

**Projet cofinancé  
par la Commission européenne  
VP-2019/001/0041**

## **PROJET**

### **Le travail détaché** **Une nouvelle directive pour une vision commune:** **Le développement de la mobilité**

**Les objectifs principaux de ce projet Européen sur les travailleurs détachés, dans le secteur de l'agroalimentaire, sont :**

- Faire un état des lieux, au niveau national, de l'utilisation des travailleurs détachés en Europe. Cet état des lieux se fera par la mise en place d'une enquête.
- Analyser la nouvelle directive 2018/957/CE
- Échanger avec l'EFFAT, concernant la mise en place de la nouvelle autorité européenne du travail.
- Se mettre d'accord sur la rédaction d'une position commune
- Élaborer un outil d'informations à destination des travailleurs et des entreprises
- Communication, organiser la diffusion des résultats de ce projet

#### **Méthode de travail, recherche d'informations par l'élaboration d'un questionnaire :**

Pour répondre aux différents objectifs du projet européen et pour avoir une meilleure vision de la situation dans les différents pays, il a été élaboré un questionnaire à destination des différents partenaires et des soutiens du projet :

Partenaires :

FAI-CISL (Italie) / CFE-CGC (France / UGT (Espagne) / EMWU (Allemagne) et Coldiretti (Italie employeur)

Soutiens :

EFFAT (Fédération européenne des travailleurs) / OBES (Grèce) / UGC-CISL (Italie) / CBAO (Bulgarie employeur) / CEETTAR (Fédération européenne des employeurs) / Confederdia (Italie employeur)

#### **Les objectifs du questionnaire sont :**

- Réunir les informations sur la nouvelle directive 2018/957/CE concernant le détachement des travailleurs
- Analyser la transposition de la directive dans les différents pays
- Faire un bilan sur le détachement des travailleurs depuis son origine
- Regarder la place des fédérations européennes

#### **Analyse de l'enquête:**

*Vous trouverez ci-dessous la synthèse des réponses de chaque question par pays et une synthèse des réponses par question et en annexe vous trouverez l'ensemble des questionnaires qui nous ont été envoyés par les partenaires.*

- 5 pays ont répondu aux questionnaires Italie / France / Allemagne / Espagne / Bulgarie + le CEETTAR (Fédération européenne des employeurs):

# Questionnaire

**L'enquête c'est déroulé de janvier 2021 à mars 2021**

## Italie 21 réponses

1) FEDERDIA ABRUZZO, Mario Nucci 2) BARONE PIZZINI società agricola per azioni, SilvaNon Brescianini 3) Coldiretti Brescia, Antonio Zanetti et Massimo AlbaNon 4) Synergie Spa, Sara Di PierNon 5) CONFEDERDIA - Confederazione Italiana Dirigenti Quadri Impiegati Agricoli, Nunzio Cellucci et Simona Capaccioli 6) FAI CISL Foggia, Donato Di Lella 7) Fai Cisl Verona, Chiara Abbati 8) Fai Cisl Campania, Bruno Ferraro 9) FAI CISL CZ KR VV, DANIELE GUALTIERI 10) Fai Cisl, Romolo Piscioneri, Dario Bruschi et silvano scaccabarozzi 11) FAI CISL DEL FRIULI VENEZIA GIULIA, Stefano Gobbo 12) Fai Cisl Cosenza, Antonio Pisani 13) Fai Cisl Sicilia, Pierluigi Manca 14) FAI CISL Monza Brianza Lecco, Stefano Bosisio 15) AMI ACQUE MINERALI D'ITALIA, Marcello Rellini 16) Colussi S.p.a., Marco Scarponi 17) Froneri, Luigi Marsini

## France 1 réponses

FEDERATION CFE CGC AGRO, DIDIER NAESSENS

## Allemagne 1 réponse

EVW e.V., Nedka Stockhausen

## Espagne 1 réponse

Serre Albani, Panchokhalo

## Bulgarie 1 réponse

Valentina Vasilyonava

## Fédération européenne des employeurs

CEETTAR, Jérôme Roche

## Questionnaire :

### **A) Nouvelle Directive 2018/957/CE concernant le détachement des Travailleurs.**

1) Avez-vous pris connaissance de cette nouvelle directive

<b>Italie</b>	<b>11 oui</b>	<b>10 non</b>
<b>France</b>	<b>1 oui</b>	<b>0 non</b>
<b>Allemagne</b>	<b>1 oui</b>	<b>0 non</b>
<b>Espagne</b>	<b>1 oui</b>	<b>0 non</b>
<b>Bulgarie</b>	<b>1 Oui</b>	<b>0 non</b>
<b>Ceettar</b>	<b>1 oui</b>	<b>0 non</b>
<b>Total</b>	<b>16 oui</b>	<b>10 non</b>

2) Pensez-vous, que cette nouvelle directive permet des évolutions positives pour les travailleurs détachés ?

