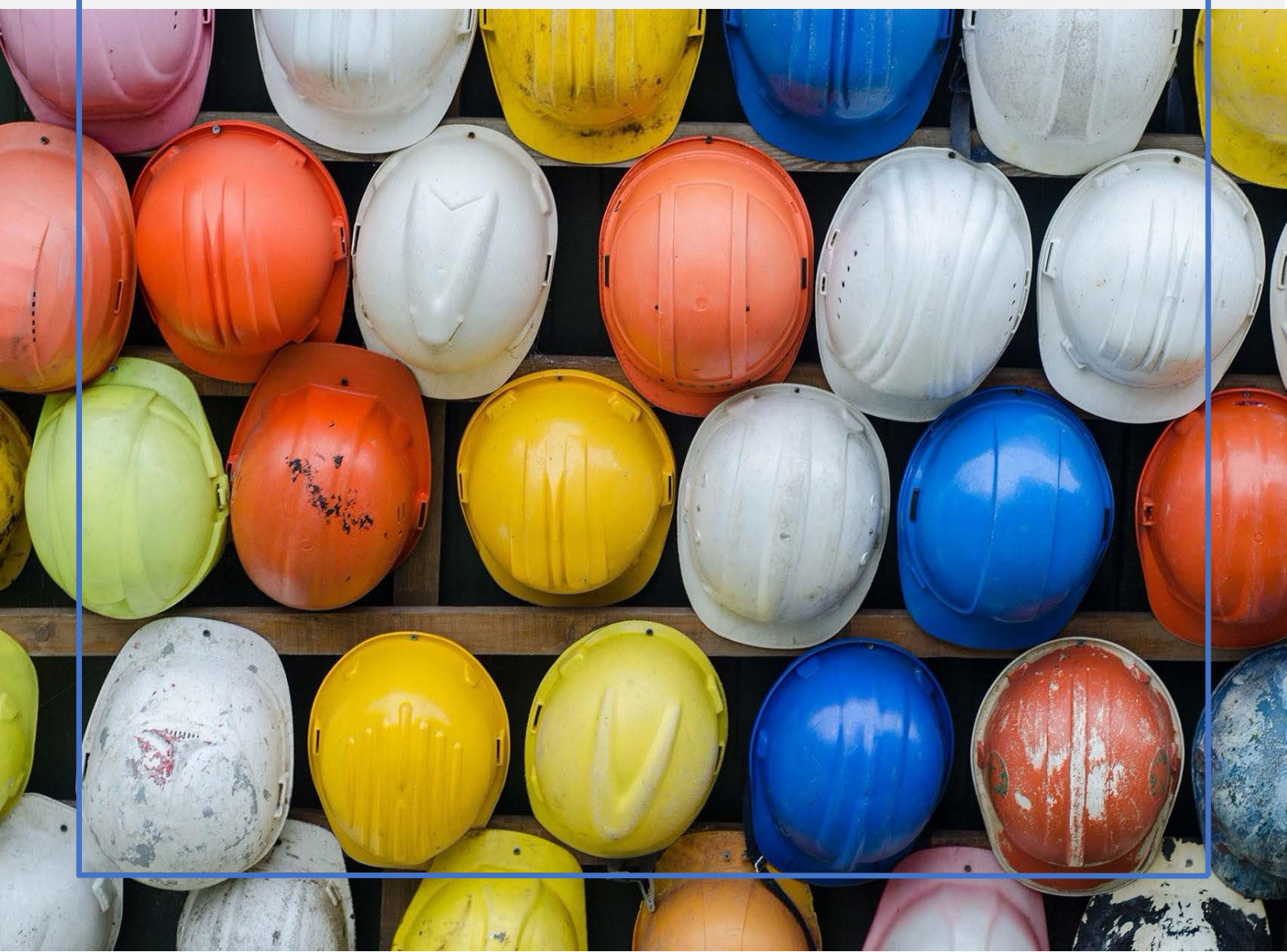


Indicații

Acorduri bilaterale transnaționale încheiate între French UCF și fondurile sectoriale active în alte state ale UE

