



**NOUS
CONSTRUISONS
L'EUROPE**



**Un nouveau
marché intérieur
européen pour
l'industrie de la
construction**

1.

Introduction

1.1

Le présent document décrit la situation actuelle sur le marché intérieur européen ainsi que la vision des travailleurs concernant l'avenir du marché intérieur européen pour l'industrie de la construction. La Fédération européenne des travailleurs du bâtiment et du bois (FETBB) a décidé de rédiger ce document parce qu'elle est particulièrement préoccupée par la création d'un marché intérieur équitable au sein de l'Union européenne et est convaincue que nous, syndicats, pouvons contribuer à l'élaboration de solutions pratiques conjointement à d'autres partenaires sociaux et aux législateurs.

1.2

Notre vision globale pour le marché intérieur européen s'articule autour de la création d'un modèle de concurrence équitable basé sur l'innovation, la productivité, les compétences et les qualifications. De nombreux universitaires ont démontré qu'une concurrence salariale féroce nuisait à la croissance durable et créait une spirale socio-économique négative. C'est pour cette raison que la FETBB est convaincue que le principe de « l'égalité de rémunération pour un travail égal sur un même lieu de travail » devrait être au cœur d'un marché intérieur européen durable.

1.3

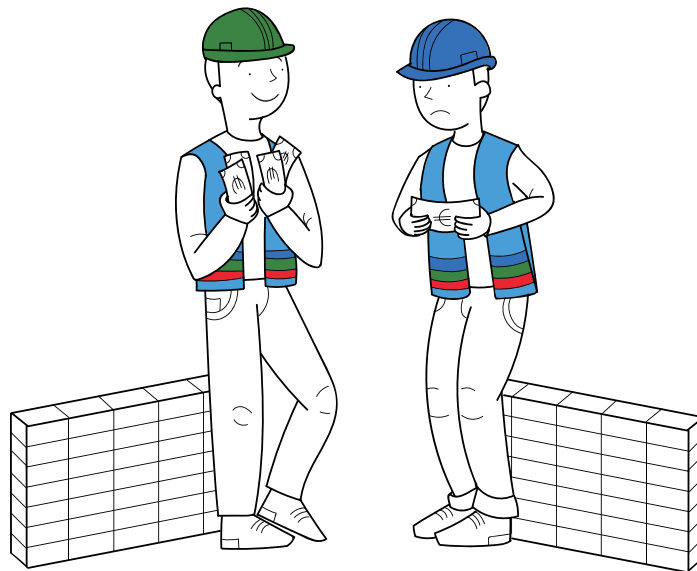
Nos revendications constituent également une réponse à la crise de plus en plus profonde qui secoue l'UE. La FETBB est déterminée à créer une économie de marché sociale européenne mettant l'accent sur une convergence ascendante des conditions de vie, de la protection sociale, de la santé et de la sécurité et des conditions de travail, nous sommes donc résolus à permettre le développement du progrès social pour tous les travailleurs et à le promouvoir.

1.4

Le meilleur moyen d'y parvenir est d'inclure un pilier social dans le Traité européen. L'inclusion d'un Protocole social dans le Traité instaure un contrôle plus strict permettant ainsi de s'assurer que les droits sociaux et des travailleurs se voient conférer un véritable sens. Pour la FETBB, il est crucial que les droits sociaux et des travailleurs soient au moins au même niveau que les règles régissant le marché intérieur dans la hiérarchie juridique de l'UE. Pour garantir la démocratie et la légitimité, ce Protocole social devrait être élaboré en étroite collaboration avec le mouvement des travailleurs.

1.5

Notre vision implique un changement de paradigme en matière d'élaboration des politiques. Ce document se concentrera ainsi sur les mesures et les solutions qui peuvent être adoptées dans le cadre (juridique) actuel afin de tenter de remédier à une partie des pires échecs du marché intérieur européen et représentera un premier pas dans la bonne direction.



“La FETBB est convaincue que le principe de « l'égalité de rémunération pour un travail égal sur un même lieu de travail » devrait être au cœur d'un marché intérieur européen durable.”

1.6

La FETBB a la conviction qu'à l'échelle de l'UE, les efforts visant à créer une équité sur le lieu de travail, à promouvoir le développement durable et à lutter contre les fraudes et les abus commis par certaines entreprises ne sont pas suffisants. Les législateurs européens prétextent souvent qu'ils ne sont pas compétents pour agir, banalisent les fraudes et les abus transfrontaliers ou expliquent que le problème se situe au niveau de l'application des lois à l'échelon national. Toutefois, la réglementation plus stricte à l'échelon européen demandée par la FETBB ne signifie pas que l'UE doive interférer avec les actuelles pratiques ou réglementations nationales qui remplissent parfaitement leur rôle. En aucun cas, l'UE ne doit prendre de décision susceptible de porter atteinte aux systèmes nationaux existant sur le marché du travail qui sont tout à fait efficaces.

1.7

La FETBB est un partenaire social européen de l'industrie de la construction reconnu et souhaite participer à l'élaboration de meilleures solutions européennes. Cependant, d'après notre expérience, du fait d'une vision libérale du marché intérieur européen, les décideurs politiques de l'UE considèrent souvent les partenaires sociaux nationaux et européens et leur rôle comme un « fardeau administratif » ou comme de la « bureaucratie ». Le marché intérieur européen rigide tel qu'il existe à l'heure actuelle nuit gravement au rôle essentiel des partenaires sociaux nationaux et européens de l'industrie de la construction et à leur volonté de créer une industrie de la construction équitable et durable. Cela conduit également à de mauvaises politiques imposées unilatéralement.

1.8

La FETBB appelle les décideurs politiques de l'UE à instaurer un partenariat sincère et fort avec les partenaires sociaux européens de l'industrie de la construction. Les syndicats possèdent des connaissances et une expérience qui sont précieuses et peuvent contribuer à l'élaboration de nouvelles solutions en vue de la création d'un marché intérieur durable sur le long terme dans l'industrie de la construction mais elles ne sont malheureusement pas prises en compte. Si nous voulons créer une industrie de la construction réellement durable avec des résultats tangibles à ce titre, les décideurs politiques de l'UE devront collaborer étroitement avec celles et ceux qui possèdent l'expérience et les connaissances nécessaires dans ce domaine.

2.

La situation actuelle dans l'industrie de la construction

2.1

La construction est une industrie vaste qui regroupe des travailleurs et des entreprises dans toute l'UE. Elle jouit également d'une grande diversité : elle était en effet constituée de plus de 3,4 millions d'entreprises en 2016¹ et employait plus de 14 millions de personnes en 2013². Ces entreprises et ces travailleurs possèdent tout un éventail de spécialisations et des différences considérables existent entre les entreprises en termes de tailles et de modèles commerciaux. De plus, cette industrie est vitale pour l'économie européenne. Des sommes importantes y sont investies et l'industrie avait un chiffre d'affaires de 1 645 milliards d'euros en 2016³. En majorité, les travailleurs (97 %) y évoluent au sein de petites et moyennes entreprises qui comptent moins de 20 salariés. Cette industrie se caractérise également par un très faible pourcentage d'exportation, ce qui rend difficile toute comparaison avec d'autres industries plus grandes.