<b>Italie</b>	<b>18 oui</b>	<b>3 non</b>
<b>France</b>	<b>2 oui</b>	<b>0 non</b>
<b>Allemagne</b>	<b>1 oui</b>	<b>0 non</b>
<b>Espagne</b>	<b>1 oui</b>	<b>0 non</b>
<b>Bulgarie</b>	<b>1 oui</b>	<b>0 non</b>
<b>Ceettar</b>	<b>1 oui</b>	<b>0 non</b>
<b>Total</b>	<b>23 oui</b>	<b>3 non</b>

3) Pouvez-vous nous indiquer, quels sont les points forts et les points faibles de cette nouvelle directive?

<b>Italie</b>	<b>14 oui</b>	<b>7 non</b>
<b>France</b>	<b>1 oui</b>	<b>0 non</b>
<b>Allemagne</b>	<b>1 oui</b>	<b>0 non</b>
<b>Espagne</b>	<b>0 oui</b>	<b>1 non</b>
<b>Bulgarie</b>	<b>1 oui</b>	<b>0 non</b>
<b>Ceettar</b>	<b>1 oui</b>	<b>0 non</b>
<b>Total</b>	<b>18 oui</b>	<b>8 non</b>

Pouvez-vous nous dire lesquels?

### Italie

Points forts :
Une politique plus attentive aux travailleurs détachés (TD), élimination du dumping social
Nouvelle directive avec le renforcement des droits et plus de transparence des rémunérations pour les TD
Protection, respect, droit et Égalité de traitement et non-discrimination pour les TD.
Garantir des conditions de concurrence équitables pour les entreprises
La réglementation permet de réduire le déséquilibre concernant les travailleurs intérimaires
Une protection renforcée tant juridique que économique pour les travailleurs européens et non européens, en particulier ceux qui viennent de pays en développement où les travailleurs sont sous-payés.
Cette nouvelle directive renforce l'égalité de rémunération tant au niveau Européen, national et locale, si plus favorable pour les travailleurs détachés.
Points faibles :
La vérification de la demande dans chaque État et du respect des règles
Cette nouvelle directive devrait avoir plus de force pour entreprendre des actions collectives.
Difficultés d'information, de formation et de faire appliquer toutes les directives issues de la négociation collective

### France

Points forts :
Clarification sur les types d'entreprises utilisatrices des TD avec la création d 'un statut de salarié détaché de longue durée

### Allemagne

Points forts :
Alignement des normes salariales dans l'UE (dans le pays d'accueil), par exemple avec d'autres composantes salariales
Mise en œuvre de meilleures conditions de travail pour les travailleurs détachés.
Points faibles :
Les travailleurs détachés, devront probablement changer d'employeur chaque année s'ils souhaitent travailler temporairement à l'étranger. Cela entraînera une insécurité et une incertitude encore plus grandes concernant les perspectives professionnelles mais aussi une possibilité de dégradation de la qualité des services.

### Bulgarie

Points forts :
La directive permet d'améliorer les conditions de travail , la santé et sécurité, une rémunération égale et équitable pour les travailleurs détachés par rapport aux travailleurs locaux, lutter contre le dumping social.

Points faibles :

Il existe encore des possibilités pour contourner les règles et utiliser les travailleurs détachés comme des travailleurs mal payés et moins protégés socialement.

## Ceettar

Points forts :

Le principe "à travail égal, salaire égal" + l'égalité de traitement entre les travailleurs intérimaires et les employés locaux.

### Analyse des réponses :

Sur la 1er question une majorité (16 sur 26) des sondés ont bien pris connaissance de la nouvelle directive mais il est nécessaire de poursuivre son appropriation. Sur la question 2 à la très grande majorité (23 sur 26) la nouvelle directive est une réelle avancée pour les travailleurs détachés.

Dans les points forts, il y a l'impact positif sur le dumping social, une meilleure garantie des conditions de concurrence, un renforcement de l'égalité de traitement et des respects du droit des travailleurs, le principe travail égal / salaire égal et l'amélioration des conditions de travail. Dans les points faibles la nécessité de mettre en place un contrôle pour une bonne application de la directive, la difficulté d'informer tous les acteurs concernés par cette nouvelle réglementation.

Globalement l'ensemble des réponses est très favorable à cette nouvelle directive, même si il reste quelques inquiétudes concernant sa mise en œuvre et quelques clarifications concernant son interprétation.

### B) Chaque état membre de l'UE avait deux ans pour transposer la directive 2018/957/CE et au plus tard le 30 juillet 2020

4) Savez-vous, si la directive a bien été transposée dans votre pays?

<b>Italie</b>	<b>16 oui</b>	<b>5 non</b>
<b>France</b>	<b>2 oui</b>	<b>0 non</b>
<b>Allemagne</b>	<b>1 oui</b>	<b>0 non</b>
<b>Espagne</b>	<b>1 oui</b>	<b>0 non</b>
<b>Bulgarie</b>	<b>1 oui</b>	<b>0 non</b>
<b>CEETTAR</b>	<b>0 oui</b>	<b>1 non</b>
<b>Total</b>	<b>21 oui</b>	<b>5 non</b>

Avez-vous pris connaissance du texte de la réglementation transposée et applicable dans votre pays?

