écarts sur le plan du niveau d'impôts sur l'emploi et des taux de cotisation à la sécurité sociale. Cf. De Wispelaere, F., De Smedt, L. and Pacolet, J. (2019), *Posting of workers. Report on A1 Portable Documents issued in 2018*, Commission européenne, Bruxelles.

<sup>32</sup> [https://www.isaproject.eu/wp-content/uploads/2020/05/Country-paper\\_IT.pdf](https://www.isaproject.eu/wp-content/uploads/2020/05/Country-paper_IT.pdf)

détachement, les caisses s'engageant à un partage de l'information lorsqu'elles relèvent des irrégularités (p.ex. présence sur le chantier d'un nombre de travailleurs détachés supérieur aux effectifs déclarés, ou manquement de l'entreprise à ses obligations de versement des cotisations au fonds sectoriel du pays d'envoi).

En ce qui concerne les administrations publiques, la mise en commun de l'information se produit principalement par le biais du système IMI. Certains accords ont été conclus pour faciliter la mise en commun d'informations et la coopération avec des institutions de pays étrangers, mais les informations sur la mise en œuvre et l'efficacité de ces accords restent très limitées.

Le principal organe concerné par la coopération transfrontalière est l'Inspection nationale du travail (INL). Toutefois, en fonction de sa portée, l'INPS et l'INAIL pourront être concernées, elles aussi. C'est le cas, par exemple, des accords avec des pays tiers en ce qui concerne la coordination de la sécurité sociale.

### « Business case » pour l'adhésion à un accord existant ou la conclusion d'un accord similaire

En ce qui concerne les fonds sectoriels, les accords existants pourraient être étendus afin de couvrir d'autres pays dans lesquels des institutions similaires sont en place, à condition que les cotisations, exprimées comme une part du salaire brut, soient similaires. Tout en simplifiant le détachement, l'accord exonère des entreprises des cotisations dans le pays d'accueil, une exonération équitable à condition qu'elle ne donne pas lieu à un écart significatif dans le prélèvement sur le salaire et sur les prestations résultantes pour les travailleurs. Toutefois de légères différences ne devraient pas constituer un obstacle, dans la mesure où les entreprises et les travailleurs bénéficient quand même d'une réduction de leurs contraintes administratives pour la conformité au versement de cotisations dans le pays d'accueil et pour le recouvrement des montants versés sous forme d'indemnités : de fait, dans les pays concernés, les fonds sectoriels appliquent un prélèvement global d'environ 30% sur le salaire brut.

Au vu de l'expérience développée par l'Institut polonais des assurances sociales (ZUS) avec les fonds sectoriels allemand et autrichien (SOKA-BAU et BUAK)<sup>33</sup>, un accord serait conseillé afin de simplifier le recouvrement des prestations par les travailleurs détachés en Italie en provenance de pays exclus des exonérations.

Conformément à l'accord, un système de partage de l'information est en place entre l'institut polonais de sécurité sociale et les fonds sectoriels, en permettant ainsi l'accès, par les travailleurs, aux prestations versées par les fonds sectoriels. Lorsqu'un travailleur n'est pas employé suffisamment longtemps en Autriche ou en Allemagne pour bénéficier de ces

---

<sup>33</sup> Voir les Lignes directrices du projet relatif : Kus, J. (2021), *Lignes directrices – Accord conclu entre l'Institut des assurances sociales (ZUS) (Pologne) et SOKA-BAU (Allemagne)*, [https://www.isaproject.eu/wp-content/uploads/2021/03/Guidelines\\_ZUS\\_SOKA\\_BAU.pdf](https://www.isaproject.eu/wp-content/uploads/2021/03/Guidelines_ZUS_SOKA_BAU.pdf)



prestations, les fonds remboursent un montant forfaitaire directement au ZUS, qui, à son tour, le verse au travailleur comme s'il s'agissait d'une prestation de sécurité sociale.

Un tel accord permettrait d'assurer que les employeurs versent des cotisations à la sécurité sociale dans le pays d'envoi sur des prélèvements appliqués, par les fonds sectoriels dans le pays d'accueil, pour les congés payés et autres éléments de salaire, en engendrant ainsi une protection sociale adéquate et une concurrence loyale.

## Obstacles à la participation aux accords ou à leur conclusion, et comment pallier ces obstacles

L'absence de fonds sectoriels ou la présence de fonds sectoriels assurant l'intermédiation d'un ratio beaucoup moins ou beaucoup plus élevé que ne le font les fonds sectoriels italiens constitue un obstacle évident à la pratique hors des pays déjà couverts.

Ceci dit, l'expérience développée par ZUS avec SOKA BAU et BUAK démontre qu'une coopération avec des institutions de sécurité sociale pourrait constituer une alternative valable dans de telles situations, afin d'assurer la conformité concernant la rémunération des travailleurs détachés et la couverture de leur sécurité sociale.

## Moteurs pour adhérer aux accords ou les conclure, et comment les exploiter

En ce qui concerne l'extension des accords sectoriels à d'autres pays, la CNCE est déjà mandatée, par des partenaires sociaux, pour conclure des accords d'exonération avec des institutions exerçant des fonctions semblables et avec des niveaux similaires de prélèvements sur le salaire.

Ceci a été confirmé également par le ministère du Travail et des Politiques sociales, qui explicita, à l'aide de règlements administratifs, la conformité de ces accords avec la législation nationale et de l'UE sur le détachement.

Les employeurs pourraient être ceux qui ont le plus à gagner d'accords similaires, car ce sont eux qui sont censés enregistrer les travailleurs dans les pays d'accueil, et communiquer avec la caisse étrangère, le cas échéant dans la langue du pays étranger ou en anglais, et qui, dans l'absence d'accords du type de ceux qui sont signés par la CNCE, prennent à leur charge le fardeau administratif.

On pourrait également renforcer la coopération avec l'administration publique, en particulier des instituts de sécurité sociale, afin de permettre à des fonds sectoriels d'accéder à d'autres informations d'intérêt, et les partager, y compris la conformité aux obligations des paiements de sécurité sociale dans le pays d'envoi, ou des informations sur les activités de l'entreprise d'envoi.

## Plan à l'échelle nationale: Pologne

### Informations contextuelles

En Pologne, deux institutions publiques jouent un rôle clé dans le détachement des travailleurs, sur le plan de la collecte et du contrôle des données. La première est l'Institut d'assurances sociales (ZUS), qui assure la prestation d'un service complet pour le détachement de travailleurs. La deuxième est l'Inspection nationale du travail (PIP), dont le rôle est celui d'organisme de liaison pour le détachement de travailleurs.

ZUS (Institut d'assurances sociales) est un organisme étatique, doté de sa propre personnalité juridique, et exerçant des fonctions dans le domaine des assurances sociales en Pologne. La portée de ses activités, ainsi que sa mission et son fonctionnement, sont définis aux art. 66 à 72 de la loi du 13 octobre 1998 sur le système d'assurances sociales (journal des lois, édition 2020, point 266) et le statut de l'Institut d'assurances sociales (journal des lois, édition 2011, n°18, point 93).

En tant qu'institution de sécurité sociale, les tâches les plus importantes de ZUS comprennent la mise en œuvre des dispositions concernant les assurances sociales, y compris la collecte de cotisations et l'administration de prestations et indemnités, la présentation d'avis sur des projets d'actes juridiques dans le domaine des assurances sociales, la mise en œuvre de contrats et accords internationaux dans le domaine de la sécurité sociale, le contrôle du versement de cotisations redevables, et la promotion de connaissances sur les assurances sociales.

En ce qui concerne le détachement de salariés, ZUS est chargée de la détermination des critères pour l'assurance d'un travailleur détaché et l'émission du certificat A1. ZUS est également habilitée à vérifier la correspondance avec les faits des données fournies par l'employeur, et leur conformité au droit européen et national en matière de détachement de travailleurs. ZUS exerce ses activités en coopération avec PIP, ainsi qu'avec un grand nombre d'institutions européennes et nationales traitant de questions relatives aux assurances sociales.