2.2

Les coûts de main-d'œuvre constituent un facteur de concurrence très important pour les entreprises de l'industrie de la construction puisqu'ils représentent près de 50 % du chiffre d'affaires de l'industrie. Afin d'éviter une concurrence féroce entre les entreprises de cette industrie et d'empêcher le dumping salarial transfrontalier, les différences globales en termes de coût de la main-d'œuvre entre les salaires les plus bas et les salaires les plus élevés devraient se trouver dans une fourchette acceptable. Cela implique une forte convergence ascendante des salaires et des niveaux de protection sociale les plus bas en Europe.

2.3

Cette industrie jouit également d'un effet de multiplicateur économique important sur de nombreux autres secteurs (tels que le bois, le ciment, l'acier, le verre et l'ameublement). Globalement, un investissement d'un million d'euros dans l'industrie de la construction génère une augmentation d'environ 2 millions d'euros du chiffre d'affaires dans d'autres industries et une augmentation d'un demi-million d'euros des revenus des ménages, ainsi que la création de centaines d'emplois supplémentaires^{4,5}.

¹ <http://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/submitViewTableAction.do>

² Document de travail, personnel de la Commission - analyse d'impact, carte électronique de services p. 9

³ <http://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/submitViewTableAction.do>

⁴ Euroconstruct, 79^{ème} Conférence



“À l’échelle de l’UE, les efforts visant à créer une équité sur le lieu de travail, à promouvoir le développement durable et à lutter contre les fraudes et les abus commis par certaines entreprises ne sont pas suffisants.”

2.4

L’industrie de la construction connaîtra une véritable mutation au cours de la prochaine décennie. Les ambitieux objectifs de réduction des émissions de gaz à effet de serre fixés par l’Europe auront des répercussions immenses sur l’industrie de la construction. Les nouvelles technologies et la transformation numérique requerront de nouvelles compétences et de nouvelles qualifications professionnelles. Si celle-ci veut relever ces défis, elle devra être durable. Toutefois, telle qu’elle est actuellement, plusieurs de ses caractéristiques sont loin d’être durables. À l’heure actuelle, le principal moteur du marché intérieur européen est le prix le plus bas et non la qualité des produits et services ou des formes durables de production. Le marché intérieur de l’UE tel qu’il existe actuellement est une aubaine pour les entreprises qui, souvent de manière totalement légale, profitent des failles juridiques, des lacunes administratives et de la forme actuelle de libre circulation des services à l’échelle nationale et européenne pour créer une concurrence déloyale et un nivellement vers le bas, une situation dans laquelle les travailleurs sont montés les uns contre les autres. Cette course ne connaît pas de vainqueur, uniquement des perdants, et constitue un sérieux obstacle à la création d’une industrie de la construction durable.

2.5

L’industrie de la construction possède, par tradition, un solide ancrage local puisque le produit fini (le bâtiment/la structure) reste sur le lieu de sa construction (le chantier). À ce titre, la communication dans la langue locale, le respect des règles locales en vigueur et l’acceptation des structures locales sont prépondérants. Les institutions européennes tombent souvent dans le piège qui consiste

⁵ «Dans l’industrie de la construction, les multiplicateurs de l’emploi sont une nouvelle fois d’un niveau moyen et sont assez uniformes quel que soit le pays. Ils vont de deux personnes en République tchèque, Pologne, Bulgarie, Slovaquie et Grande-Bretagne à 1,2 personne au Luxembourg. Avec le temps, les multiplicateurs de l’emploi sont restés plutôt stables,» Robert Stehrer (WIIW) et Terry Ward (APPLICA), Study on monitoring sectoral employment, Commission européenne, 2012, p. 184.

à comparer l'industrie de la construction à d'autres industries en s'appuyant sur une représentation théorique qui est contraire à la réalité et donc sous-estime la nature locale de cette industrie.

2.6

Cette industrie est, par nature, hautement mobile puisqu'à la fois les travailleurs et les entreprises quelle que soit leur taille traversent les frontières à la recherche de nouveaux débouchés.

43% des détachements au sein de l'UE interviennent dans l'industrie de la construction⁶. Les véritables chiffres sont, selon les estimations, bien plus élevés puisque de nombreux travailleurs de l'industrie de la construction ne sont pas officiellement déclarés. Du fait de la nature hautement mobile de cette industrie, la prépondérance du facteur « coût de la main-d'œuvre » et le déséquilibre que connaît le marché intérieur de l'UE créent une industrie de la construction perturbatrice et tout sauf durable. Cela aura des répercussions négatives sur les salaires et la protection sociale des travailleurs, sur la croissance durable des entreprises qui respectent la loi et sur la protection des consommateurs.

2.7

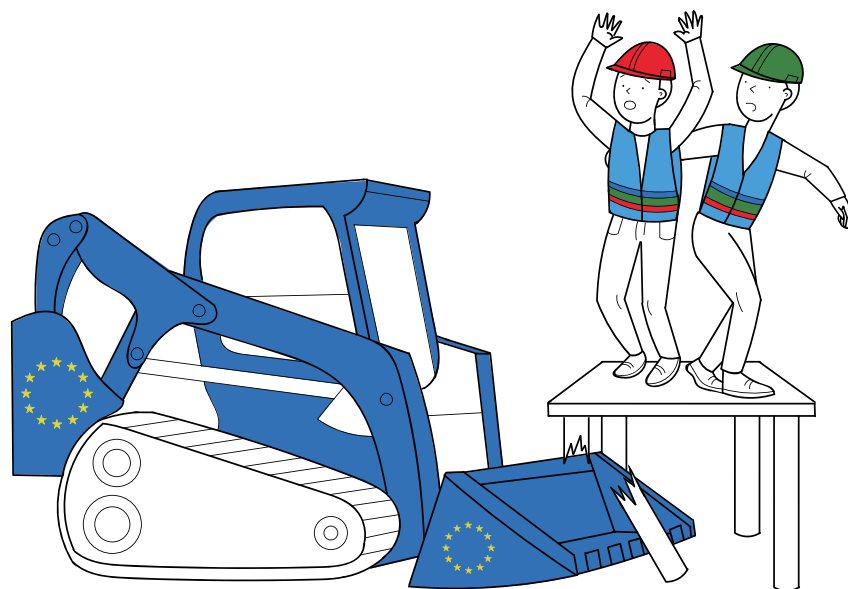
Il ne fait absolument aucun doute que l'industrie de la construction est complexe, soumise à des réglementations à la fois nombreuses et souvent uniques (du fait de facteurs tels que la localisation géographique, notamment des normes relatives à la résistance aux inondations et aux tremblements de terre, ou des obligations relatives au climat, au respect de l'environnement et l'aménagement urbain), des procédés de production complexes (matériaux, sous-traitance, etc.), une forte dépendance envers des facteurs externes (tels que les conditions météorologiques et le financement) et des mécanismes de protection des consommateurs drastiques (y compris des garanties longues et des normes en matière d'économie d'énergie). Du fait de la complexité de cette industrie, des États membres, des régions, voire des villes, ont mis en place leur propre code de la construction, leur propre droit du travail, leur propre code des impôts, leur propre code de l'urbanisme, leurs propres règles de Sécurité sociale et leur propre système de conventions collectives. Les partenaires sociaux de l'industrie de la construction ont un rôle majeur à jouer puisqu'ils peuvent aider à la fois les entreprises et les travailleurs à surmonter ces obstacles (souvent très complexes), soit en leur qualité de représentants sectoriels, soit de régulateurs.