<b>Italie</b>	<b>9 oui</b>	<b>12 non</b>
<b>France</b>	<b>1 oui</b>	<b>0 non</b>
<b>Allemagne</b>	<b>1 oui</b>	<b>0 non</b>
<b>Espagne</b>	<b>1 oui</b>	<b>0 non</b>
<b>Bulgarie</b>	<b>1 oui</b>	<b>0 non</b>
<b>CEETTAR</b>	<b>0 oui</b>	<b>1 non</b>
<b>Total</b>	<b>13 oui</b>	<b>13 non</b>

Le texte de la réglementation transposée dans votre pays est-il identique à la directive 2018/957/CE ou y a-t-il des différences ?

Pas de réponse de la France, Allemagne, Espagne, Cettar et pour quelques réponses de l'Italie elles sont : « je ne sais pas, je suppose que c'est la même chose, je ne suis pas au courant » seul la réponse de la Bulgarie est non à la transposition identique.

## Analyse des réponses :

Sur la question 4, les réponses (21 sur 26) sont positives concernant la transposition de la directive dans les 5 pays mais sur la question suivante seulement 13 réponses sur 26 confirment avoir pris connaissance de cette nouvelle réglementation transposée dans leur pays. Pour le Ceettar il est au niveau Européen. Sur la dernière question, aucune réponse concernant la directive et sa transposition en droit du pays, est-elle identique ou pas! la question reste en suspens.

Pour rappel, très souvent nous constatons une différence, d'un pays à un autre, dans la transposition d'une directive européenne, à l'inverse d'une réglementation européenne qui s'applique telle quelle, d'où la nécessité de s'approprier les nouveaux textes au niveau national.

### C) Bilan sur le détachement des travailleurs depuis son origine

5) Pour vous, quelles sont les bonnes et mauvaises pratiques sur l'utilisation des travailleurs détachés depuis la première directive en 1996 à nos jours ?

#### Italie

Je ne sais pas (8 réponses)
Je n'ai pas eu de situation à comparer car les entreprises utilisent presque exclusivement la main-d'œuvre locale
Dans la province où je travaille, les entreprises n'ont pas recours au détachement transnational.
Point positif :
Des progrès ont été réalisés avec un contrôle accru, de la qualité du travail, des salaires, des politiques d'aide sociale et la protection des Travailleurs détachés
La libre utilisation des TD en garantissant l'égalité des conditions de travail et des rémunérations tout en protégeant leurs droits.
L'origine de la législation, visait à éliminer le dumping social dans les pays Européens, qui n'a pas été définitivement éradiqué au fil des ans
La possibilité pour les TD de venir dans des pays de l'UE avec leur famille et d'être traitée sur un pied d'égalité avec les citoyens de cet État.
Plus de transparence et l'utilisation des bonnes pratiques
Point négatif :
le dumping social
L'inégalité de traitement entre les travailleurs.
Embaucher des travailleurs dans les pays en développement pour les laisser travailler dans d'autres pays et les payer moins que les travailleurs locaux.
Il faut plus de transparence et d'information

#### France

Point positif :
Directive visant à réaliser une base commune dans ce domaine
Point négatif :
Pratiques frauduleuses pour contourner les directives

#### Allemagne

Point positif :
Le large éventail de services offert aux entreprises, de meilleures possibilités de trouver la bonne offre ou le bon partenaire commercial, l'égalité de traitement entre les travailleurs détachés et les travailleurs du pays d'accueil, l'amélioration de l'accès à l'information, par exemple le financement garanti des centres de conseil.
Point négatif :
Les travailleurs détachés sont pour la plupart engagés dans des formes d'emploi, telles que le transport ou les soins où ils sont largement exclus de la vie publique du pays d'accueil. Ils ne peuvent pas suivre des cours de langue ou ils doivent être disponibles à tout moment.

## Espagne

Point positif :

Les avantages liés à une application contractuelle unique, tant au niveau des salaires que de la protection de l'emploi.

## Bulgarie

Point positif :

l'égalité de rémunération et de droits pour les travailleurs détachés et locaux.

## Ceettar

Point positif :

Il garantit que les droits et les conditions de travail des travailleurs sont protégés dans toute l'UE

Point négatif :

Processus non réel de convergence entre le marché du travail et la législation de chaque État membre, pratiques frauduleuses pour contourner les directives

## Analyse des réponses :

Sur le bilan de l'application de la première directive pour les travailleurs détachés depuis 1996 et avant la nouvelle directive de 2018, les avis sont partagés. Il y a ceux qui ne savent pas, pour d'autres les entreprises de leur secteur qui n'utilisent que de la main d'œuvre locale et enfin ceux qui n'ont jamais eu recours aux travailleurs détachés.