ZUS s'efforce d'obtenir des informations sur l'assurance des travailleurs détachés, et, de ce fait, est potentiellement intéressée par la conclusion d'accords sur les échanges d'informations et la coopération transfrontalière, comme le démontrent les accords conclus avec des institutions européennes dont le profil d'activité est similaire. Il est important de préciser que ZUS est également en mesure de conclure des accords avec des organisations d'assurances sectorielles (SOKA BAU, BUAK). ZUS maintient des contacts et des échanges d'informations avec de nombreuses institutions d'assurance européennes et nationales, ainsi qu'avec des bureaux de liaison nationaux.

L'Inspection nationale du travail (PIP) est l'institution de liaison polonaise chargée du détachement de travailleurs.

Cette autorité est chargée de l'application de la conformité aux dispositions sur la légalité de l'emploi de ressortissants polonais et étrangers (y compris des ressortissants de pays tiers), du détachement de travailleurs, et des agences de travail temporaire et d'emploi. Cette mission a été confiée à l'Inspection nationale du travail en 2007.

Le responsable de PIP est nommé par le président du parlement. L'Inspecteur général du travail présente, à la Sejm (chambre basse du parlement), un rapport annuel sur l'activité de l'Inspection nationale du travail aux fins de sa ratification. Le Conseil de protection du travail (organisme parlementaire tripartite) supervise l'activité de PIP pour le compte du parlement.

Le contrôle de questions relatives au détachement de travailleurs porte principalement sur :

- 1) Des demandes concernant le paiement de primes d'assurance sociale et le chiffre d'affaires du prestataire de service sont transmises aux services compétents de l'Institut d'assurances sociales et des bureaux des contributions.
- 2) Des requêtes urgentes concernant l'établissement légal du prestataire de service sont traitées par le bureau de liaison, à savoir l'Inspection générale du travail à Varsovie.
- 3) Des demandes sur le détachement de travailleurs sont transmises à une Inspection du travail de district du lieu où se déroule une inspection du lieu de travail.

L'Inspection nationale du travail exerce son activité en coopération avec d'autres institutions de liaison, d'autres inspections du travail (dans le cadre du comité des hauts responsables de l'inspection du travail – SLIC), et dans le cadre d'accords et de contacts bilatéraux.

Outre l'Inspection nationale du travail et l'Institut d'assurances sociales, les garde-frontières, les bureaux des contributions, et la police jouent eux aussi un certain rôle pour la collecte et la fourniture d'informations sur le détachement de travailleurs ; toutefois, ces entités ne sont pas compétentes pour conclure des accords d'échange de l'informations auxquels se rapporte le projet ISA.

En ce qui concerne les tendances dans le détachement, la Pologne émet le plus grand nombre de formulaires A1 en Europe. En 2017, ils se chiffraient à 573 000, en 2018 à plus de 605 000, et en 2019, à près de 646 000. En plus des salariés, un nombre toujours croissant de personnes dirigeant des entreprises et assurant la prestation de services dans le cadre de contrats de droit civil quittant le pays pour travailler. Les travailleurs du BTP constituent un groupe très important. Naturellement, dans le cas de salariés de Pologne, les violations de règlements sont nombreuses, aussi bien dans les pays d'accueil que dans le pays d'envoi.

Les infractions les plus fréquentes des règlements en Pologne sont les suivantes :

- absence de justification pour le détachement (fraude relative à l'absence d'un véritable rapport de travail entre la personne détachée et l'entité d'envoi, absence d'une activité économique effective/ suffisante de l'entité en Pologne) ;
- Absence de primes d'assurance versées aux travailleurs détachés de Pologne, ou primes au montant sous-estimé ;
- Absence de conditions appropriées (salaires, prestations sociales) pour les travailleurs détachés.

Les infractions les plus communes dans les pays d'accueil sont les suivantes :

- Inobservation des règlements nationaux du travail concernant les travailleurs détachés, et des conventions collectives applicables ;
- violations des dispositions législatives sur les salaires (inobservation des salaires minima et autres éléments de la rémunération) ;
- violations des dispositions sur la santé et la sécurité au travail et l'horaire de travail ;
- non-paiement de congés payés et de prestations sociales prévues par le droit du travail ;
- non-paiement des indemnités de déplacement et d'hébergement.

Les deux autorités principales traitant du détachement ont conclu des accords bilatéraux et sont ouvertes à la promotion du partage transfrontalier de l'information.

Des accords bilatéraux conclus par PIP définissent les règles pour les échanges d'informations portant sur :

- les conditions de travail (horaire de travail et périodes de repos, congés annuels, niveaux de rémunération de base, et rémunération des heures supplémentaires) ;
- conditions pour la mise à disposition de travailleurs par des agences d'emploi, sécurité et santé au travail, protection des femmes et des travailleurs adolescents ;
- irrégularités relatives à l'emploi et infractions aux droits de travailleurs relevées au cours d'inspections du travail.

Fait intéressant, ZUS a obtenu l'accès à des informations sur les salaires payés à l'étranger grâce à des accords passés avec les fonds sectoriels allemand et autrichien d'intermédiation d'une part des salaires des travailleurs du secteur du BTP<sup>34</sup>. L'institut suit de près la coopération internationale et le partage des données, dans la mesure où ils pourraient l'assister dans l'accomplissement de sa tâche, y compris le bon règlement des cotisations et prestations, l'enregistrement des cotisations redevables, l'exécution des inspections et investigations en cas d'irrégularités dans le versement des cotisations.

L'Inspection nationale du travail (PIP) dépend principalement de l'échange d'informations dans le système IMI. Les accords bilatéraux et la coopération portent principalement sur l'échange d'informations à l'échelle nationale.

PIP a conclu des accords bilatéraux portant sur le détachement de travailleurs avec des autorités des pays suivants de l'UE/EEE : Belgique, Bulgarie, Danemark, Estonie, Lituanie, Luxembourg, Pays-Bas, Norvège, Slovaquie, et Espagne, ces accords étant complémentaires aux échanges d'information dans le cadre du système IMI.

---

<sup>34</sup> Cf. Lignes directrices correspondantes du projet: Kus, J. (2021), *Lignes directrices – Accord conclu entre l'Institut d'assurances sociales (ZUS) (Pologne) et SOKA-BAU (Allemagne)*, [https://www.isaproject.eu/wp-content/uploads/2021/03/Guidelines\\_ZUS\\_SOKA\\_BAU.pdf](https://www.isaproject.eu/wp-content/uploads/2021/03/Guidelines_ZUS_SOKA_BAU.pdf)

L'Institut d'assurances sociales (ZUS) a signé un certain nombre d'accords de coopération avec des organismes publics concernés dans d'autres pays de l'UE/EEE, portant sur l'échange d'informations sur le détachement de travailleurs. Du point de vue du projet ISA, les plus intéressants sont les accords susmentionnés concernant le secteur du BTP, signés en 2013 avec BUAK, en Autriche et, en 2018, avec SOKA-BAU, en Allemagne. Il est important de préciser qu'il s'agit d'accords signés avec des entités sectorielles privées, gérées sur la base de conventions collectives sectorielles.

### « Business case » pour l'adhésion à un accord existant ou la conclusion d'un accord similaire

ZUS s'intéresse aux domaines de l'échange d'informations, décrits dans les accords avec BUAK et SOKA-BAU, et portant sur le secteur de l'assurance sociale pour les travailleurs détachés (décrits ci-dessus), tandis que PIP s'intéresse aux informations sur les infractions aux dispositions du droit du travail.

De plus, les pratiques examinées jusqu'à présent, à la fois par l'Institut d'assurances sociales et l'Inspection nationale du travail, indiquent la possibilité d'une coopération étendue. Le système juridique polonais prévoit une vaste coopération internationale avec des institutions compétentes dans d'autres pays de l'UE, dans le domaine du ressort de PIP et de ZUS.

Toutefois, alors que ZUS est disposée à conclure des accords avec des fonds sectoriels (y compris dans le secteur du BTP), PIP coopère principalement avec des inspections nationales du travail, et du fait de la nature de son activité, ne prévoit aucun autre type d'accord : ceci ne signifie pas que PIP n'est pas intéressée par des informations pertinentes.