2.8

La politique qui consiste à harmoniser la réglementation devrait être mise en œuvre avec prudence. Les décideurs politiques européens n'ont souvent pas conscience des motivations derrière une mesure politique spécifique ou des conséquences de l'abrogation d'une règle ou d'une procédure spécifique. Pour la FETBB, cette harmonisation sert trop souvent de prétexte pour réduire le rôle et l'implication des syndicats et la valeur ajoutée qu'apportent les conventions collectives.

2.9

Il est triste de constater que l'industrie de la construction possède l'un des taux les plus élevés d'accidents du travail mortels. En 2017, plus de 20 % des accidents



“En aucun cas, l’UE ne doit prendre de décision susceptible de porter atteinte aux systèmes nationaux existant sur le marché du travail qui sont tout à fait efficaces.”

mortels survenus sur le lieu de travail au sein des 28 États membres de l’UE ont eu lieu dans l’industrie de la construction⁷. En outre, 19 % du travail non déclaré au sein des 28 États membres de l’UE était recensé dans cette industrie. Malheureusement, le piètre respect des règles applicables à l’industrie de la construction et le non-respect des conventions collectives et du droit social et du travail au sein des entreprises ont terni l’image de cette industrie.

2.10

Il est également important de constater que les entreprises ayant recours à des structures juridiques artificielles afin d’éviter toute détection ont tendance à ne pas respecter les normes de santé, de sécurité et de protection de l’environnement sur le lieu de travail, et à ne pas s’acquitter des taxes qu’elles devraient normalement payer. Cela ne concerne pas que les travailleurs européens de cette industrie mais bien l’ensemble des travailleurs européens.

3.

L’amélioration du marché intérieur européen de l’industrie de la construction

3.1

Création d’un cadre législatif adapté à l’industrie de la construction

⁷ EUROSTAT, données datant de juin 2018.

3.1.1

Il apparaît clairement que l'industrie de la construction a besoin d'un cadre législatif adapté, d'une application en bonne et due forme des règles applicables, d'une prévention réelle et efficace, de contrôles adaptés et d'un respect avéré du droit du travail. Beaucoup de ces mesures devraient être appliquées à l'échelon national, principalement dans le pays d'accueil puisque la FETBB est favorable au principe du pays d'accueil. Celui-ci devrait en effet être responsable de la mise en œuvre et de l'application des règles sur le lieu de travail. Le marché intérieur de l'UE ne devrait ni entraver les mesures préventives de sanction et de contrôle à l'échelon national qui sont nécessaires pour lutter contre les fraudes et les abus sociaux et pour garantir la protection de la santé et de la sécurité et de l'environnement, ni porter atteinte aux droits des travailleurs et aux actions syndicales.

3.1.2

Une législation européenne adaptée implique une participation en bonne et due forme des partenaires sociaux européens de l'industrie de la construction dans le processus législatif. Cela inclut une coopération réelle dès les premiers stades de l'élaboration d'une législation. Cela permettra aux législateurs de tenir compte de la réalité du terrain telle qu'elle existe dans cette industrie et de proposer des solutions qui auront des répercussions pratiques positives en créant des résultats tangibles.

3.1.3

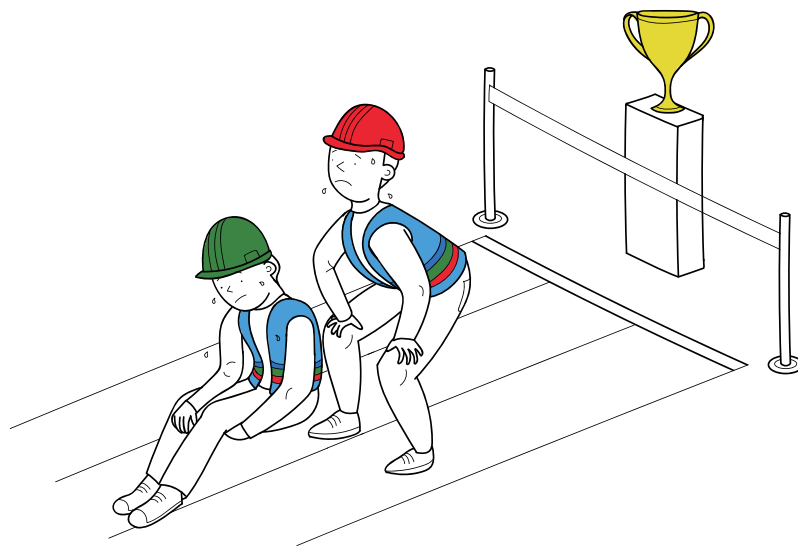
La Cour de justice de l'Union européenne a imposé des critères particulièrement restrictifs (« test de proportionnalité et de justification ») aux États membres et considère souvent que les contrôles nationaux vont à l'encontre des principes européens de libre circulation ou de liberté d'établissement. La FETBB continue de penser que l'UE devrait reconnaître que les mesures nationales de lutte contre les fraudes et les abus constituent des mesures d'ordre public ou de politique publique. Cela permettra aux États membres de protéger leurs valeurs les plus fondamentales, celles qui sont au cœur même de leur système.

3.1.4

L'UE doit adopter une politique de tolérance zéro à l'égard des fraudes et/ou des abus. Cela requiert une approche prudente, ambitieuse et responsable de la part de tous les décideurs politiques impliqués. L'actuel processus législatif politique européen donne trop souvent lieu à des compromis qui ne sont satisfaisants aux yeux des parties prenantes concernées et résolvent peu de choses dans la pratique.

3.1.5

La FETBB est convaincue que l'accent est trop souvent mis sur la notion de « confiance mutuelle entre les États membres ». Aujourd'hui, il est clair que les États membres rivalisent les uns avec les autres pour offrir à leurs propres entreprises des avantages concurrentiels significatifs lorsqu'elles sont amenées à évoluer dans un autre État membre. Les États membres d'accueil devraient donc être autorisés à reclassifier ou à refuser toute structure artificielle créée dans un État membre d'origine afin de créer une situation frauduleuse ou abusive dans un État membre d'accueil. Il devrait incomber à l'État membre d'accueil de définir ce qu'il considère comme une fraude ou un abus, surtout dans le cas de la (re)classification des formulaires A1 portables.



“La forme actuelle de libre circulation des services à l’échelle nationale et européenne crée une concurrence déloyale et un nivellement vers le bas, une situation dans laquelle les travailleurs sont montés les uns contre les autres. Cette course ne connaît pas de vainqueur, uniquement des perdants.”

3.2

Marchés publics responsables

3.2.1

Avec la révision de la directive 2014/24/UE sur la passation des marchés publics, l’UE a créé un meilleur cadre en matière de marchés publics responsables, y compris l’obligation, pour les États membres, de s’assurer du respect du droit du travail et des conventions collectives. Malheureusement, de nombreux États membres continuent de ne se préoccuper que des prix lorsqu’ils choisissent des prestataires dans le cadre de projets publics de construction de grande envergure. En gardant cela à l’esprit, dans un premier temps, la FETBB appelle surtout la Commission à s’assurer que la directive sous sa forme actuelle est bien transposée et respectée dans tous les États membres.