Autor: Frédéric Turlan (Partea IR)

Martie 2021



Riscurile sau preocupări abordate de acest acord

Încă de la începutul anilor 2000, numărul companiilor străine care au obținut contracte de construcție publice sau private în Franța a fost în creștere. Cinci regiuni au reprezentat 70% din lucrătorii detașați în Franța: Grand-Est (104.000 lucrători detașați în 2018) care are graniță cu Germania, Ile-de- France (92.000), Auvergne-Rhône Alpes (74.000) care are graniță cu Italia, Haut-de-France (65.000) care are graniță cu Belgia și Provence-Alpes-Côte-d'Azur (77.000) care are de asemenea graniță cu Italia.

Trei sectoare de activitate utilizează în special lucrătorii detașați în Franța: industria, cu 80.560 declarații și 165.005 lucrători detașați declarați, construcțiile și lucrările publice, cu 52.509 declarații și 123.167 lucrători detașați și agricultura cu 23.981 declarații pentru 74.255 lucrători detașați.

În același timp, companiile franceze și-au desfășurat din ce în ce mai mult activitatea în statele învecinate, în special Germania, Belgia, Spania, Italia și Regatul Unit.

Aceste tendințe au determinat o majorare a mobilității lucrătorilor, în special prin detașare, cu consecințe semnificative în administrarea remunerației și statelor de plată, care pot fi împovărătoare în special pentru IMM-uri.

De fapt, Franța și statele învecinate precum Germania și Italia, au dezvoltat un sistem de intermediere a salariilor lucrătorilor din construcții prin intermediul fondurilor sectoriale, gândite pentru a garanta stabilitatea venitului în ciuda contractelor temporare din acest sector sau întreruperii neașteptate a lucrărilor ca urmare a condițiilor meteorologice potrivnice.

Conform diferențelor în cadrul organizării lor teritoriale, modelului de proprietate și beneficiilor, aceste fonduri sectoriale gestionează aproximativ 30% din salariile brute ale lucrătorilor prin contribuțiile plătite de angajator la fond care, la rândul său, dau dreptul lucrătorilor la o serie de beneficii (ex. indemnizație de concediu, indemnizație pentru condiții meteorologice potrivnice, indemnizație de vechime, acces la instruirea vocațională..).

Aceasta înseamnă că, atunci când un lucrător este detașat în străinătate, angajatorul va informa fondul competent din statul de origine și gazdă pentru a suspenda plata în statul de origine și a contribui în statul gazdă.

În schimb, lucrătorii vor obține dreptul la beneficiile oferite de fondurile sectoriale străine, pe care le pot pretinde la întoarcere, după ce se încheie detașarea.

Companiile din sectorul construcțiilor constituite în afara teritoriului francez trebuie să se înscrie la un fond pentru indemnizații de concediu din Franța (Congés intempéries BTP CIBTP), la nivel local, când vin să lucreze în Franța, conform Codului Muncii. Aceste fonduri sunt monitorizate și coordonate la nivel național de Union des caisses de France (UCF). UCF este administrat doar de organizația angajatorilor reprezentativi din sectorul construcțiilor.

O excepție de la acest principiu este reprezentată de acordurile bilaterale semnate cu anumite state membre UE. De exemplu: după un studiu extins, existența unui plan echivalent de drepturi la concediu a fost recunoscut între Franța și Germania. În acest context, s-a încheiat un acord de scutire pe 26 noiembrie 1997 între CIPTB-UCF și instituția națională SOKA-BAU.