Pour les autres les points positifs: le développement des bonnes pratiques, l'évolution vers une égalité de traitement tant sur la rémunération que sur les conditions de travail, une pression accrue pour éliminer le dumping social, l'amélioration de l'accès à l'information, des possibilités supplémentaires offertes aux entreprises et aux salariés, une contractualisation entre l'entreprise et les salariés régis par le droit Européen...

Les points négatifs, utiliser les travailleurs détachés pour faire du dumping social par des pratiques frauduleuses, rémunérer les travailleurs détachés moins cher que les salariés locaux, un manque de transparence...

En conclusion, nous pouvons dire que, de la réglementation en la matière, entre 1996 et 2018, a permis une évolution, certes insuffisante, mais positive du traitement des travailleurs détachés avec un constat sur la nécessité d'apporter des modifications à la réglementation ce qui fût fait, en partie, par la nouvelle directive 2018/957/CE.

6) Pouvez-vous nous dire, quels sont les avantages et désavantages du recours aux travailleurs détachés qu'il soient temporaires, saisonniers ou toutes autres formes de détachement ?

## Italie

Je ne sais pas (6 réponses)

Il n'y a pas d'avantages ou de désavantages spécifiques, mais en même temps c'est bien de donner la possibilité de la libre circulation des travailleurs en Europe

Avantage :

Une plus grande souplesse dans la gestion de l'entreprise, de trouver de la main-d'œuvre dans l'UE y compris pour de courtes périodes

Une entreprise peut tirer de grands avantages des travailleurs détachés hautement qualifiés et spécialisés mais c'est aussi un outil intéressant pour l'utilisation de ressources humaines.

Pour les travailleurs qui vivent dans les pays en développement, cela peut être une opportunité de trouver un emploi.

Permet aux travailleurs étrangers de se constituer un réseau et d'améliorer leurs compétences.

Inconvénient :

Problèmes de langue.

L'exploitation d'une main-d'œuvre bon marché avec une inégalité de traitement entre le pays d'origine et le pays où le service est exécuté, puisqu'ils sont souvent moins bien payés que les travailleurs locaux
Aucun avantage pour le travailleur, mais des avantages pour l'entreprise.
Concurrence accrue pour les travailleurs locaux (partiellement résolue par la disposition relative à l'égalité de traitement).

## France

Avantage :
Pallier le manque de main d'œuvre en fonction des besoins de chaque pays, par exemple pour la France, la main d'œuvre pour les récoltes saisonnières et aléatoires (vendanges...).
Inconvénient :
Concurrence déloyale (niveau de salaire), conditions de vie des travailleurs, contournement des règles sociales et fiscales des entreprises

## Allemagne

Avantage :
Grâce au détachement, les entreprises ont la possibilité d'accepter des commandes transfrontalières et d'envoyer temporairement leurs employés dans un autre pays de l'UE pour les exécuter.
Grâce à la concurrence accrue, le consommateur bénéficie de meilleures offres.
Le marché intérieur de l'UE se développe et se rapproche.
Inconvénient :
Malheureusement, les meilleures offres se font souvent au détriment des employés. Ces derniers sont rarement informés de la situation juridique dans le pays d'accueil. En outre, les travailleurs détachés vivent souvent dans l'isolement social, car ils laissent leur famille et leurs amis à la maison. L'éducation de leurs enfants n'est pas suffisamment garantie en raison de l'absence des parents. Toutes les familles ne peuvent pas résister à ces difficultés.

## Espagne

Avantage: une meilleure protection générale
Inconvénient: l'exécution des contrats dans les pays d'origine

## Bulgarie

Points forts :
Empêcher le détournement de travailleurs par des agences de travail temporaire, imposer des obligations légales, garantir l'égalité de rémunération entre les travailleurs locaux et les travailleurs détachés ;

## Ceettar

Avantage:
Flexibilité de la contractualisation de la main-d'œuvre
Inconvénient:
Difficulté à trouver de la main-d'œuvre qualifiée (pour cette raison, les membres de la CEETAR ne font pas systématiquement appel aux travailleurs détachés).

### Analyse des réponses

Pour les uns, pas d'avis sur la question, ou il n'y a pas d'avantages ou de désavantages spécifiques. Pour d'autres se sont les entreprises qui tirent bénéfices de la réglementation avec des salariés spécialisés, par l'exploitation d'une main d'œuvre bon marché, par la flexibilité de la contractualisation par l'entreprise... Sur les avantages, c'est de pouvoir développer des nouvelles compétences, de constituer son réseau Européen, de vivre une nouvelle expérience dans un autre pays, l'opportunité de trouver un nouveau travail... Sur les inconvénients, l'éloignement de la famille et l'isolement social, des conditions de vie qui peuvent être difficiles hors de son pays, la problématique de se faire comprendre du au problème de langue...