### Obstacles à la participation aux accords ou à leur conclusion, et comment pallier ces obstacles

La Pologne répondait officiellement aux conditions pour la mise en œuvre de la directive modifiée sur le détachement de travailleurs en 2020. Du point de vue de ZUS, il n'y a aucun obstacle officiel à la conclusion d'accords. Il existe toutefois des différences significatives dans les réglementations concernant les conditions des travailleurs détachés en Pologne et dans un grand nombre d'autres pays de l'UE. Il n'existe pas, en Pologne, de conventions collectives sectorielles pour le secteur du BTP, ni d'équivalents aux fonds d'assurance sectoriels.

Dans le cas de la Pologne, un problème pourra se poser du fait de l'absence de tarifs salariaux dans le secteur du BTP, et des difficultés rencontrées pour obtenir des données sur le montant des salaires (on relève, sur ce plan, d'importantes variations régionales).

## Moteurs pour adhérer aux accords ou les conclure, et comment les exploiter

Dans le cas de ZUS, les accords actuels avec des partenaires autrichiens et allemands pourraient constituer un facteur propice à la conclusion d'autres accords. Ces dernières années, ZUS a procédé à une informatisation poussée de ses activités, y compris la collecte de données pertinentes sur les entreprises d'envoi et les travailleurs détachés (dans le secteur des assurances sociales) : ces derniers devraient encourager des échanges d'information avancés avec des partenaires dans d'autres pays de l'UE, basés sur les outils informatiques prévus dans les accords.

Côté polonais, un facteur contribuant à un échange d'informations plus général est l'expansion des outils de recherche des bureaux de statistiques publics, qui tiennent compte d'une quantité supérieure de données sur le détachement de travailleurs, les entreprises, et les agences de détachement. À noter également les contrôles minutieux sur les agences d'emploi, effectués, au cours des dernières années, par l'Inspection nationale du travail, augmentant la quantité et l'envergure des données obtenues et l'accès à ces dernières.

# Plan à l'échelle nationale : Portugal

## Informations contextuelles

Les principales autorités possédant ou contrôlant des informations pertinentes sur le détachement de travailleurs, au Portugal, sont les suivantes :

- L'Autorité pour les conditions de travail (*Autoridade para as Condições de Trabalho*, ACT), à laquelle les entreprises sont tenues de soumettre des déclarations sur les travailleurs détachés au ou du Portugal ;
- L'Institut de sécurité sociale (*Instituto da Segurança Social*), chargé de l'émission de documents portables A1<sup>35</sup>.

L'ACT est la principale institution portugaise chargée du contrôle des détachements au Portugal et depuis ce pays. Au-delà de son rôle d'autorité d'inspection pour les travailleurs détachés, l'ACT est également chargée de la diffusion d'informations et de la promotion de réunions sur le détachement.

Mis à part cette partie prenante, les principales organisations patronales - l'Association des entreprises du secteur du bâtiment, de travaux publics, et de services, AECOPS, et l'Association des entreprises du secteur du bâtiment et des travaux publics, AICCOPN - s'emploient à promouvoir des séances d'information occasionnelles auprès de leurs entreprises associées sur le détachement. Le syndicat portugais Confédération générale des travailleurs portugais (CGTP-IN), en particulier son syndicat affilié pour le secteur du BTP, aborde des problèmes soulevés par des travailleurs détachés portugais, et souligne, souvent publiquement, la nécessité de l'augmentation d'un contrôle de la situation des travailleurs détachés portugais. Les syndicats ont mené plusieurs campagnes de sensibilisation.

Dans le secteur des transports, l'association nationale des transporteurs routiers publics de marchandises (ANTRAM) s'est singularisée dans son opposition à la révision de la directive sur le détachement de travailleurs, en 2017.

En ce qui concerne le partage de l'information, l'ACT participe activement au partage transfrontalier de l'information, notamment par le biais du système d'information du marché intérieur (IMI).

D'après des données disponibles sur les documents portables A1<sup>36</sup>, 74 109 documents portables A1 ont été délivrés à des travailleurs détachés du Portugal en 2018, 70% en vertu de l'article 12 du règlement CE 883/2004, ce qui représente 51 905 détachements effectués par 27 519 travailleurs individuels. Bien qu'il s'agisse, en absolu, de chiffres relativement bas, ne

---

<sup>35</sup> Un document portable dont chaque travailleur doit être muni pour certifier que la législation sur la sécurité sociale s'applique à lui/elle, du fait qu'il/elle a un rapport d'emploi avec plus d'un pays.

<sup>36</sup> De Wispelaere F., De Smedt, L. and Pacolet, J. (2019) *Posting of workers: Report on A1 Portable Documents issued in 2018*. Commission européenne, Bruxelles.

représentant qu'environ 2,9% de l'ensemble des détachements dans l'UE, ils sont néanmoins au-dessus de la moyenne sur le plan de la proportion de la main-d'œuvre détachée à l'étranger, 0,6% de l'intégralité de la main-d'œuvre du Portugal ayant été détachée en 2018, contre la moyenne pour l'UE qui est de 0,4%. Ceci est encore plus évident dans le secteur du BTP. Pour ce qui est des détachements au Portugal, le nombre est fort inférieur, avec 28 964 détachements au Portugal en 2018, ce qui fait du Portugal un pays d'envoi net, avec 22 941 plus de travailleurs envoyés que de travailleurs accueillis. Toutefois, cette différence s'amenuise ; au fil de années, de plus en plus de travailleurs ont été détachés au Portugal, tandis qu'en 2018, le nombre de travailleurs détachés du Portugal est tombé à son niveau le plus bas en huit ans.

### « Business case » pour l'adhésion à un accord existant ou la conclusion d'un accord similaire

La fragmentation et la flexibilisation croissantes du travail dans le secteur du BTP a donné lieu à une insécurité du travail et à l'érosion de la protection des travailleurs, notamment dans le cas des travailleurs détachés. Des entretiens avec des inspecteurs du travail et des partenaires sociaux portugais ont mis en lumière une série de pratiques abusives et d'exploitation concernant le détachement de travailleurs portugais du secteur du BTP. Les inspecteurs attirent notamment l'attention sur l'existence de différentes formes de pratiques abusives affectant des travailleurs portugais détachés à l'étranger, portant en particulier sur des questions relatives aux salaires, à l'organisation du temps de travail, aux absences fictives, et au recrutement illicite.

### Obstacles à la participation aux accords ou à leur conclusion, et comment pallier ces obstacles

L'ACT estime que le partage de l'information soulève des questions sur la protection de données à caractère personnel.

L'organisation patronale AECOPS soutient que l'échange d'informations entre des autorités publiques de différents États membres doit rester dans les limites des autorités publiques et de l'intérêt général ; ces informations ne doivent pas être fournies à des tiers.

Parmi les obstacles actuels, on indiquera les suivants :

- retard dans le partage de l'information entre États membres, affectant le déroulement efficace des inspections et leurs résultats ;
- présence de plusieurs contraintes pour l'obtention des informations en raison des barrières linguistiques, même lorsque l'on utilise le système IMI ;
- la présence de deux entités partageant des compétences pour ces questions - l'ACT et l'Inspection de sécurité sociale – entrave le processus ;
- différente organisation des compétences concernant les travailleurs détachés dans des États membres ;
- une coopération étroite est nécessaire pour assurer l'efficacité des interventions.



## Moteurs pour adhérer aux accords ou les conclure, et comment les exploiter

Une base pour le développement d'une coopération internationale est sans aucun doute « l'Accord de coopération administrative entre le Ministère du Travail, de la Solidarité, et de la Sécurité Sociale de la République portugaise et le Ministère du Travail de la République française en matière de détachement de travailleurs et de prévention du travail non déclaré » (2017).

Les principaux résultats de cet accord sont (i) la mise en commun des informations et les discussions sur celles-ci ; (ii) le développement d'activités d'inspection conjointes ; (iii) le développement d'activités de diffusion et de sensibilisation<sup>37</sup>.