3.3

Échange transfrontalier et utilisation de données électroniques

3.3.1

La FETBB constate qu’il n’existe à ce jour aucun système structuré et intégré permettant des échanges opérationnels dans les domaines liés à la main-d’œuvre

et au marché intérieur entre les autorités, les institutions nationales, les services d'inspection sociale, les parquets et les organismes de contrôle des partenaires sociaux nationaux compétents au sein de l'UE. Les autorités nationales continuent majoritairement à utiliser des systèmes qui n'ont pas été conçus pour échanger des données avec des homologues étrangers ou avec les agences européennes compétentes telles qu'Eurojust ou la future autorité européenne du travail. L'actuel système d'échange d'informations est encore largement basé sur la saisie manuelle de données et n'est pas connecté à d'autres bases de données.

3.3.2

La FETBB propose la création d'une infrastructure informatique simple à utiliser, rapide, fiable, automatisée, chiffrée et interopérable qui pourrait être utilisée par des autorités nationales, des institutions, des services d'inspection sociale, des parquets et les organismes de contrôle des partenaires sociaux nationaux compétents. Celui-ci permettrait aux organisations concernées d'avoir accès à distance à des bases de données et d'échanger des informations au cas par cas depuis leurs bureaux. Toutes les autorités nationales participant à une enquête conjointe seraient alors en mesure de planifier leurs activités et d'échanger des informations et des preuves dans un environnement sécurisé en ligne.

3.3.3

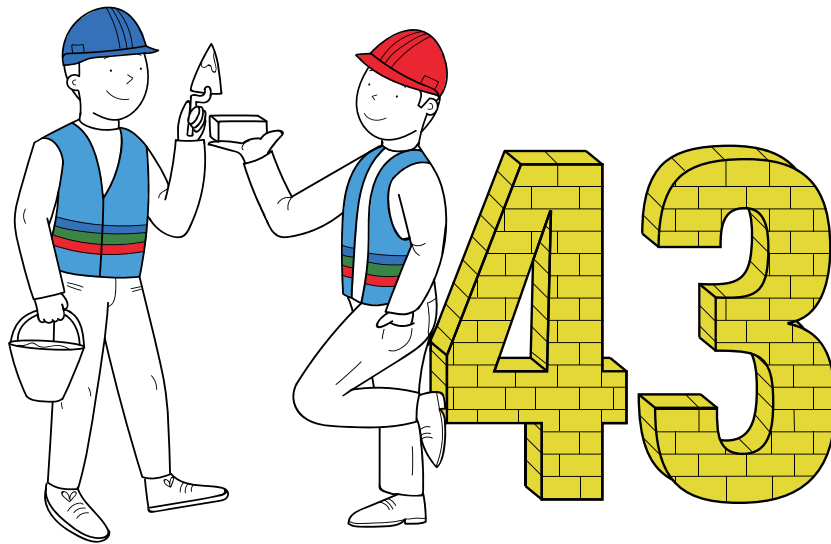
Les données numériques, et notamment les échanges, la collecte et le traitement de métadonnées et de données individuelles sont de plus en plus importantes. Des volumes importants de données sont déjà disponibles au sein de l'industrie de la construction, malheureusement celles-ci ne sont pas toujours au format électronique. La FETBB est convaincue que le contexte est plus que favorable pour élaborer des procédures et développer des outils publics européens permettant de détecter les schémas, de prévenir les formes de fraudes et d'abus et de mieux résoudre les cas individuels.

3.3.4

Pour que tout ceci soit possible, l'UE doit faire pression sur tous les États membres afin qu'ils numérisent leurs données et interconnectent leurs bases de données nationales. Le cadre juridique européen d'échange de données devrait être mieux financé et respecté. Toutes les administrations nationales doivent coopérer conformément à leurs obligations légales. La connexion des données sociales, fiscales, d'urbanisme, sur les entreprises et sur les salariés pourrait ainsi aider les inspecteurs du travail et faciliter la prévention et la détection des fraudes et des abus.

3.3.5

Pour que les contrôles soient efficaces, les autorités et les partenaires sociaux à l'échelon national doivent disposer de données fiables en temps réel. L'UE a agi en ce sens dans la directive Services. Toutefois, l'actuel système d'information du marché intérieur (IMI) est un outil obsolète et limité qui n'a pas été conçu pour prendre en charge des systèmes de collecte de données intelligents. L'UE devrait donc créer des outils européens plus poussés et plus intelligents en vue de l'échange et du rapprochement de données entre les bases de données des partenaires sociaux nationaux et celles des autorités nationales.



“43 % des détachements de travailleurs au sein de l’UE interviennent dans l’industrie de la construction. Les véritables chiffres sont, selon les estimations, bien plus élevés puisque de nombreux travailleurs de l’industrie de la construction ne sont pas officiellement déclarés.”

3.3.6

L'accès aux données est essentiel puisque la transparence des entreprises doit être renforcée. Il est plus facile pour les entreprises frauduleuses de se cacher derrière des structures opaques qui rendent difficile de déterminer de quel État membre elles sont originaires, qui en est le propriétaire, si elles sont ou non soumises à une convention collective et si elles s'acquittent ou non de leurs cotisations sociales ou de leurs impôts. Les inspections du travail et les partenaires sociaux ont besoin de ces informations pour vérifier si, oui ou non, les entreprises respectent les règles en vigueur sur le marché intérieur.

3.3.7

Outre la possibilité de disposer de données sur les entreprises, il est également nécessaire de disposer d'informations sur les travailleurs originaires d'un autre État membre. Il est souvent complexe de collecter des informations basiques sur leur identité, leur pays d'origine, la société pour laquelle ils travaillent ou ce qu'ils font sur un chantier de construction. Ces informations sont nécessaires pour déterminer quel pays devrait gérer leur Sécurité sociale, si les travailleurs sont payés convenablement et s'ils sont qualifiés pour effectuer les missions qui leur sont confiées. Des informations précises concernant la formation sont également nécessaires afin de s'assurer que les obligations en matière de qualité et la réglementation relative aux différentes professions sont respectées.

3.4

Vers une industrie de la construction durable et verte

3.4.1

La création d'une industrie de la construction durable basée sur l'innovation et une productivité élevée implique que l'UE investisse dans la mise à niveau des compétences et des qualifications professionnelles de sa main-d'œuvre, notamment dans le cadre du programme vert et de la contribution de l'industrie de la construction à la transition écologique. Pour pérenniser l'industrie de la construction, l'accent doit encore plus être mis sur la formation tout au long de la vie et sur une transition tout en douceur entre l'école et la vie professionnelle et le système d'apprentissage doit être encouragé et mis à niveau.

3.4.2

La protection et la promotion des systèmes nationaux d'enseignement et de formation professionnels et de réglementation des professions devraient être un objectif prioritaire de la politique du marché intérieur européen. Cela constitue une condition essentielle pour garantir des services de première qualité dans l'industrie de la construction et un nombre suffisant de travailleurs qualifiés. Plus la main-d'œuvre est qualifiée et formée, meilleures sont les perspectives de croissance économique pour un pays ou un groupe de pays.