En conclusion, les avis sont très partagés sur l'utilisation des travailleurs détachés depuis son origine en 1996, mais au regard des réponses il y a deux points importants qui ressortent "les avantages sont plutôt pour l'employeur" et "les inconvénients plutôt pour les travailleurs".

7) Le détachement des travailleurs, par la mobilité, permet-il un développement professionnel ?

<b>Italie</b>	<b>19 oui</b>	<b>2 non</b>
<b>France</b>	<b>0 oui</b>	<b>1 non</b>
<b>Allemagne</b>	<b>0 oui</b>	<b>1 non</b>
<b>Espagne</b>	<b>1 oui</b>	<b>0 non</b>
<b>Bulgarie</b>	<b>0 oui</b>	<b>1 non</b>
<b>Ceettar</b>	<b>1 oui</b>	<b>0 non</b>
<b>Total</b>	<b>21 oui</b>	<b>5 non</b>

Pouvez-vous développer :

### Italie

Non (4)

Oui, la mobilité des travailleurs dans l'UE, leur permet d'acquérir des compétences, d'exercer des activités dans différentes situations, de s'imprégner de la culture et des langues du pays, de développer de nouvelles expériences, d'accroître leurs compétences et qualifications, d'utiliser la formation professionnelle

Les TD qui viennent de pays plus pauvres peuvent trouver un emploi et acquérir de nouvelles compétences qu'elles pourront utiliser dans leur pays.

Utiliser correctement les TD permet de répondre à de multiples besoins « création de synergies, acquisition, transmission, partage du savoir-faire et réalisation de projets communs.

### France

Dans notre secteur, il s'agit essentiellement d'un besoin de main-d'œuvre peu qualifiée.

### Allemagne

Des possibilités d'éducation sont offertes. Pour les personnes plus qualifiées, il est plus facile d'y avoir recours. En revanche, les entreprises le font rarement pour les employés peu qualifiés.

### Espagne

Parce que ça donne des ouvertures

### Bulgarie

Pas de réponse

### Ceettar

Le détachement de travailleurs favorise l'échange de bonnes pratiques avec les travailleurs locaux.

Analyse des réponses :

Clairement, sur l'évolution professionnelle d'un travailleur détaché la réponse est oui à la très grande majorité (21 sur 25). Selon les réponses, la mobilité des travailleurs détachés est un levier pour acquérir de nouvelles compétences, de développer de nouvelles expériences, de partager des bonnes pratiques et du savoir faire entre les travailleurs détachés et les travailleurs locaux, d'avoir l'opportunité de développer de la formation initiale et tout au long de la vie...

En conclusion pour la grande majorité des sondés, la mobilité de travailleurs détachés est une opportunité de développement professionnel mais aussi d'acquérir de nouvelles expériences dans l'Union européenne



8) qu'en est-il de l'impact pour les travailleurs détachés sur leurs conditions de travail et la qualité de vie au travail?

### Italie

Je ne sais pas (4)
Impact fort sur la vie professionnelle
Positif :
Je pense que le détachement est idéal pour les jeunes travailleurs
Avec la nouvelle directive, il ne devrait pas y avoir d'impact négatif pour les travailleurs détachés mais il devrait avoir aussi une meilleure qualité de vie s'ils sont détachés dans des pays plus riches avec une rémunération globale garantie.
La directive apportera de meilleures conditions et une plus grande inclusion dans le monde du travail
Négatif :
Il est certainement difficile de partir travailler loin de chez soi et de sa famille avec des difficultés de communication et de relation

### La France

Négatif :
Les conditions de travail sont imprévisibles et les conditions de vie ne sont pas une priorité pour les entreprises.

### Allemagne

Cela diffère d'une branche à l'autre et d'un employeur à l'autre. En principe, les salariés détachés ne peuvent guère influencer sur leur fonctionnement professionnel car les salariés sont particulièrement dépendants de l'employeur.
--

### Espagne

Permettre aux citoyens et aux entreprises de profiter plus facilement des avantages du marché unique
--

### Bulgarie

Négatif :
La réalité dans nos secteurs montre encore un progrès très faible et l'impact encore invisible pour de nombreux travailleurs de la chaîne agroalimentaire.

### Ceettar

Positif :
Depuis la mise en œuvre de la directive relative à l'exécution du détachement de travailleurs, des exigences strictes de conformité sont imposées aux employeurs (telles que les notifications préalables de détachement, la conservation des documents sociaux, la désignation d'une personne de liaison pour les autorités, etc.) Toutes ces mesures sont destinées à améliorer leurs conditions de travail.
Négatif :
les indépendants ne bénéficient pas des mêmes protections et leurs conditions de travail peuvent être moins favorables.