L'accord entre le Portugal et la France est considéré comme étant le plus fructueux, principalement en raison du fait qu'il a été conclu à une initiative à l'échelle ministérielle, et non pas de l'inspection, d'où son impact supérieur. En outre, il a permis l'inclusion de l'institut national de sécurité sociale du Portugal, ce qui est jugé comme étant un avantage. Un des obstacles identifiés par l'ACT dans le développement et la diffusion de l'information et des actions de l'Inspection est l'absence d'une assistance financière, mais l'on estime maintenant que l'Autorité européenne du travail, récemment créée, est en mesure de résoudre les problèmes de ce genre.

Cet accord est jugé par l'ACT comme étant celui qui pourra servir de modèle pour la conception de mesures et pratiques futures, principalement sur la base de deux résultats :

- l'établissement d'un comité directeur (CD) qui s'est réuni pour la première fois en 2018, et se réunit tous les ans pour évaluer et contrôler l'Accord ;
- la création, dans les deux pays, d'un groupe d'« agents de proximité » chargés de la mise en place des accords. Ce réseau est composé principalement d'un groupe d'inspecteurs sur le terrain dans chaque pays, articulant de près leurs activités dans le but de contribuer à la coopération opérationnelle entre la France et le Portugal concernant le détachement de travailleurs, afin de garantir la conformité aux règlements et aux droits des travailleurs détachés, et de renforcer la lutte contre la fraude. L'objectif de ce réseau est également d'échanger des expériences et des pratiques d'inspection – notamment en ce qui concerne les travailleurs détachés, en particulier dans le secteur du BTP, de l'intérim, et de la maintenance industrielle.

D'après des informations provenant de cette institution, le transfert d'activités concernant le détachement à l'Autorité européenne du travail (AET) est en cours, et aura un effet profond sur toutes les procédures précédentes. L'ACT a déjà collaboré à deux inspections pilotes conjointes effectuées sous l'égide de l'AET. L'ACT a été choisie en raison des pratiques existantes des inspections conjointes dans le cadre de l'accord bilatéral Portugal – France, et l'on estime de ce fait que les travaux entrepris sur cet accord contribueront aux futures procédures de l'AET.

---

<sup>37</sup> Voir les lignes directrices correspondantes au projet : Veloso, L., Marques, J., et Sales Oliveira, C. (2021), Lignes directrices – Accord bilatéral Portugal-France

# Plan à l'échelle nationale : Roumanie

## Informations contextuelles

Les principales autorités jouant un rôle dans le détachement de travailleurs, en Roumanie, sont les suivantes :

- Le ministère du Travail et de la Protection sociale (*Ministerul Muncii și Protecției Sociale*, MMPS)
- L'Inspection du travail (*Inspekția Muncii*, IM)
- La Caisse nationale des pensions publiques (*Casa Națională de Pensii Publice*, CNPP) La Caisse

Le ministère du Travail et de la Protection sociale assure le développement, la coordination et la mise en œuvre des stratégies et politiques dans le secteur des droits et des responsabilités de l'emploi, des relations sociales, de la santé et sécurité au travail, des communications, et de l'application des normes sur le lieu de travail et de la protection sociale. Le ministère est assisté, dans son travail, par une série d'agences et autorités spécialisées.

Le ministère a élaboré un cadre législatif national pour le détachement de salariés dans le cadre de la prestation de services transnationaux sur le territoire roumain (loi n° 16/2017 sur le détachement de salariés dans le cadre de la prestation de services transnationaux).

L'Inspection du travail est un organisme gouvernemental spécialisé, exerçant son activité sous l'autorité du ministère du Travail et de la Protection sociale. Son rôle principal est de vérifier que les employeurs se conforment à leurs obligations sur le plan des relations sociales, des conditions de travail, et des normes de santé et sécurité pour les salariés et autres contributeurs à un processus de travail.

La Caisse nationale des pensions publiques assure l'administration et la gestion du système public de retraites, ainsi que du régime des accidents et des maladies professionnelles. Le CNPP est l'institution compétente pour la détermination de la législation applicable aux travailleurs migrants, l'application de la réglementation européenne pour la coordination de la sécurité sociale, et les accords bilatéraux de sécurité sociale auxquels la Roumanie adhère.

En ce qui concerne le partage transfrontalier de l'information, l'Inspection du travail est l'autorité compétente ; avec ses responsabilités de liaison, elle remplit ses obligations de coopération administrative avec les autorités compétentes des États membres et de la Confédération suisse.

Le bureau de liaison est organisé seulement à l'échelle centrale de l'Inspection du travail.

L'Institution est également chargée de la surveillance de l'utilisation générale et du bon fonctionnement du système IMI (module de détachement de travailleurs) à l'échelle nationale roumaine.

Via l'Inspection du travail, la Roumanie participe à l'échange d'informations à travers le système IMI depuis sa phase pilote.

Le nombre de demandes du système IMI reçues ou transmises à travers ce système a augmenté d'une année à l'autre, et la Roumanie compte parmi les principaux États membres par nombre de demandes.

D'après les chiffres présentés par la Commission européenne dans son rapport sur l'application de la directive 2014/67/EU, la Roumanie occupait, en 2018, la 5<sup>ème</sup> place pour le nombre de demandes transmises, par le biais du système IMI, à d'autres États membres ; elles se chiffrent au total à 173. Ces demandes portaient sur l'échange d'informations, la transmission de documents à des prestataires de services étrangers, la communication de questions urgentes concernant des illégalités relevées au cours de contrôles, ainsi que des demandes de communication de rapports sur l'imposition d'amendes pour infractions ou demandes de recouvrement transfrontalières.

En ce qui concerne le nombre total de demandes reçues par l'Inspection du travail par le biais du système IMI, la Roumanie occupait, en 2018, la 3<sup>ème</sup> place, derrière la Slovaquie et la Pologne, avec 482 demandes.

En ce qui concerne le temps de réponse moyen aux différentes demandes d'information reçues par le biais du système IMI, la Roumanie reste dans les délais prescrits dans la directive 2014/67/EU, avec un temps de réponse moyen de 30 jours, contre une moyenne de 43 jours pour l'Union européenne.

Conformément aux dispositions de la loi n° 16/2017, concernant la transposition des directives européennes sur le détachement, l'Inspection du travail est l'autorité compétente pour la liaison ; elle s'acquitte de son obligation de coopération administrative avec les autorités compétentes des États membres et de la Confédération suisse. La coopération administrative assurée est effectuée par l'Inspection du travail, conformément aux dispositions du règlement (UE) n° 1024/2012, dans l'exercice de son rôle prévu à l'Article 5 f) de ce règlement.

Dans le contexte de la coopération administrative, l'Inspection du travail répond à des demandes d'informations motivées provenant des autorités compétentes d'autres États membres et de la Confédération suisse, et entreprend des vérifications et des mesures de contrôle sur les détachements transfrontaliers de travailleurs, notamment en ce qui concerne des cas de non-conformité ou d'abus des règles applicables aux détachements transfrontaliers, y compris des cas transfrontaliers de travail non déclaré et de faux travail indépendant dans des affaires de détachement de salariés.

Lorsque l'Inspection du travail ne dispose pas des informations demandées, elle les obtient des institutions compétentes nationales.

En ce qui concerne les aspects de respect des règlements nationaux et européens sur la protection des données à caractère personnel, conformément à la loi, l'Inspection du travail est un opérateur de données à caractère personnel inscrit auprès de l'Autorité de contrôle nationale pour le traitement des données à caractère personnel.

L'Inspection du travail est, en droit, l'institution chargée du contrôle du système et de la collecte de données et d'informations sur l'effectif de travailleurs détachés et les conditions de leur emploi.

Les employeurs doivent informer l'Inspection du travail locale du lieu où ils exercent leur activité cinq jours avant le commencement des activités, en fournissant des informations concernant le détachement de leurs salariés ainsi que toute variation ultérieure concernant lesdits salariés.