3.4.3

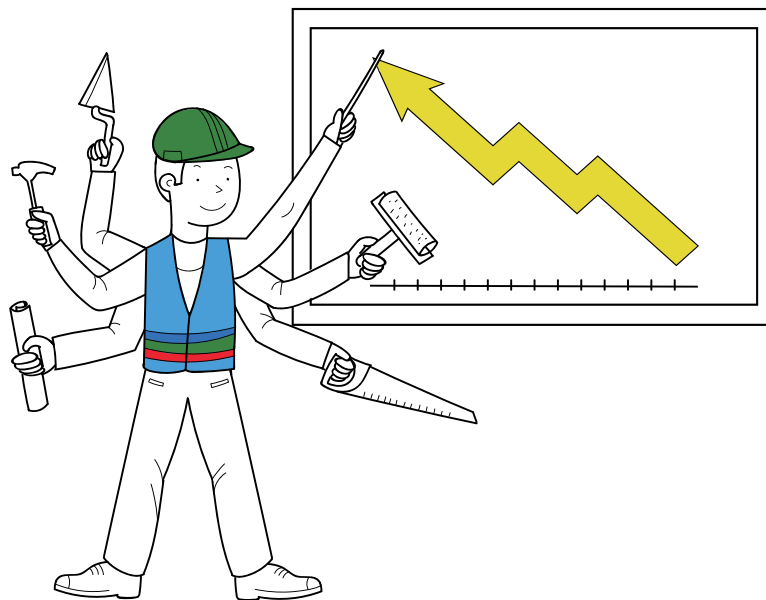
La FETBB encourage fortement le concept d'apprentissage dans l'industrie de la construction. Les apprentis peuvent apprendre le métier auprès de travailleurs qualifiés expérimentés. Toutefois, ce système ne fonctionne que si les apprentis ont la garantie qu'ils bénéficieront d'une formation solide et ont la perspective de signer un contrat de travail à temps plein avec une rémunération appropriée. L'UE devrait intensifier ses efforts afin de s'assurer que l'apprentissage devient une expérience de qualité permettant aux jeunes travailleurs de trouver un emploi décent dans l'industrie de la construction.

3.5

Promotion d'un véritable esprit d'entreprise

3.5.1

Au cours de la dernière décennie, l'UE et de nombreux États membres ont encouragé et facilité l'essor du travail indépendant et du faux travail indépendant sous couvert de la promotion de l'esprit d'entreprise. La FETBB n'a rien à redire au travail indépendant s'il est authentique. Toutefois, certains travailleurs indépendants sont en réalité de simples travailleurs qui ont été littéralement privés de leurs droits sociaux et de leur protection sociale. Ces faux travailleurs indépendants bénéficient d'une protection sociale moindre et ne sont pas couverts par des conventions collectives. Ils peuvent être des entreprises sur le papier mais, dans



“Plus la main-d’œuvre est qualifiée et formée, meilleures sont les perspectives de croissance économique pour un pays ou un groupe de pays.”

la pratique, ils sont traités comme des travailleurs normaux sous contrat. Dans bien des cas, ils sont contraints de prendre le statut de travailleur indépendant pour ne pas perdre leur emploi. La FETBB exhorte la Commission européenne et les États membres à mettre un terme au faux travail indépendant.

3.5.2

Les entreprises et les travailleurs peuvent travailler dans d’autres pays européens de différentes manières. Ces dernières années, l’accent a été largement mis sur les travailleurs détachés de manière temporaire mais cela n’est que la partie visible de l’iceberg de la mobilité transfrontalière. En réalité, de plus en plus d’entreprises de l’industrie de la construction créent des filiales locales dans l’objectif supposé d’employer des travailleurs dans le respect des conditions légales en vigueur sur le lieu de travail. Malheureusement, ces entreprises ou ces filiales sont souvent créées à la seule fin de contourner les règles et réglementations nationales en vigueur sur le lieu de travail. La FETBB appelle l’UE à intensifier ses efforts pour lutter contre ces sociétés « boîtes aux lettres ».

3.6

Vers un détachement authentique

3.6.1

Chaque année, nous constatons une augmentation des fraudes et des abus sociaux transfrontaliers. Le détachement de travailleurs devrait être basé sur le principe de « l’égalité de rémunération pour un travail égal sur un même lieu de travail ».

Si cela était le cas, si ce principe était réellement appliqué, alors l'augmentation du nombre de travailleurs détachés et d'entreprises utilisant la libre circulation au sein de l'UE ne serait plus problématique. En révisant la directive concernant le détachement de travailleurs (directive 2018/957), les législateurs européens ont fait un pas en avant afin d'améliorer la protection des travailleurs détachés et l'égalité de traitement sur le marché du travail européen. L'UE doit maintenant prendre toutes les mesures nécessaires pour s'assurer que ses principes sont également respectés sur le lieu de travail.

3.6.2

Si l'UE veut réellement prévenir, contrôler et sanctionner les fraudes et les abus en matière de détachement transfrontalier, les États membres doivent être autorisés à mettre en place des mécanismes de prévention, de contrôle et de sanction efficaces à l'échelon national. La FETBB demande à la Commission européenne de ne pas abuser de son pouvoir pour promouvoir la libre circulation des prestataires de services afin de restreindre la capacité des États membres à lutter contre les fraudes et les abus sociaux transfrontaliers.

3.6.3

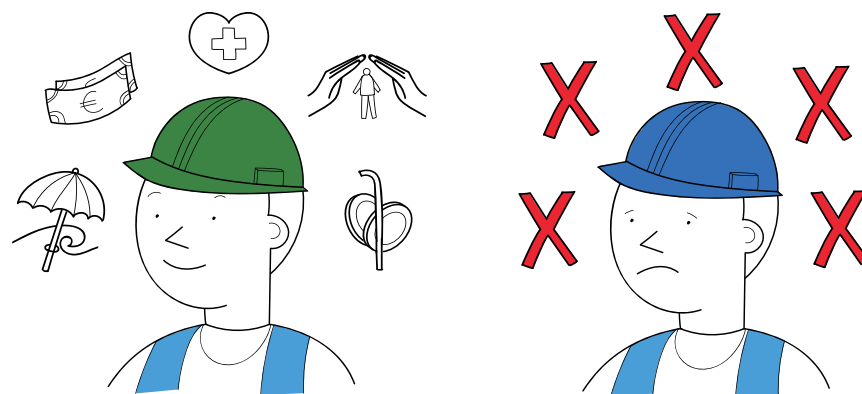
Bien sûr, seule une partie des entreprises de l'industrie de la construction ont un comportement frauduleux mais l'industrie est rongée par de trop nombreuses pommes pourries qui tirent avantage des incohérences créées par l'actuelle jungle de règles et l'absence de mécanismes de contrôle efficaces. Malheureusement, l'existence de failles juridiques à l'échelon national et à l'échelon européen et l'absence criante de sanctions et de contrôles incitent les entreprises à mener des activités commerciales douteuses. Il est inacceptable qu'une entreprise puisse enfreindre les règles dans un pays, revenir dans son État membre d'origine et échapper au paiement d'amendes en se cachant derrière des règles et des systèmes juridiques nationaux. Des améliorations significatives doivent être apportées aux principes transfrontaliers actuels en matière de recouvrement des amendes, des pénalités et des arriérés de paiement de salaires non versés.