Acest acord este implementat prin schimb de informații. De fapt, fondul competent de concediu plătit verifică dacă, la data detașării, compania este afiliată și dacă este la zi cu plata contribuțiilor datorate pentru lucrătorii declarați. Astfel, fondul eliberează un certificat atestând că, la data detașării, compania este la zi. Documentele sunt transmise de către fondul statului de origine fondului competent din statul de angajare prin UCF.

Obiective

Principala caracteristică a acestui acord este de a pune la dispoziție o procedură simplificată companiilor acoperite de sistemul concediilor plătite din sectorul construcțiilor, asigurând conformitatea cu regulamentul național cu privire la plata contribuțiilor. Contractele au următoarele obiective:

- a) să prevină detașarea lucrătorilor ca motor de dumping social;
- b) să protejeze lucrătorii din construcții asigurând continuitatea înscrierii în fondurile sectoriale, accesul la beneficiile conexe și o plată generală comparabilă cu remunerația aplicabilă în statul gazdă;
- c) să ușureze situația companiilor din construcții în prestarea serviciilor lor în străinătate;
- d) să distribuie informațiile între partenerii sociali și fondurile sectoriale din statele respective cu privire la termenii și condițiile de angajare din diferite state, în special cu privire la structura remunerației și rolul fondurilor sectoriale;
- e) să abordeze problema muncii nedeclarate și să supravegheze aplicarea corectă a dispozițiilor negocierii colective.

‘Plan de activitate’ pentru adoptarea acordului din punctul de vedere al părților interesate

Lucrători:	În absența acordurilor, contribuțiile lucrătorilor detașați vor fi distribuite între diferite fonduri, riscând să piardă elemente din salariu în statul gazdă sau să își piardă continuitatea necesară pentru majorarea drepturilor în statul de origine.
Companii:	Acordurile previn riscurile de dublă plată, reducând sarcina administrativă pentru angajații care interacționează doar cu fondul lor din statul de origine și în propria lor limbă. Se va completa un formular standard și se va transmite instituției naționale care va transmite datele relevante instituției din statul gazdă.
Sindicate:	Data fiind similaritatea costurilor de muncă generale dintre statele implicate, sindicatele beneficiază de un instrument care stimulează respectarea acordurilor colective de către companiile din construcții.
Organizațiile angajatorilor :	Organizațiile angajatorilor beneficiază de un instrument care simplifică cerințele administrative în cazul detașării pentru companiile lor, asigură posibilitatea companiilor de a rectifica posibilele erori și asigură un cadru activităților la nivel internațional. Încă o dată, similaritatea la nivel de remunerație în statele acoperite constituie o condiție cheie pentru simplificare în vederea asigurării unei concurențe loiale.

Fonduri sectoriale: Fondurile beneficiază de un instrument facil de garantare a afilierii continue și plată de către companii, oferind un serviciu apreciat de afiliații lor¹.

Instituții publice: Instituțiile publice (în special instituțiile de asigurări sociale) beneficiază de un nivel mai ridicat de certitudine cu privire la regularitatea angajamentelor, în special atunci când se aplică acorduri în paralel pentru a împărtăși informații cu fondurile sectoriale. În acest sens, se constată, comparativ cu formularul A1 peste afilierea din statul de origine, că fondurile certifică de asemenea regularitatea cu plata contribuțiilor înainte și în timpul perioadei de detașare, o condiție nesolicitată însă în cadrul procedurilor de certificare a afilierii corecte a lucrătorilor detașați la instituția de asigurări sociale din statul de origine conform Articolului 12 din Regulamentul CE 883/2004.

Caracteristici principale

Acordul permite companiei de origine să contribuie mai degrabă la său fondul sectorial decât la cel din statele gazdă pentru lucrătorii detașați. În acest sens, compania trebuie să întocmească o declarație, disponibilă pe paginile de internet ale ambelor instituții naționale în limbile proprii, incluzând: numărul de înregistrare sau codul de identificare, locul detașării, tipul de activitate, numele clientului, data de începere și încheiere a detașării și lucrătorii detașați.