Certaines configurations géographiques et sectorielles du détachement peuvent être précisées ; par exemple, des travailleurs détachés de Pologne travaillent principalement dans l'industrie et le secteur du BTP<sup>38</sup>.

Le tableau suivant illustre l'affectation, par secteur, des formulaires PD A1 émis pour des travailleurs détachés par la Caisse nationale des pensions publiques en 2018.

Tableau 2 : formulaires A1 émis, par la Roumanie, pour des travailleurs détachés (Art. 12 du règlement 883/2004/CE, par secteur (2018).

2018	Total	Agriculture	Industrie	Commerce	HoReCa	Transport, entreposage et distribution	Secteur financier et activités commerciales	Services sociaux
<b>Total de PD A1 émis</b>	69 789	413	34 012	453	42	29 734	2 986	2 149

Source: Caisse nationale des pensions publiques

Les principaux pays d'accueil en 2018 étaient l'Allemagne (15 283), la France (6 444), l'Italie (5 543), la Belgique (5 244), les Pays-Bas (3 020), et l'Autriche (1 232).

Par comparaison, d'après des données issues de déclarations effectuées aux inspections du travail locales en Roumanie, en 2017, 5 200 travailleurs ont été détachés sur le territoire de Roumanie en provenance d'autres États membres de l'Union européenne.

Il est toutefois nécessaire de préciser que les informations recueillies par les États membres sur la base d'instruments de déclaration nationaux sont encore provisoires.

L'inspection du travail contrôle la conformité aux dispositions légales relatives au détachement de travailleurs. En 2019, 233 contrôles ont été effectués et 40 sanctions ont été imposées, dont 4 amendes et 36 avertissements ; 112 mesures ont été ordonnées pour pallier les lacunes relevées. Les principales lacunes relevées parmi des entreprises détachant des travailleurs en Roumanie portaient sur l'inobservation de l'obligation de transmettre des déclarations de détachement, tandis que, d'une manière générale, les dispositions relatives aux conditions de travail des travailleurs détachés étaient observées<sup>39</sup>.

En ce qui concerne les situations de non-conformité parmi des entreprises détachant des travailleurs de Roumanie, les données existantes ne font état que des rapports de sanctions imposées, transmis pour être communiqués par le biais du système IMI par les autorités compétentes d'autres États membres. Toutefois, le nombre de sanctions applicables pourrait être plus élevé.

<sup>38</sup> Des renseignements à ce propos sont fournis par les rapports annuels de la Commission européenne sur les formulaires A1, et des rapports présentés dans l'*European Construction Sector Observatory - 2018*

<sup>39</sup><https://www.inspectiamuncii.ro/documents/66402/187655/Raport+de+activitate+al+Inspectiei+Muncii+pentru+anul+2019.pdf/63b1590f-c84e-478e-930a-27f4a2f2c6cf>

En ce qui concerne la coopération administrative, au cours de 2019, le nombre de demandes le plus élevé reçu par l'Inspection du travail provenait d'Autriche (23) et d'Italie (4), pour communiquer une décision imposant une sanction financière administrative à différents employeurs roumains dont les salariés assurent la prestation de services transnationaux.

Au cours de 2018, les contrôles effectués pour vérifier la conformité aux dispositions de la loi n° 16/2017 donnèrent lieu à l'imposition de 39 sanctions, dont 8 étaient des amendes, et 41 mesures pour pallier les lacunes relevées.

Au cours de 2017, les contrôles effectués pour vérifier la conformité aux dispositions de la loi n° 16/2017 ont donné lieu à l'imposition de 54 sanctions, dont 10 étaient des amendes et 44 des avertissements.<sup>40</sup>

En outre, d'après le rapport sur la mise en œuvre de la directive 2014/67/EU, la Roumanie reçut, en 2017, par le biais du système IMI, environ 70 demandes pour notification de décisions imposant des sanctions pécuniaires pour non-conformité, par des entreprises roumaines, aux règles sur le détachement transfrontalier de travailleurs, et environ 10 demandes de recouvrement d'amendes.<sup>41</sup>

La nécessité de répondre dans des délais précis fixés par la directive 2014/67/EU et le règlement IMI (1024/2012), ainsi que les catégories d'information requises, ont donné lieu à une augmentation des inspections ciblées afin de vérifier l'observation des lois, et renforcé, pour les inspecteurs, la capacité d'identification des abus ou des irrégularités dans le détachement de travailleurs.

### « Business case » pour l'adhésion à un accord existant ou la conclusion d'un accord similaire

La Caisse nationale des pensions publiques n'a pas conclu d'accords de coopération transnationaux sur le détachement de travailleurs avec des institutions similaires d'autres États membres de l'UE, la collaboration étant établie dans le cadre des règlements de l'UE sur la coordination de la sécurité sociale. L'Inspection du travail estime que la conclusion d'accords bilatéraux internationaux est opportune afin de renforcer l'échange d'informations dans le but d'optimiser l'efficacité de la vérification des conditions de travail des travailleurs détachés.

La Roumanie utilise l'échange d'informations par le biais du système IMI avec tous les États membres de l'UE, indépendamment de l'existence d'accords de coopération bilatéraux conclus par ce pays avec d'autres États membres. Les parties signataires utilisent le système IMI pour l'échange sécurisé d'informations pour ce qui est des accords signés par l'Inspection du travail

---

<sup>40</sup><https://www.inspectiamuncii.ro/documents/66402/187655/Raport+de+activitate+al+Inspectiei+Muncii+pentru+anul+2017.pdf/1a898dfa-6e03-4b82-bf59-8bd20e494dc5>

<sup>41</sup> Rapport de la Commission au Parlement européen, au Conseil et au Comité économique et social européen sur l'application et la mise en œuvre de la directive 2014/67/UE du Parlement européen et du Conseil du 15 mai 2014 relative à l'exécution de la directive 96/71/CE concernant le détachement de travailleurs effectué dans le cadre d'une prestation de services et modifiant le règlement (UE) n° 1024/2012 concernant la coopération administrative par l'intermédiaire du système d'information du marché intérieur («règlement IMI») {SWD(2019) 337 final} <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=COM:2019:426:FIN>

roumaine avec les Inspections du travail d'IT, d'ES et d'EL. En ce qui concerne la coopération avec HU et PT, on a combiné l'utilisation du système IMI avec les systèmes classiques pour l'échange d'informations sécurisées.

En général, en plus du partage de l'information se déroulant à travers le système IMI, la signature d'un accord peut également faciliter :

- l'exécution de campagnes de contrôles spéciales ou l'élaboration de rapports sur les conditions de travail de ressortissants dans l'autre État, ou autres aspects d'intérêt ;
- l'échange d'expériences comportant la participation de délégations d'inspecteurs du travail d'un pays à des activités d'inspection dans l'autre pays ;
- l'organisation de formations pratiques devant se dérouler dans les pays respectifs, ainsi que la participation à des conférences, des symposiums, et des réunions internationales organisées par les parties ;
- l'échange d'informations concernant non seulement des travailleurs détachés dans le cadre de la prestation de services, mais aussi l'échange de meilleures pratiques et d'expériences concernant l'application des directives de l'UE sur le terrain.

## Obstacles à la participation aux accords ou à leur conclusion, et comment pallier ces obstacles

L'évaluation du nombre de travailleurs détachés (dans l'ensemble des États membres de l'UE) reste une activité particulièrement complexe, et l'on ne dispose à l'heure actuelle que d'estimations (à l'échelle européenne). Le premier problème est la délimitation du phénomène, les travailleurs détachés étant définis de façon différente selon le champ d'application.

L'échange d'informations transfrontalières est géré différemment, compte tenu de toute la latitude accordée aux États membres dans la conception du système de déclaration de travailleurs détachés.

Il est nécessaire d'optimiser les sources de données pour permettre le contrôle du détachement, afin d'assurer d'une part la concurrence équitable des entreprises entre les États membres, d'autre part la reconnaissance des droits du travail et des droits sociaux des travailleurs détachés. On ne dispose pas de statistiques précises sur le nombre de travailleurs détachés, leurs caractéristiques, et leurs conditions de travail.