### Analyse des réponses :

Sur les conditions de travail et la qualité de vie des travailleurs détachés, pour les uns il y a du positif comme de nouvelles opportunités pour les jeunes travailleurs, l'application plus stricte des règles européennes de détachement des travailleurs par l'entreprise (par exemple sur les conditions de travail, l'information etc.), une évolution sur la qualité de vie au travail, une rémunération globale plutôt garantie...  
Pour d'autres les points négatifs, de partir travailler loin de sa famille n'est jamais chose facile, de pouvoir communiquer avec les salariés locaux, leurs conditions de travail peuvent être plus difficiles, la question des indépendants pourquoi n'ont-ils pas les mêmes droits...  
En conclusion, la directive européenne sur les travailleurs détachés a eu un réel impact positif et une meilleure prise en compte tant sur les conditions que la qualité de vie au travail

## D) Place des Fédérations européennes

9) Quel rôle, votre fédération européenne (EFFAT) peut-elle jouer dans la bonne application de la directive sur les travailleurs détachés ?

### Italie

Je ne sais pas (5)

Un rôle d'information, de contrôle, d'amélioration et de coordination des textes législatifs dans l'ensemble des états de l'UE par des interventions auprès des différentes instances européennes

L'Effat doit utiliser tous les moyens pour garantir, des conditions de travail et d'emploi équitables pour les travailleurs détachés dans l'UE par des propositions concrètes

L'Effat a un rôle important en organisant les syndicats de sa fédération, d'avoir une bonne connaissance des différents systèmes des pays de l'UE , de mettre en place un suivi par une vigilance accrue sur la bonne application de la nouvelle directive

Promeut les intérêts de ses membres, concernant les questions interprofessionnelles, des travailleurs détachés.

Trouver un juste équilibre entre la libre circulation des travailleurs détachés et l'égalité de traitements des différents systèmes contractuels

### France

L'EFFAT doit travailler sur la coordination des actions afin d'être plus efficace

### Allemagne

Une enquête pluriannuelle à l'échelle de l'UE, devrait être menée auprès des travailleurs détachés au sujet de leurs activités professionnelles.

Les travailleurs devraient être informés de la nouvelle directive et nous indiquer les pistes d'amélioration.

Ce n'est que lorsque les besoins des travailleurs détachés seront pris en compte que la directive aura un sens.

Il n'y a pas de détachement dans l'agriculture allemande.

### Espagne

Elle facilite la coopération et l'échange d'informations entre les pays de l'UE afin que le droit communautaire soit appliqué et mis en œuvre de manière cohérente, efficace et effective.

### Bulgarie

Par des accords de dialogue social et à une collaboration étroite avec les différentes autorités tel que l'inspection du travail nationale, etc., et faire pression pour respecter les objectifs initiaux de la directive.

### Ceettar

Pour la CEETTAR, l'EFFAT est le partenaire social sectoriel de l'agriculture et de la sylviculture et notre organisation soutiendra toujours une coopération étroite et digne de confiance.

### Analyse des réponses :

Concernant l'EFFAT, au regard des réponses son rôle, est très important pour contrôler la bonne application des règles européennes en la matière, d'être vigilant pour garantir l'égalité de traitement, des conditions de travail et d'un emploi équitable pour les travailleurs détachés.

Elle doit accompagner, coordonner, informer et développer des pistes de travail avec ses affiliés sur la mise en œuvre de la nouvelle directive 2018 / 957 / CE. Une proposition a été faite par les représentants Allemands sur la mise en place d'une enquête pluriannuelle à l'échelle européenne sur la bonne application de la directive pour les travailleurs détachés.

Pour la CEETTAR, le Comité de dialogue social Européen de l'agriculture et de la sylviculture est un lieu approprié pour développer du dialogue social et soutiendra toujours une coopération étroite avec l'EFFAT.

En conclusion, l'ensemble des réponses souligne l'importance de la place et du rôle de l'EFFAT sur la question des travailleurs détachés avec beaucoup d'attentes, tant sur l'application de la nouvelle directive voir d'amélioration de la législation, la diffusion d'informations à l'ensemble de ses affiliés et son rôle auprès des institutions européennes.

Mais pour permettre une bonne application d'une directive tels que sur les travailleurs détachés, il est nécessaire d'avoir une implication à tous les niveaux tant Européen, National que Local et ainsi de développer tout un réseau avec un objectif, permettre une meilleure connaissance de la situation des travailleurs détachés en Europe.

10) La mise en place de la nouvelle autorité européenne du travail, peut-elle offrir une meilleure protection pour les travailleurs détachés ?