3.7

Création d'interlocuteurs uniques pour les travailleurs

3.7.1

La directive Services inclut déjà l'obligation, pour les États membres, de mettre en place des interlocuteurs uniques pour les entreprises souhaitant s'implanter sur leur territoire. Nous sommes convaincus que le concept d'interlocuteur unique pourrait être adapté afin de répondre aux besoins des travailleurs. Dans leur cas, ces guichets uniques devraient leur fournir les informations dont ils ont besoin avant de partir travailler à l'étranger, y compris des informations administratives et des renseignements concernant leurs obligations et leurs droits légaux, les salaires et les syndicats⁸. Il est important de noter que ces interlocuteurs uniques ne devraient pas être en concurrence avec les syndicats mais au contraire collaborer étroitement avec eux, par exemple en contactant les travailleurs et en leur indiquant la bonne



“Dans bien des cas, les travailleurs sont contraints de prendre le statut de travailleur indépendant pour ne pas perdre leur emploi. La FETBB exhorte la Commission européenne et les États membres à mettre un terme au faux travail indépendant.”

direction lorsqu'ils ont besoin d'aide. Dans les États membres où cela est pertinent et n'entre pas en conflit avec les pratiques des partenaires sociaux nationaux, cet interlocuteur unique devrait également pouvoir prodiguer des conseils juridiques et apporter une assistance juridique aux travailleurs confrontés à des problèmes sur leur lieu de travail. Ces services devraient être fournis dans la langue maternelle des travailleurs. La FETBB est également favorable à des approches offrant aux syndicats des moyens suffisants pour être ces interlocuteurs uniques.

3.8

Un numéro de Sécurité sociale européen pour les travailleurs pour déterminer si une personne bénéficie d'une protection sociale

3.8.1

La FETBB est très favorable à l'instauration d'un numéro de Sécurité sociale européen. Cela permettrait aux autorités du travail et aux syndicats d'identifier les travailleurs sur les chantiers de construction et d'obtenir des informations sur leur lieu de travail, ainsi que des renseignements sur leur salaire, leurs conditions de travail et leur protection sociale. Le fait que les entreprises ne s'acquittent pas des cotisations sociales dues ou uniquement de celles dues au titre d'un bas ni-

veau de salaire est un problème récurrent. Les travailleurs n'ont souvent pas de contrat de travail et ne connaissent pas leurs droits fondamentaux. S'il était possible d'identifier des travailleurs et d'avoir accès à des informations concernant leur formation, leurs conditions de travail, la durée de leur séjour à l'étranger etc., il serait plus facile d'intervenir en cas de fraude.

3.8.2

Un registre européen de Sécurité sociale pourrait également être créé afin de détecter les faux détachements. Il permettrait de savoir en temps réel si des travailleurs ont déjà eu une relation de travail avec la société qui les a détachés ou s'ils n'ont été recrutés que pour ensuite être détachés dans un autre pays.

3.9

Une carte de Sécurité sociale européenne pour tous les travailleurs

3.9.1

La FETBB propose que tous les travailleurs puissent avoir une Carte de Sécurité sociale européenne délivrée par les autorités de Sécurité sociale de leur pays d'origine. Les autorités nationales doivent régulièrement délivrer des cartes de Sécurité sociale européennes aux travailleurs au regard desquels des cotisations sociales et d'assurance sont acquittées.

Tous les travailleurs doivent porter leur carte de Sécurité sociale européen bien en évidence lorsqu'ils travaillent sur un chantier.

3.9.2

La Carte de Sécurité sociale européenne (CSSE) devrait fournir au moins les informations suivantes:

- | | |
|---|--|
| (1) Photographie du titulaire de la carte; | (5) Informations de contact des autorités nationales émettrices; |
| (2) Nom complet du titulaire de la carte; | (6) Statut d'emploi; |
| (3) Date et lieu de naissance; | (7) Durée de validité de la carte. |
| (4) Numéro de Sécurité sociale européenne unique; | |

3.9.3

Pour empêcher toute falsification, cette carte de Sécurité sociale européenne devrait être protégée par des mesures de sécurité.

3.9.4

Grâce à cette CSSE, les travailleurs pourraient savoir si leur employeur les a déclarés à l'autorité nationale de Sécurité sociale. L'obligation imposant le port de la carte de Sécurité sociale européenne bien en évidence sur un chantier devrait avoir un effet d'autoréglementation et grandement faciliter les missions des inspecteurs du travail nationaux et des syndicats.



3.10

Instauration d'une notification préalable obligatoire en cas de détachement

3.10.1

La notification préalable obligatoire en cas de détachement pour tous les travailleurs, quel que soit leur statut d'emploi, ainsi que pour tous les travailleurs indépendants, pourrait également contribuer à la prévention des fraudes et/ou des abus sociaux. Cela offrirait aux autorités un aperçu des personnes présentes sur le chantier, de leurs missions et de la société qui les a recrutés/pour qui elles travaillent. En conséquence, les autorités nationales et les syndicats pourraient ainsi déterminer plus facilement si les entreprises ont un comportement frauduleux. De tels systèmes existent déjà dans plusieurs États membres, par exemple le système Limosa en Belgique. Les avantages des différents systèmes devraient être étudiés avec l'objectif d'élaborer des recommandations visant à encore améliorer et interconnecter les systèmes existants, ce qui entraînerait alors la création d'un système européen commun⁹.

3.10.2

La solution ci-dessus et l'instauration d'un numéro de Sécurité sociale européen offrirait aux autorités nationales et aux syndicats des informations précieuses afin de faciliter l'identification des entreprises frauduleuses tout en réduisant les fardeaux administratifs à la fois pour les entreprises et les travailleurs et en rendant les contrôles plus efficaces.

⁹ Description du système Limosa en français:
https://www.international.socialsecurity.be/working_in_belgium/fr/limosa.html

3.11

Un système inconditionnel de responsabilité à la chaîne pour les clients et les principaux entrepreneurs

3.11.1

Un système inconditionnel de chaîne de responsabilité conjointe et solidaire permettrait de faire en sorte que les clients, les entrepreneurs principaux et les prestataires de la chaîne soient tous conjointement responsables des actes de leurs sous-traitants et des entreprises internalisées. On constate souvent l'existence de longues chaînes de sous-traitance dans l'industrie de la construction parce que les entreprises ont rarement la capacité de réaliser toutes les tâches nécessaires à l'achèvement d'un projet. Les règles régissant les responsabilités de l'entrepreneur principal diffèrent d'un pays à l'autre. La FETBB propose que les clients, les entrepreneurs principaux et les prestataires de la chaîne soient toujours responsables des actes des sous-traitants, ce qui pourrait les encourager à choisir avec soin les entreprises plus en aval de la chaîne. Cela serait surtout utile dans les situations où les travailleurs sont dans l'incapacité d'introduire des réclamations à l'encontre d'un employeur frauduleux qui a disparu, ce qui découragerait ainsi les entrepreneurs principaux d'avoir recours à des entreprises qui soit ont des antécédents de litiges avec leur main-d'œuvre, soit sont difficiles à identifier.