Les données basées sur les formulaires A1 resteront la principale source d'informations sur les détachements, car elles portent sur tous les États membres et constituent la seule source offrant des données entièrement comparables. Il est néanmoins désormais possible de compléter les données basées sur les formulaires PD A1 avec des données concernant les déclarations de détachement en vertu de l'article 9 de la directive d'exécution.

En fonction des responsabilités des parties signataires, des délais supplémentaires pourront survenir, du fait que des compétences spécifiques pourraient être réparties entre plus d'un acteur à l'échelle nationale. Par exemple, en Irlande les relations de travail et la santé et sécurité au travail sont couvertes par deux organismes distincts, alors qu'en Roumanie elles relèvent d'un seul et unique organisme.

Conformément à la législation et aux pratiques nationales en Roumanie, les ministères et autorités publiques subordonnées ou placées sous leur coordination peuvent conclure des protocoles et mémorandums d'accord avec des institutions similaires dans d'autres États

- s'ils sont habilités légalement à signer de tels documents de coopération stipulés par leurs propres lois et/ou statuts d'établissement et de fonctionnement ; et
- si ces protocoles ou mémorandums d'accord ne créent, modifient ou éteignent des droits et obligations juridiques ou autres régis par le droit public international.

Ces protocoles et mémorandums d'accord sont négociés par les institutions signataires, et soumis, préalablement à leur ratification, à l'avis du ministère des Affaires étrangères ; ils entrent en vigueur à la date de leur ratification.

Si les accords ou protocoles signés entre les institutions créent, modifient ou éteignent des droits et obligations, juridiques ou autres, régis par le droit public international, ils tombent sous le coup de la loi n° 590/2003 sur les traités, modifiée et complétée ultérieurement, et font l'objet d'une procédure distincte pour les négociations, la signature, et l'entrée en vigueur.

Cette loi régit les conditions auxquelles des traités ou accords peuvent être conclus, à l'échelle du gouvernement et des ministères, et établit toutes les procédures à suivre du stade de la décision d'entamer des négociations jusqu'à la signature de traités / accords.

Conformément aux dispositions de cette loi, les traités signés à l'échelle du gouvernement et des ministères sont soumis au gouvernement, pour son approbation par décision gouvernementale.

La publication au journal officiel de la Roumanie d'accords adoptés sur décision gouvernementale, et leur entrée en vigueur, peuvent être reportées jusqu'à l'achèvement de procédures de ratification par différentes institutions/autorités publiques, et la consultation de partenaires sociaux.

La priorisation d'accords spécifiques devrait mitiger les retards. Ces priorisations doivent être un processus objectif et tenir compte de l'envergure de la diaspora et du nombre de situations de détachement. Lorsque les parties compétentes ont achevé l'analyse, la partie négociante pourrait demander aux agences subordonnées d'agir avec la diligence requise, ce qui n'est pas aussi simple lorsque l'accord est signé à l'échelle du gouvernement et doit être ratifié par un grand nombre d'acteurs (ministères et agences).

## Moteurs pour adhérer aux accords ou les conclure, et comment les exploiter

Les principales préoccupations susceptibles d'être un moteur pour l'adhésion ou la conclusion d'un accord sont les détachements illicites, et la violation de la législation en matière des conditions de travail et de la santé et sécurité au travail affectant les ressortissants d'un état travaillant sur le territoire de l'autre état.

Une disposition très importante des accords est le recensement des domaines d'intérêt communs. Selon les parties signataires, ceci pourrait varier considérablement. Par exemple, un état recevant un grand nombre de travailleurs détachés pourra souhaiter donner priorité à l'action, tandis qu'un état possédant une diaspora nombreuse pourra souligner l'importance de l'information et des mesures de sécurité et santé au travail. Tous ces domaines prioritaires doivent être identifiés et énoncés dans le texte définitif, et leur priorisation doit être convenue par les parties signataires.

À titre d'exemple, les protocoles de coopération conclus avec l'Italie et l'Espagne ont été signés en raison du grand nombre de roumains travaillant/détachés en Italie/Espagne. Ces documents visent à assurer que les travailleurs roumains bénéficient des mêmes conditions de travail que les travailleurs locaux.

Les institutions qui sont des parties d'un accord bénéficient d'un renforcement des activités de coopération bilatérale, ce qui se traduit également, pour elles, par l'optimisation de leur capacité d'information des travailleurs sur leurs droits et leurs obligations, et de protection des droits de travailleurs.



## Plan à l'échelle nationale : Espagne

### Informations contextuelles

En Espagne, l'autorité la plus pertinente pour garantir la conformité à la directive 96/71 est l'Agence d'État pour l'inspection du travail et la sécurité sociale (*Organismo Estatal Inspección de Trabajo y Seguridad Social* – ITSS). Les pouvoirs administratifs qui lui sont dévolus habilite cet organisme, dans le cadre de sa compétence et au travers des organismes dont il est composé, à contrôler la conformité aux règles d'ordre social, à imposer des sanctions, et à assurer la prestation de services de conseil, conciliation, médiation et arbitrage sur ces questions.

Ces règlements sociaux comprennent ceux qui se rapportent à des questions relatives au travail, à la prévention de risques professionnels, à la sécurité sociale et la protection sociale, à l'emploi, à la formation professionnelle pour la protection de l'emploi et contre le chômage, à l'économie sociale, à l'émigration, aux mouvements migratoires et au travail des étrangers, à l'égalité des chances et du traitement, ainsi qu'à la non-discrimination dans l'emploi.

L'ITSS est l'organisme chargé du contrôle et du respect des règles pour les travailleurs détachés dans le cadre de la prestation transnationale de services au travers d'entreprises dans l'Union européenne, conformément aux dispositions de la directive 96/71 CE. Il s'agit également de l'organisme responsable de la surveillance et du contrôle de la mobilité des travailleurs provenant d'autres États membres de l'UE dans le cadre de la libre circulation de la main-d'œuvre, recrutés directement par des entreprises, et de ressortissants de pays tiers, provenant de pays hors de l'UE.

Cet organisme travaille en étroite collaboration avec les bureaux de sécurité sociale et les forces de sécurité nationales, qui sont requises pour certaines actions.

L'ITSS est également l'autorité habilitée à la signature d'accords d'échange d'information et de collaboration, par le biais de sa sous-direction générale des relations institutionnelles et l'assistance technique. À l'heure actuelle, cette sous-direction générale est chargée du contrôle des accords de collaboration signés avec le Portugal et la France.

Dans le contexte de l'Espagne, le détachement des travailleurs n'est pas une question d'actualité. Sur le plan de la politique, la position du gouvernement espagnol a évolué, dans une certaine mesure, au cours des 20 dernières années. Lors de son adhésion à l'UE, l'Espagne était un État membre à bas coûts de main-d'œuvre. De ce fait, l'Espagne ne comptait pas parmi les pays qui réclamaient l'imposition de restrictions plus sévères à la mobilité interne des travailleurs. Depuis 2006, lorsque d'autres pays aux coûts de main-d'œuvre relativement bas adhèrent à l'UE (Roumanie etc.), l'Espagne fut un des pays qui réclamèrent l'application d'un certain nombre de restrictions aux domaines et au nombre de travailleurs pouvant être déplacés depuis ces pays (Wagner, 2015). Dans ce contexte, il est utile de remarquer que le gouvernement espagnol a travaillé au renforcement d'une coopération transnationale visant à appliquer la réglementation sur les détachements par le biais d'accords internationaux. En conséquence, l'Inspection espagnole du travail et de la sécurité sociale a conclu des accords de collaboration bilatéraux à la fois avec des États membres aux coûts de main-d'œuvre élevés

(France) et des États membres aux faibles coûts de main-d'œuvre (Portugal, Pologne et Roumanie) (Inspection du travail et de la sécurité sociale, 2018).