<b>Italie</b>	<b>20 oui</b>	<b>1 non</b>
<b>France</b>	<b>1 oui</b>	<b>0 non</b>
<b>Allemagne</b>	<b>1 oui</b>	<b>0 non</b>
<b>Espagne</b>	<b>1 oui</b>	<b>0 non</b>
<b>Bulgarie</b>	<b>1 oui</b>	<b>0 non</b>
<b>Ceettar</b>	<b>1 oui</b>	<b>0 non</b>
<b>Total</b>	<b>25 oui</b>	<b>1 non</b>

Pouvez-vous développer :

### Italie

Non (3) et Je ne sais pas (2)
L'Autorité européenne a été créée pour faire respecter les règles et la coopération entre les États membres dans l'application des actes juridiques concernant la mobilité des travailleurs, la coordination, la sécurité au travail, la rémunération, l'accès à l'information pour les particuliers et les employeurs dans des situations de mobilité transfrontalière des travailleurs.
Une autorité unique au niveau Européen, permettra de disposer d'une norme de référence unique, d'un contrôle sans interférences nationales et d'offrir des conditions de concurrence équitables aux prestataires de services.
La nouvelle Autorité européenne du travail doit superviser et coordonner avec les états membres la bonne application de la directive sur les TD, en prévenant tous les abus que pourraient commettre des entreprises qui utilisent des travailleurs détachés
C'est une institution européenne positive qui doit se consacrer à la protection des travailleurs, elle sera en mesure de mieux superviser et d'adopter des corrections et/ou des améliorations, elle peut faciliter l'accès à l'information sur les droits et les obligations, elle peut agir pour prévenir le travail non déclaré »

### France

Les lignes directrices apportent plus de clarté sur : <ul style="list-style-type: none"> <li>- les rôles des entreprises utilisatrices et des entreprises de détachement temporaire</li> <li>- la définition du salaire, de la rémunération et des frais professionnels.</li> </ul>
--

### Allemagne

L'Autorité européenne du travail doit agir en conséquence. Ce n'est qu'alors que nous pourrons dire si ces services sont satisfaisants ou non. L'agence peut améliorer l'échange d'informations et la coordination.
---

### Espagne

L'Autorité européenne du travail, contribue à améliorer la coopération entre les pays de l'UE, il coordonne les inspections conjointes, il effectue des analyses et des évaluations de risques sur la mobilité transfrontalière et sert de médiateur dans les litiges entre les pays de l'UE.
---

### Bulgarie

Développer et renforcer le rôle des partenaires sociaux par des actions communes, lancement d'une campagnes, contrôles sur le terrain, tolérance zéro envers les fraudeurs avec comme objectif influencer sur le dumping social.
--

## Ceettar

L'Autorité européenne du travail contribuera à réguler les risques croissants de fragmentation du marché du travail et à atténuer la différence entre les statuts de salarié et d'indépendant.

Il ne faut pas oublier que les obligations des employeurs sont de plus en plus sous les feux de la rampe, avec une surveillance accrue et des sanctions strictes en cas de non-respect.

### Analyse des réponses :

A l'unanimité moins 1 voix, la mise en place de la nouvelle autorité du travail européen est une nouvelle institution importante et qui doit offrir une meilleure protection pour les travailleurs détachés.

Pour mémoire, l'Autorité européenne du travail fondée sur le règlement 2019/1149 adopté en juin 2019, vise à faire appliquer les règles de l'UE en matière de libre circulation des travailleurs, de détachement des travailleurs et de coordination de la sécurité sociale, avec 3 objectifs:

- faciliter l'accès aux informations relatives aux droits et obligations en matière de mobilité de la main-d'œuvre dans l'ensemble de l'UE ainsi qu'aux services correspondants
- faciliter et renforcer la coopération entre les États membres en ce qui concerne le respect du droit, notamment en facilitant l'organisation d'inspections concertées et communes et en luttant contre le travail non déclaré
- jouer le rôle de médiateur et apporter des solutions en cas de difficultés transfrontières.

Exemple, une entreprise qui désire proposer ses services dans un autre État membre de l'UE ou employer du personnel issu d'un autre État pourra obtenir des informations précises sur les règles applicables, y compris les accords collectifs sectoriels, auprès de (ELA)

### Conclusion final sur l'enquête

Pour mémoire, L'adoption en 1996 de la première directive 96/71/CE puis de la seconde 2014/67/CE directive d'exécution et enfin de la nouvelle directive 2018/957/CE remplaçant les deux premières, devait être un outil permettant un développement professionnel, personnel mais aussi économique et ainsi mettre leurs compétences en adéquation avec les besoins du marché du travail en Europe, en sachant que le détachement des travailleurs au sein de l'Union européenne est en progression constante, en 2016, 2.3 millions de travailleurs détachés au sein de l'UE 28. Quand est-il réellement?

Les objectifs de cette enquête sous forme d'un questionnaire était:

Premier objectif:

Faire un état des lieux (bonnes et mauvaises pratiques, les dérives etc.) de l'application de la réglementation au niveau national depuis son origine en 1996, dans les pays concernés par le projet Européen (Italie, France, Allemagne, Espagne, la Grèce, la Bulgarie) ainsi qu'une analyse de la fédération européenne l'EFFAT.