Pentru acordarea scutirii, compania își va respecta obligațiile de contribuție la fondul sectorial din statul de origine și o va face și în perioada detașării.

În special, luând exemplul acordului UCF-ULAK², textul este structurat după cum urmează:

- Un preambul cu reamintirea obiectivului de a stabili procedurile cu privire la scutirea de la plata contribuțiilor față de fondul sectorial din statul gazdă, în caz de detașare.
- O primă parte cu privire la legislația aplicabilă în Germania și Franța cu explicații detaliate referitoare la legislația aplicabilă la data la care s-a semnat acordul. De la data încheierii sale, acordul nu a mai fost actualizat, ambele instituții verifică regulat modificările apărute în statul respectiv și își informează partenerul. Ambele instituții notifică imediat modificările datelor și organizează cel puțin o ședință pe an.
- O a doua parte stabilește obiectivul acordului mai sus menționat.
- O a treia parte pune accent pe regulile de procedură:
 - Prezintă o definiție a statului de origine și a statului gazdă;
 - Confirmă că UCF va fi singura instituție franceză participantă la acord în numele mai multor afiliați regionali ai UCF din Franța (13 fonduri regionale). UCF este responsabil de transmiterea informațiilor în rețeaua proprie a fondurilor regionale și centralizarea cererilor transmise de aceste fonduri regionale.
 - Declară că, atunci când o companie este înregistrată de una din cele două instituții și își plătește contribuția (CIBTP-UCF sau ULAK), nu este obligată să fie afiliată

¹ Însă, SOKA-BAU nu se ocupă de solicitarea de eliberare a cărții de identitate franceze BTP care trebuie adresată direct UCF de către compania germană care detașează angajații în Franța.

² ULAK este fondul pentru concediul plătit și instruirea vocațională stabilit sub umbrela SOKA BAU (celălalt fiind fondul de pensii ZVK).

la instituția națională din statul gazdă și nu trebuie să plătească o contribuție la aceasta.

- Organizează schimbul de date și certificate între cele două instituții naționale pentru a se asigura că respectiva companie care detașează lucrători și-a plătit contribuțiile la instituția sa națională.
- Descrie procesul de urmat în situația puțin probabilă în care compania a detașat mai mulți lucrători decât numărul menționat în declarația trimisă instituției sale naționale.
- Include o dispoziție de clarificare a situației societăților afiliate la instituția națională însă, conform activităților lor, nu va fi acoperită de instituția națională din țara gazdă. De exemplu, Autoritatea Vamală din Germania, responsabilă de controlul lucrătorilor detașați, poate găsi o companie franceză pe un șantier care nu este afiliată la CIBTP-UCF datorită activităților sale, însă trebuie să fie afiliată în Germania la ULAK dacă este o companie germană.
- Include dispoziții cu privire la situația funcționarilor. Planul fondului de concedii din Germania acoperă doar situația muncitorilor. Dacă o companie germană trimite un funcționar în Franța, acordul scoate în evidență faptul că respectiva companie trebuie să respecte legislația franceză și acordurile colective care se aplică funcționarilor.

O secțiune finală prevede că instituțiile trebuie să își acopere propriile costuri. În plus, se pune accent pe faptul că ambele versiuni, franceză și germană, sunt obligatorii, iar acordul este încheiat pe termen nedeterminat.