Parmi les partenaires sociaux, la Confédération espagnole des organisations patronales (CEOE) n'a pas publié de positions officielles sur cette question : elle soutient principalement que les gouvernements devraient fournir des informations précises et à jour sur les règles applicables, afin de faciliter, pour les entreprises, l'observation des règlements en vigueur. Pour ce qui est des salariés, les syndicats accueillent favorablement la nouvelle directive. Leur position est la même que celle des syndicats européens, qui, comme le résume Riesco-Sanz et al., se réjouissent de la directive parce qu'« elle reconnaît de façon explicite l'objectif de la fourniture d'une protection juridique pour les travailleurs détachés, au lieu de se borner à un rôle de mécanisme pour la prestation transnationale de services par des entreprises au sein du marché unique ».<sup>42</sup>

En ce qui concerne le partage de l'information, les inspecteurs du travail et de la sécurité sociale participent activement au partage transfrontalier de l'information, notamment par le biais du système IMI. Toutefois, l'Espagne a également signé des accords de coopération et d'échange d'information avec d'autres pays, comme la France, le Portugal, la Roumanie et la Pologne, en obtenant des résultats divers.

L'Inspection du travail coopère avec différentes organisations, entre autres la Trésorerie de la sécurité sociale et l'Institut national de la sécurité et la santé au travail pour examiner les différentes situations survenant dans le détachement de travailleurs, lorsqu'il est nécessaire de procéder à des interventions conjointes. Toutefois, l'Inspection du travail est compétente pour le contrôle de la conformité aux règles d'ordre social et leur application.

Pour ce qui est de la mobilité des travailleurs, l'Espagne était traditionnellement un « pays d'accueil net » en termes de travailleurs détachés. Toutefois, avec la crise financière, cette situation a changé, et, depuis 2011, l'Espagne est officiellement un « pays d'envoi net », émettant plus de documents portables (PD) A1 qu'elle n'en reçoit.

Lorsque l'on considère les PD A1 reçus par l'Espagne, ce pays de l'UE occupe la septième place en termes de nombre de travailleurs détachés reçus en 2017, avec 60 488 travailleurs détachés en Espagne (dont 3% d'indépendants). Les secteurs où l'on compte le plus de travailleurs déplacés sont ceux des transports, de l'industrie, et du BTP.

En ce qui concerne le nombre de travailleurs espagnols détachés dans d'autres pays européens, l'Espagne était, en 2017, le troisième pays de l'UE pour l'envoi de travailleurs détachés (101 868).

Le nombre de documents portables A1 émis par l'Espagne augmente tous les ans depuis 2010. Ce nombre a augmenté de 10,4% de 2016 à 2017, et de 151% de 2010 à 2017.

Dans l'ensemble, la recherche qualitative axée à la fois sur les travailleurs détachés en Espagne et les travailleurs détachés d'Espagne est similaire à celle d'autres pays d'Europe :

---

<sup>42</sup> Riesco-Sanz, A., García, J. et María, M.M. (2019) - The posting of workers in the European road transport industry: An approach based on the discourses of social and institutional stakeholders, *European Journal of Industrial Relations*, p. 7.

elle reflète le fait que les travailleurs détachés sont généralement exposés à des conditions de travail inférieures à celles des travailleurs du pays.

Les principaux problèmes que doivent affronter les travailleurs détachés se rapportent au contournement des règles sur l'égalité de la rémunération et du temps de travail (horaire de travail plus long etc.) ainsi qu'aux problèmes relatifs à la mauvaise qualité de l'hébergement proposé.

### « Business case » pour l'adhésion à un accord existant ou la conclusion d'un accord similaire

Dans le cas de l'Espagne, un accord qui connut un grand succès dans la coopération transfrontalière est celui qui fut signé entre les autorités du travail d'Espagne et du Portugal. Une déclaration d'intention fut signée en 1998, et fut suivie, en 2002, par un accord de collaboration, qui est encore en vigueur aujourd'hui. Il est caractérisé principalement par le fait qu'il s'agit d'un accord administratif, axé sur l'échange d'informations entre les autorités d'inspection du travail d'Espagne et du Portugal, et fondé sur la nécessité d'une coopération entre les deux pays.

Grâce à l'accord, il a été possible de maintenir un cadre de collaboration dans les secteurs suivants :

1. Santé et sécurité au travail;
2. Accidents du travail : déclarations d'accidents du travail, et notification immédiate de la déclaration d'accident;
3. Permis de travail pour ressortissants de pays tiers;
4. Mesures de vérification avec des entreprises domiciliées dans le pays voisin : (a) citations, demandes de documentation, et identification du représentant légal ; (b) notification de comptes rendus d'infraction;
5. Échanges d'informations sur la mobilité des travailleurs;
6. Coopération et assistance dérivés de la directive 96/71 /CE dans le domaine de l'échange d'informations.

Grâce à l'accord, il a été possible de renforcer les connaissances des deux pays à différents niveaux, sur les plans politique, juridique et opérationnel.

Ceci comporte de très simples outils de gestion, qui ont été respectés par toutes les parties, même avec les différents changements de gouvernement survenus au cours des années. On pourrait utiliser un modèle similaire pour établir d'autres accords de coopération entre l'Espagne et différents pays.

Des accords de coopération présentant ces caractéristiques permettent d'accélérer les processus d'échange d'informations et de données, ce qui a un effet positif sur les travailleurs et sur les entreprises, ainsi que sur les systèmes de gestion des différentes administrations.

## Obstacles à la participation aux accords ou à leur conclusion, et comment pallier ces obstacles

Une des lacunes éventuelles des accords de coopération est le fait que les partenaires sociaux ne sont pas présents dans leurs comités de suivi. Leur participation serait bénéfique, car tant les syndicats que les organisations patronales suivent également la situation des travailleurs détachés, du fait qu'ils sont intéressés par une transparence absolue, et par l'élimination de la fraude dans ce type de prestation de service transnationale. Ceci pourrait se dérouler à l'aide de mécanismes assurant la protection et la sécurité des données à caractère personnel.

## Moteurs pour adhérer aux accords ou les conclure, et comment les exploiter

Les nouvelles structures créées par la Commission européenne et l'Autorité européenne du travail (AET) pourraient constituer un moteur important pour donner à l'échange d'informations une sécurité juridique dans l'échange d'informations, et établir des structures pour une collaboration permanente entre les pays pour l'exécution de plans de travail communs aux fins de l'amélioration des conditions des travailleurs détachés.

## Conclusions

Dans l'ensemble du projet, 11 accords au total ont été évalués et commentés, dans le cadre d'une comparaison plus large et d'un débat plus général entre les pays, résumés dans le présent rapport final.

Cette analyse, renforcée par quatre évènements en ligne pour présenter ces accords et en discuter, met en lumière certaines préoccupations et limitations récurrentes dans les pratiques actuelles de la coopération administrative, dans les pays examinés, ainsi que certaines stratégies possibles pour pallier à celles-ci.

Dans l'ensemble, il est intéressant de noter que tous les accords passés par des inspections et des ministères du travail mentionnent la question des accidents au travail comme une préoccupation commune, tant sur le plan de la prévention des accidents que sur celui de l'administration des amendes et de l'accès aux prestations. Un rappel que les règles sur le détachement, tout comme celles qui s'appliquent à d'autres domaines concernant des travailleurs exposés à des risques d'exploitation, doivent donner priorité aux objectifs de protection sociale et de la santé, notamment dans des secteurs particulièrement exposés aux risques, tel que celui du BTP.

En ce qui concerne plus spécifiquement les préoccupations relatives au partage de l'information et à la coopération, soulevées particulièrement dans les plans à l'échelle nationale de la Bulgarie et du Portugal, le renforcement de la coopération administrative nécessite le soutien d'un engagement politique décidé, conjointement avec l'allocation de ressources financières adéquates pour encourager les actions connexes.