3.11.2

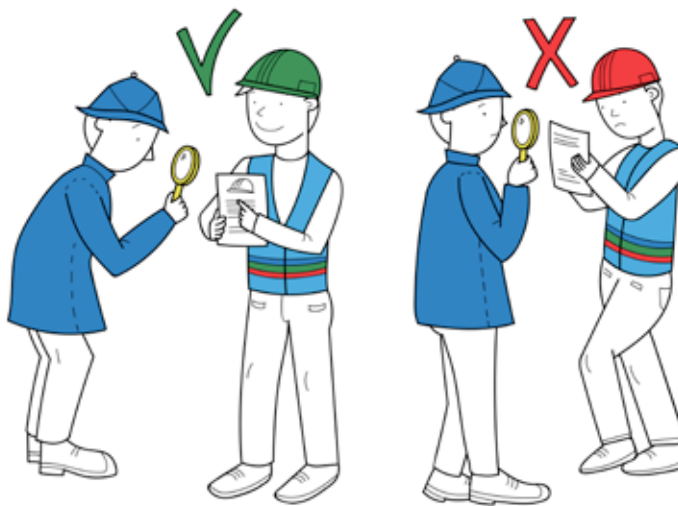
Un système inconditionnel de chaîne de responsabilité conjointe et solidaire constitue un moteur d'autoréglementation supplémentaire essentiel afin que les clients et les entrepreneurs principaux contrôlent les entreprises constituant la chaîne de sous-traitants. Si les clients, les entrepreneurs principaux et les prestataires de la chaîne contrôlent tous leurs sous-traitants, cela réduira automatiquement leur nombre et améliorera la transparence dans l'intégralité de la chaîne d'approvisionnement. Les chaînes de sous-traitance longues ne sont pas un impératif économique ou opérationnel mais un modèle commercial choisi délibérément.

3.12

Des registres du commerce nationaux centralisés et la certification européenne des entreprises de l'industrie de la construction

3.12.1

Comme évoqué ci-dessus, l'EU compte plus de 3,4 millions d'entreprises dans l'industrie de la construction. Il peut donc être ardu pour les entreprises contractantes d'avoir une vue d'ensemble sur les prestataires potentiels. Dans le même



“La FETBB demande à la Commission européenne de ne pas (ab)user de son pouvoir pour promouvoir la libre circulation des prestataires de services afin de restreindre la capacité des États membres à lutter contre les fraudes et les abus sociaux transfrontaliers.”

temps, il est difficile pour les autorités nationales de déterminer l'origine des entreprises, l'adresse de leur siège dans le pays d'accueil, leur propriétaire etc. si les entreprises ne fournissent pas ces informations de leur plein gré. Aujourd'hui, la collecte de telles informations constitue une tâche onéreuse puisque les autorités doivent les demander à l'État membre d'origine. Lorsque même cette information n'est pas disponible, retrouver ces entreprises est difficile.

3.12.2

Comme décrit ci-dessus, de nombreux problèmes se posent en cas d'absence d'informations concernant la localisation géographique des travailleurs et des entreprises. Il peut ainsi être compliqué de déterminer si, oui ou non, des entreprises sont présentes sur des chantiers spécifiques. Il est particulièrement complexe de collecter des informations concernant des sous-traitants puisque les chaînes de sous-traitance longues compliquent la situation et certaines entreprises ne sont présentes que sur des chantiers pendant de courtes périodes puisqu'elles ne réalisent que de petits projets spécifiques. En conséquence, les entrepreneurs principaux ou les entreprises contractantes n'ont pas toujours de vue d'ensemble sur les entreprises et les travailleurs qui sont présents sur des chantiers et participent à des projets qui y sont menés.

3.12.3

Une solution à cela pourrait être la promulgation d'une directive européenne imposant à tous les États membres de mettre en place des registres du commerce nationaux auxquels les autorités nationales et les syndicats pourraient avoir accès. Ces registres

pourraient inclure au minimum des informations concernant les éléments suivants:

- les fondateurs de l'entreprise;
- les représentants légaux de l'entreprise;
- l'adresse de l'entreprise;
- le capital initial de l'entreprise;
- les activités commerciales de l'entreprise;
- le numéro de TVA de l'entreprise;
- les certifications et certificats nécessaires;
- le nombre et l'identité des travailleurs.

3.12.4

Ces registres devraient être informatisés et inclure des informations concernant les dates auxquelles les entreprises ont commencé leur projet, les personnes à qui elles ont recours dans le cadre de leurs activités et les dates auxquelles elles ont prévu de les finir, ce qui permettrait ainsi aux autorités nationales et aux syndicats de fournir des informations précises sur les droits des entreprises et des travailleurs et leurs obligations.

3.12.5

Disposer de telles informations permettrait ainsi aux inspections du travail, aux autorités fiscales et aux syndicats de contrôler plus facilement leurs activités, de savoir si elles ont satisfait à leurs obligations sociales et fiscales et de s'assurer qu'il n'existe aucun litige avec des travailleurs. Il doit également être noté que ce système pourrait réduire les discriminations à l'égard des entreprises puisqu'il s'appliquerait à toutes les entreprises européennes.

3.12.6

Ces registres du commerce nationaux centralisés pourraient être associés à un système de certification européenne des entreprises de l'industrie de la construction. Cette certification pourrait être basée sur une norme commune à toute l'Europe inspirée par des certifications actuelles. La FETBB a la conviction que les partenaires sociaux européens de l'industrie de la construction devraient se voir confier la tâche de créer un mécanisme européen de certification des entreprises de cette industrie. Pour l'obtenir, les entreprises pourraient, par exemple, être contraintes d'avoir satisfait à leurs obligations sociales, ne pas avoir de litiges en cours avec des travailleurs, avoir réglé le montant exact d'impôt etc. Cela aiderait les entreprises contractantes à déterminer à quelles entreprises elles souhaitent avoir recours et les entrepreneurs principaux à faire appel à des sous-traitants dignes de confiance. Les gouvernements pourraient également utiliser cette certification comme critère dans le cadre de la passation de marchés publics dans le domaine du bâtiment, ce qui leur permettrait ainsi de s'assurer que les projets de grande envergure sont menés dans des conditions équitables.

3.13

Proposition de loi sur les pratiques commerciales déloyales

3.13.1

Face à la question de plus en plus présente des fraudes et des abus sociaux transfrontaliers dans l'industrie de la construction, la FETBB exhorte la Commission euro-

péenne à présenter une proposition de loi sur les pratiques commerciales déloyales (PCD)¹⁰ dans les chaînes d'approvisionnement de l'industrie de la construction. Cette proposition pourrait couvrir toutes les activités menées sur un chantier de construction, quelle que soit sa taille ou son envergure. Cette proposition de loi européenne devrait instaurer un référentiel équitable et transparent applicable à l'intégralité du processus de construction. Elle devrait également inclure un mécanisme d'introduction de réclamation et des outils de prévention, de contrôle et d'application adaptés (y compris des mesures correctives et des amendes).