Tabelul 1. Ratele contribuției și parametrii la data de 1.01.2021

Taxe aplicate salariului brut - Franța	Partea din salariul brut	Taxe aplicate salariului brut - Germania	Procent din salariul brut
<i>Indemnizație de concediu</i>	19,80%	<i>Indemnizație de concediu</i>	15,40% (din ianuarie 2019)
<i>Indemnizație instruire vocațională</i>		<i>Indemnizație instruire vocațională</i>	Toate zonele: 2,40% Excepție Berlin: 1,65%
<i>Pensie suplimentară</i>		<i>Pensie suplimentară</i>	Germania de Vest:3,0% Germania de Est:1,1% Vest Berlin: 3,0% Est Berlin: 1,1%
<i>Indemnizație pentru condiții meteorologice potrivnice</i>	0,74 (lucrare structurală)sau 0,15% (a doua lucrare)	<i>Indemnizație pentru condiții meteorologice potrivnice</i>	2%
Protecția muncii (OPPBTB)	0,11%		
Beneficiu social (APAS-BTP)	0,40%	<i>Costuri sociale</i>	Doar pentru Berlin: 5,7%
Activitate temporară	0,11%		
Contribuția profesională în funcție de acordul colectiv regional	0,10% - 1,17%		
Total	20,67% - 22,33% în funcție de natura activităților (lucrare structurală a doua lucrare) și sediul angajatorului.	Total	Germania de Vest:22,8 % Germania de Est:20,9% Vest Berlin: 27,75% Est Berlin: 25,85%

Procesul de adoptare și rolul diferitelor părți sociale implicate

Condiții necesare pentru acorduri de aplicat când: (i) recunoașterea contribuțiilor la fondurile sectoriale și a altor taxe ca parte din ratele minime la care lucrătorii detașați au dreptul; (ii) recunoașterea caracteristicilor similare ale contribuțiilor și taxelor din statele acoperite.

În Franța, companiile cu sediul în străinătate din domeniul construcțiilor și lucrărilor publice trebuie să se afilieze la un fond Congés Intempéries BTP (CIBTP) de îndată ce detașează angajați în Franța, conform dispozițiilor [Articolelor L.1262-4](#) și [D.3141-14](#) din Codul Muncii. Acestea din urmă declară că planul oferit pentru secțiunea din Codul Muncii cu privire la fondul de plată a indemnizației de concediu *'se aplică și angajamentelor nestabilite în Franța'*.

Evenimentul declanșator al obligației de afiliere la fondurile CIBTP, precum și obligațiile rezultate sub aspectul declarării salariilor plătite și plata contribuțiilor conexe este reprezentat de faptul că o companie detașează angajați pe teritoriul francez.

Acest principiu este însoțit de excepțiile prevăzute la [Articolele D. 3141-26](#) și [D. 3141-27](#) din Muncii. În baza acestui ultim articol, s-a încheiat acordul bilateral respectiv. De exemplu, articolul D.3141-26 subliniază faptul că *'companiile prevăzute la Articolul D. 3141-14, înregistrate în alt stat membru al Uniunii Europene sau în alt stat parte la acordul Spațiului Economic European, pot fi scutite de la obligațiile'* prevăzute în subsecțiunea ce pune accent pe companiile din sectorul construcțiilor, *'dacă pot face dovada că angajații lor beneficiază de drepturile de concediu plătit pentru perioada de detașare conform condițiilor cel puțin echivalente cu cele prevăzute de legislația franceză'*.

În Germania, legitimitatea acordurilor este confirmată printr-un acord colectiv la nivel sectorial. Articolul 5 Nr. 3 Arbeitnehmer-Entsendegesetz prevede: "Un acord colectiv așa cum se prevede în secțiunea 3 poate prevedea ... colectarea contribuțiilor și acordarea de beneficii în legătură cu drepturile la concediu prevăzute la nr. 2 printr-un mecanism comun al părților la acordul colectiv prin care se garantează că nu se solicită simultan angajatorului străin să plătească contribuțiile la mecanismul comun respectiv și la un mecanism comparabil din statul în care angajatorul își are sediul, iar procedura aplicată prin mecanismul comun al părților la acordul colectiv implică creditarea acelor beneficii pe care angajatorul străin le-a prelungit deja lucrătorilor în aplicarea dreptului lor la concediu așa cum se prevede în statut, acordul colectiv sau acordul individual".