La plupart des accords signés par des autorités publiques, couverts par cette étude, impliquent non seulement un engagement à la mise en commun des données ou de l'information, nécessitant éventuellement un effort supplémentaire au niveau des ressources humaines, mais aussi le partage des connaissances ainsi que des activités de formation, d'inspection ou de sensibilisation, dont la mise en œuvre risque d'être difficile dans l'absence de ressources adéquates ; par exemple, participer à un cours de formation ou exécuter une inspection conjointe à l'étranger. En fait, il s'agit d'activités essentielles pour doter les inspecteurs ou les agents de connaissances appropriées de la législation dans d'autres pays, ces connaissances étant, à leur tour, nécessaires pour assurer une coopération transfrontalière harmonieuse. En fait, comme il en est des accords signés par la Bulgarie avec la France et la Norvège, la coopération peut aller au-delà des mesures strictement nécessaires pour lutter contre la fraude et faciliter l'application de la législation en vigueur, et comprendre la mise en commun de bonnes pratiques entre les organismes concernés, de façon à contribuer de façon proactive à l'optimisation du cadre législatif national et des activités d'application.

Parmi les préoccupations et limitations récurrentes, qui avaient déjà été relevées dans les précédents projets Post-Lab et EU Post Lab, on note également le rôle des « contacts et relations personnels ». Dans une certaine mesure, tant que des activités de coopération internationale ne sont pas intégrées comme des tâches des autorités concernées, et émanent plutôt des activités et de la bonne volonté de certains agents, la substitution de ces agents pourrait menacer cette même coopération. Afin de faire des relations personnelles un atout

plutôt qu'une menace, les accords sélectionnés comprennent généralement un système de gouvernance approprié.

En général, comme pour l'accord passé entre la Bulgarie et la Norvège, ainsi que les accords examinés en Espagne et au Portugal, des réunions annuelles d'un comité directeur sont prévues. Ceci signifie que les parties doivent désigner un responsable, le remplacer si nécessaire, et communiquer entre elles, à des échéances régulières, les progrès réalisés dans les secteurs de coopération convenus et des mesures concrètes qu'elles s'engagent mutuellement à mettre en œuvre.

Comme dans le cas de l'accord entre le Portugal et l'Espagne, la gouvernance peut signifier également la désignation de personnes de référence locales, les inspecteurs travaillant dans des filiales locales pouvant être ceux qui relèvent la présence d'infractions et qui nécessitent une coopération rapide pour régler ces infractions éventuelles avant que les personnes soupçonnées ne disparaissent. Une démarche de ce genre pourrait être particulièrement instructive pour d'autres pays, la Pologne, par exemple, où les données et les compétences d'inspections du travail sont fortement décentralisées.

Une autre préoccupation majeure, signalée notamment en France, au Portugal, en Pologne et en Roumanie, est une éventuelle ramification des compétences, et, par conséquent, des données entre différentes institutions, celles-ci n'étant pas forcément distribuées de la même façon dans tous les États membres de l'UE. Ce problème, qui se rapporte principalement au champ d'action et à la compétence différents des inspections du travail et des institutions de sécurité sociale, a été soulevé au Portugal et en Roumanie, en impliquant ces deux institutions dans les cadres de coopération bilatéraux. D'un côté, la multiplication des acteurs concernés risque de ralentir la gouvernance et le processus de coopération, de l'autre, au-delà des limitations affectant la coopération internationale, les autorités nationales elles-mêmes risquent de pâtir des limitations au niveau de l'accès à des données pertinentes détenues par d'autres institutions dans leur pays.

À cet égard, comme on l'a déjà souligné dans le rapport final d'EU Post Lab, il est indispensable de faciliter le processus de partage des données à l'échelle nationale, tout au moins en ce qui concerne des informations essentielles, qui sont nécessaires pour vérifier l'observation des dispositions du droit du travail, de la santé et la sécurité, et de la sécurité sociale.

Signalons l'expérience intéressante du certificat DURC, en Italie, qui permet aux institutions de sécurité sociale et aux fonds sectoriels italiens d'accéder à l'information par le biais d'une plateforme sur la conformité ou non d'une certaine entreprise à ses obligations de versement des cotisations à la sécurité sociale et des paiements aux fonds sectoriels actifs dans le secteur du BTP. Des outils similaires pourraient être conçus dans d'autres pays à l'appui de la régularité de l'emploi, en permettant éventuellement à des entreprises d'accéder à des informations essentielles dont elles ont besoin pour vérifier les conditions de travail le long de la chaîne de sous-traitance.

En ce qui concerne la participation de partenaires sociaux et de fonds sectoriels, les plans à l'échelle nationale pour la Bulgarie et la France fournissent des exemples de participation des premiers. Compte tenu de leurs relations avec les entreprises et les travailleurs, les organisations patronales et les syndicats pourraient être des alliées pour la diffusion d'informations sur les dispositions et les conditions de travail devant être respectées, et pour le

renforcement de la conformité et la fourniture d'intrants pour des campagnes et mesures à mettre en œuvre.

En revanche, les accords passés par des fonds sectoriels en Italie et en France montrent la capacité des fonds de simplifier les détachements, tout en contrôlant l'observation des obligations de paiement des cotisations redevables pour les éléments de salaire intermédiés. Ces accords pourraient être appliqués dans d'autres pays, à condition (i) que des organismes similaires soient en place ; (ii) que les cotisations représentent une proportion similaire des salaires ; (iii) que le fonds soit mandaté à cet effet par la loi en vigueur, et par ses administrateurs (organisations patronales dans le cas de la France, et partenaires sociaux conjointement en Italie).

La comparaison effectuée au cours des événements du projet montre que la coopération entre autorités publiques et fonds sectoriels pourrait également contribuer à assurer la conformité dans le paiement des salaires et des cotisations de sécurité sociale.

Par exemple, conformément à la loi, le fonds allemand SOKA BAU peut accéder aux déclarations préventives sur le détachement, ce qui lui permet de réaliser ses objectifs légitimes afin d'assurer que des entreprises détachant des travailleurs dans le secteur du BTP inscrivent les travailleurs au régime de congés payés de SOKA BAU.

Par contre, grâce au certificat DURC, la CNCE, en Italie, peut faire en sorte que les entreprises du BTP ne puissent se soustraire au versement de cotisations aux fonds sectoriels. L'extension imminente à l'échelle nationale de *Congruità*, comportant l'émission d'un certificat si le nombre de travailleurs inscrits correspond aux effectifs nécessaires pour l'exécution de certains travaux de construction, contribuera également à la prévention du travail non déclaré, y compris par le biais du détachement illicite de travailleurs.

Enfin, l'accord passé entre ZUS, en Pologne, et SOKA BAU, constitue une autre filière de coopération possible. En alliant un institut de sécurité sociale à un fonds sectoriel, il permet au premier d'assurer le versement de cotisations de sécurité sociale sur des éléments de salaire intermédiés à l'étranger pour des travailleurs polonais dépêchés en Allemagne, en facilitant ainsi l'accès aux prestations correspondantes à la fin du détachement.

Dans l'ensemble, les conclusions comparées et les suggestions émanant de la recherche, ainsi que les intrants à l'échelle des pays examinés dans les sections précédentes, pourraient jouer un rôle particulièrement pertinent pour les activités de l'Autorité européenne du travail nouvellement constituée, qui pourrait tirer parti de l'expérience et des connaissances développées à l'appui de nouvelles voies de coopération entre des États membres, tant sur le plan du partage des connaissances et de l'apprentissage mutuel que sur celui de l'accès à des données et des informations pertinentes pour assurer la conformité aux règles du détachement.

## LA MISSION

Les objectifs du projet ISA sont la promotion et le renforcement d'une coopération transnationale entre autorités et parties prenantes, y compris des partenaires sociaux et des fonds sectoriels, en soutenant la mise en place d'accords de partage de l'information, dont l'objectif est le contrôle et la simplification du détachement de travailleurs.

Le projet rassemble des partenaires de sept pays d'Europe possédant les résultats des précédents Post-Lab et EU Post Lab, qui identifient des obstacles à une coopération transfrontalière, ainsi que des pratiques prometteuses faisant intervenir des organes de contrôle et des partenaires sociaux.

Dans le but de surmonter les limites actuelles, ISA sélectionne et évalue un ensemble d'accords afin d'examiner leurs réalisations et leurs limites, tout en proposant des solutions possibles.

[www.isa-project.eu](http://www.isa-project.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.