3.14

La garantie d'un salaire moyen ou en vigueur dans les pays ne disposant pas d'un salaire minimum légal ou conventionnel

3.14.1

Les travailleurs détachés dans un pays ne disposant pas d'un salaire minimum légal ou conventionnel devraient avoir la garantie de percevoir au moins le salaire moyen ou en vigueur dans le pays dans lequel ils sont détachés. Cela est nécessaire pour s'assurer que les travailleurs détachés ne peuvent pas être utilisés pour faire baisser les revenus locaux. Si des travailleurs détachés perçoivent le salaire moyen ou en vigueur au lieu d'un simple salaire minimum, ils seront intégrés à la main-d'œuvre sur un pied d'égalité avec les travailleurs nationaux, ce qui réduirait ainsi le risque de dumping social et contribuerait de manière positive à l'économie et au marché du travail local.

3.15

Restauration et renforcement des relations industrielles bilatérales dans l'industrie de la construction à l'échelon national

3.15.1

Pour que l'industrie de la construction soit durable, elle doit disposer d'un système bilatéral autonome efficace de dialogue social à l'échelon national. Puisque les partenaires sociaux sectoriels nationaux possèdent les qualifications nécessaires pour identifier les défis nationaux et sont les mieux placés pour savoir ce qui doit être fait en termes de résultats concrets, ils devraient être en mesure d'assumer leurs responsabilités en leur qualité de partenaires sociaux sectoriels autonomes.

¹⁰ La directive 2005/29/CE du 11 mai 2005 relative aux pratiques commerciales déloyales des entreprises vis-à-vis des consommateurs dans le marché intérieur pourrait servir de point de départ à la discussion dans ce domaine.

3.15.2

Au fil des ans, plusieurs gouvernements nationaux ont complètement démantelé les relations industrielles bilatérales sectorielles (par exemple la Hongrie et la Roumanie) ou ont négligé le rôle des partenaires sociaux. Cette approche gouvernementale centralisée nuit à la création d'une industrie de la construction durable.

3.15.3

Le traité de l'UE stipule clairement que l'UE « facilite le dialogue entre [les partenaires sociaux], dans le respect de leur autonomie. » (article 152 du TFUE) Jusqu'à maintenant, la FETBB a constaté qu'absolument aucune mesure n'avait été prise par l'UE contre les États membres qui ont démantelé ou négligé le système sectoriel autonome de relations industrielles bilatérales.

3.15.4

La FETBB ne veut pas d'un modèle supérieur européen de relations industrielles, qui pourrait être érigé en norme pour tous les États membres. Toutefois, l'UE devrait protéger le rôle des partenaires sociaux nationaux et leur autonomie dans le cadre de leur capacité à assumer leur responsabilité de partenaires sociaux et à agir contre les gouvernements nationaux qui démantèlent les relations industrielles nationales.

3.16

Maîtrise et contrôle efficient et efficace des entreprises et des travailleurs originaires d'États non-membres de l'UE

3.16.1

Depuis plusieurs années, il se produit une augmentation considérable du nombre d'entreprises et de travailleurs originaires d'États non-membres de l'UE (également appelés pays tiers) et exerçant leurs activités dans le secteur de la construction. Nous ne faisons pas référence aux réfugiés ou aux demandeurs d'asile, mais à des entreprises et des travailleurs hors UE qui, à partir d'un pays tiers, exercent directement une activité dans le secteur européen de la construction. L'absence totale de transparence, qui rend pratiquement impossible la gestion de cette mobilité économique ainsi que le contrôle de ces entreprises et de ces travailleurs, constitue un problème fondamental. L'accès au marché du travail européen s'opère de manières différentes. Certains pays sont des « pays de transit » pour les travailleurs originaires de pays tiers ; d'autres concluent des accords bilatéraux avec des pays tiers dans lesquels ils autorisent l'entrée d'importants contingents de travailleurs hors UE dans le secteur de la construction. Certains travailleurs hors UE sont employés dans le cadre d'un transfert au sein d'entreprises (ou de groupes d'entreprises) tandis que d'autres travailleurs hors UE sont employés parce que leur entreprise a remporté un appel d'offres.

3.16.2

La FETBB souligne à cet égard le danger important de nouvelles formes, cachées, d'exploitation sociale (et même dans certains cas de traite des êtres humains), ainsi qu'un danger de déplacement déloyal des entreprises et des travailleurs du secteur européen de la construction. Le marché intérieur européen doit faire l'objet d'une vigilance particulière. Il est indispensable de garantir davantage de transparence et de prévoir des mesures préventives et de contrôle, ainsi que des sanctions adaptées afin de lutter contre toute forme de fraude et d'exploitation sociale des travailleurs originaires de pays tiers.

4.0

En conclusion

4.1

Comme cela a été évoqué dans le présent document, des améliorations significatives peuvent être apportées dans de nombreux domaines du marché intérieur européen de l'industrie de la construction. Les propositions faites par la FETBB ont vocation à créer un marché intérieur européen juste et équilibré. Pour y parvenir, l'UE doit tenir compte des véritables défis auxquels l'industrie de la construction est confrontée et adopter une politique de tolérance zéro à l'égard des fraudes et des abus sociaux.

4.2

Ces propositions ont pour objectif de constituer un point de départ et ne constituent pas une liste exhaustive puisque de nombreuses autres solutions pourraient être trouvées. Le point commun de ces propositions est le fait qu'elles peuvent être mises en place sans modification significative du cadre légal de l'UE.

4.3

Nos solutions sont interconnectées dans une vaste mesure puisque la mise en place de l'une d'elles améliorerait les conditions de mise en place des autres. Les outils suivants pourraient facilement être interconnectés : la création de registres du commerce nationaux, d'un numéro de Sécurité sociale européen, de la notification préalable obligatoire en cas de détachement et d'un système inconditionnel de responsabilité en chaîne des clients et des entrepreneurs principaux.

4.4

Globalement, la FETBB souhaite l'adoption d'une approche plus équilibrée du marché intérieur européen qui mettrait plus l'accent sur la garantie d'une protection sociale des travailleurs de qualité et de bonnes conditions de travail sur la base du principe de « l'égalité de rémunération pour un travail égal sur un même lieu de travail ». À ce titre, le besoin le plus pressant et le plus important est l'instauration de meilleurs mécanismes de contrôle destinés à prévenir les fraudes et les abus sociaux transfrontaliers. Créer une industrie de la construction durable ne tient qu'à la prise de décisions politiques avisées et qu'à la collaboration étroite avec les syndicats européens et nationaux de l'industrie de la construction tout en respectant l'autonomie des partenaires sociaux nationaux de l'industrie de la construction.

La Fédération Européenne des Travailleurs du Bâtiment et du Bois est une fédération syndicale sectorielle européenne qui représente environ 1,6 million de travailleurs dans les industries de la construction, du bois et de l'ameublement dans 34 pays. Elle regroupe 77 syndicats nationaux affiliés à la FETBB. Elle promeut et défend les droits des travailleurs à l'échelon européen. La FETBB est affiliée à la Confédération européenne des syndicats (CES) et collabore étroitement avec la fédération internationale IBB et les autres fédérations syndicales européennes.

**European Federation
of Building and Woodworkers**
Rue Royale 45, 1st floor
B-1000 Brussels
www.efbww.org

European Federation
of Building
and Woodworkers