Informații cu privire la obligațiile angajatorilor sunt disponibile pe pagina de internet SOKA-BAU în 14 limbi cu explicații referitoare la "[planul fondului de concediu al companiilor care detașează lucrători comerciali](#)". Se oferă informații [angajatorilor](#) și [angajaților](#). O [broșură](#) este de asemenea disponibilă în toate cele 14 limbi cu alte detalii.

Aspecte legale la nivelul UE și național prin care se uniformizează sau se limitează contractul

Baza legală a contractelor sunt actele naționale ce transpun Directiva detașării lucrătorilor, în special cu privire la dreptul lucrătorilor detașați de a beneficia de remunerație și

³ UCF pune la dispoziție pe pagina sa de internet [textele de referință](#) aplicabile fondului de concediu.

concediu de odihnă minim plătit conform legii sau dispozițiilor contractului colectiv aplicabil în statul gazdă.

Așa cum se explică în secțiunea „proces”, în Franța, legitimitatea acordurilor este confirmată și prin Muncii și acordurile colective sectoriale încheiate de partenerii sociali reprezentanți.

În Germania, legitimitatea acordurilor este confirmată de acordul colectiv aplicabil prelungit asupra tuturor angajatorilor și angajaților din sectorul construcțiilor.

Scutirile de la afilierea la fondul sectorial din statul gazdă sunt considerate legitime atunci când lucrătorii beneficiază de un nivel de protecție similar cu cel din statul de origine. Acordurile dintre fondurile sectoriale apar ca instrument corespunzător pentru a identifica aceste situații dat fiind că garantează înțelegerea reciprocă a similarității protecției transfrontaliere, reducând riscurile conflictului dintre legi. Asigurând o continuitate a contribuțiilor la fondurile din statul de origine, acordurile mențin toate elementele salariale considerate obligatorii la nivel național.

Acțiuni implementate pentru a aborda restricțiile

Semnatarii mențin o relație constantă pentru a verifica companiile și declarațiile. Acest dialog de colaborare permite soluționarea neregulilor. Organizează cel puțin o întrunire pe an și fac schimb de date și declarații. Însă, procesul nu este complet digitalizat, ceea ce poate provoca o oarecare întârziere. SOKA-BAU a observat de asemenea că fondurile nu împărtășesc date cu privire la anumiți angajatori sau angajați cu părțile interesate cum ar fi sindicate sau organizații ale angajatorilor. Aceste date sunt considerate date personale sensibile și astfel sunt protejate în baza regimului „protecției datelor speciale”. Însă, SOKA-BAU are acces la notificările conform cărora angajamentele transmise trebuie să facă obiectul autorității vamale.

Rezultatele acordului

În 2020, au existat 42 angajatori care au trimis 354 lucrători din Franța în Germania.

DESPRE

Obiectivele proiectului ISA sunt promovarea și consolidarea cooperării transnaționale între autoritățile și părțile interesate implicate în detașarea lucrătorilor din sectorul construcțiilor, prin promovarea stabilirii unor acorduri privind schimbul de informații menite să monitorizeze și să faciliteze detașarea lucrătorilor.

Proiectul se va baza pe practicile existente între fondurile sectoriale din Italia, Germania, Austria și Franța, unde fondurile sectoriale, susținute de guverne, au negociat și au încheiat cu succes acorduri care simplifică procedurile necesare pentru detașarea lucrătorilor în străinătate, asigurându-se în același timp că angajatorii care detașează lucrători în străinătate respectă plata elementelor salariale datorate (precum concediul plătit) și permițând cu ușurință verificarea informațiilor relevante în țara care inițiază detașarea, dacă este necesar.

www.isaproject.eu



Proiectul este desfășurat cu sprijinul financiar al Comisiei Europene.

Opiniile exprimate în prezentă reflectă doar viziunea autorilor.

Comisia Europeană nu este responsabilă de utilizarea informațiilor cuprinse în acest document.