Les données recueillies nous donnent plusieurs tendances;

L'évolution de l'application des directives transposées en droit du pays a permis une évolution, certes insuffisante, mais positive du traitement des travailleurs détachés, il serait intéressant de faire un recueil de bonnes pratiques au niveau Européen

Au regards de certaines réponses les avantages seraient plutôt pour des employeurs qui feraient du dumping social, de l'interprétation des textes transposés voir de la fraude, les deux derniers points ont été réglés en partie avec la directive d'exécution et les inconvénients plutôt pour les travailleurs tant sur la rémunération, les conditions de travail, la formation insuffisante, le manque d'information pour les travailleurs, il est souvent fait référence dans les réponses aux situations difficiles pour les familles. Le recueil de toutes ces informations devrait nous permettre de développer des axes de travail pour l'avenir.

Après plus de vingt ans de mise en œuvre des 2 premières directives, un constat avait été fait sur la nécessité de lutter contre la concurrence sociale déloyale dite également « dumping social » d'où l'adoption de la nouvelle directive 2018/957/CE.

## Seconde objectif:

Analyser la nouvelle directive 2018/957/CE (points forts et points faibles), regarder les conditions de sa transposition dans les différents pays.

Les réponses sont affirmatives concernant la prise en compte de la nouvelle directive mais aussi très favorables à ce nouveau texte, qui apporte de nouvelles avancées sur des points importants comme la lutte contre la concurrence déloyale dite également "dumping social", la limitation de la durée du détachement (1 an), le principe d'une même rémunération pour un même travail, que les coûts de logement, de nourriture et de voyage ne peuvent pas faire partis de la rémunération.

Mais il reste la question de la mise en œuvre de la nouvelle directive et des clarifications nécessaires dans son interprétation. Pour cela, si nous voulons faire appliquer la nouvelle directive et surtout sa transposition en droit du pays dans l'intérêt tant des travailleurs que des employeurs, il est nécessaire pour les différents responsables tant au niveau Européen, National que local de prendre connaissance de la directive ainsi que de sa transposition en droit national. Peut être pourrions nous dans le cadre de ce projet mettre à disposition des informations pour un meilleur décryptage de la Directiv 2018/957/CE.

Pour éviter toute nouvelle interprétation de la directive 2018/957/CE, peut-être serait-il nécessaire que la commission européenne réfléchisse à mettre en place une directive d'application!

## Troisième objectif:

Quel impact pour les travailleurs détachés avec la mise en place de la nouvelle autorité européenne du travail, peut-elle offrir un suivi particulier relatif aux travailleurs détachés ?

Clairement pour l'ensemble des réponses, la mise en place de la nouvelle autorité européenne du travail est une nouvelle institution importante et qui doit offrir une meilleure protection pour les travailleurs détachés.

Il y a aujourd'hui plus de 16 millions d'Européens qui vivent et qui travaillent dans un État membre autre que celui de leur nationalité, chaque jour, 1,7 million d'Européens font la navette pour aller travailler dans un autre État membre, d'où la raison de la mise en place d'une Autorité européenne du travail. Les travailleurs et les entreprises doivent pouvoir accéder facilement aux informations et être sûrs des possibilités et droits dans leur pays et à l'étranger.

Depuis la mise en place de la nouvelle autorité européenne du travail, un certain nombre de dossiers ont déjà été déposés par la CES (Confédération européenne des syndicats). Exemple, conjointement, la CES et la Fédération européenne des travailleurs du bâtiment et du bois (FETBB), ont déposé neuf cas nécessitant, une enquête de la part de l'Autorité Européenne du Travail.

Peut-être faudra t'il dans le futur développer un guide référentiel ou de bonnes pratiques concernant les recours et les résultats auprès de l'Autorité européenne du Travail. Des outils permettant de mieux comprendre son fonctionnement ainsi que ses règles applicables etc.

## En conclusion,

Il me semble que l'enquête a permis de répondre, en grande partie, au premier objectif, déterminé dans le projet Européen

- 1) sur l'état des lieux au niveau national concernant la situation des travailleurs détachés en Europe
- 2) sur l'analyse de la nouvelle directive ainsi que de sa transposition en droit national
- 3) sur l'échange et la mise en place de la nouvelle Autorité européenne du Travail.

Ce rapport, première étape du projet Européen, une fois consolidé, devrait être présenté pour débat lors des 3 mini conférences, programmées dans le projet Européen,.

Cette première étape doit nous permettre de mettre en œuvre les autres objectifs principaux de ce projet, qui sont:

Essayer de se mettre d'accord, sur la rédaction d'une position commune, concernant les travailleurs détachés, sur les bénéfices de cette nouvelle directive.

Élaborer des outils d'informations pour les organisations syndicales, sur les droits et l'application de la nouvelle directive, à destination des travailleurs et des entreprises

Communiquer et organiser la diffusion, le plus largement possible, des résultats de ce projet Européen (les sites des réseaux sociaux, points de presse etc.)

Informer le plus largement possible, concernant la mise à disposition d'informations et d'outils à destination de tous, sur la création d'un site web dédié au projet Européen.

**Fin du questionnaire**

**Rapport de Projectives**

**Jean-Pierre Klapuch et Sylvain Lefebvre**