

Conseil Interrégional des Chambres des Métiers de la Grande Région

Prise de position

- Appel au Sommet de la Grande Région -

« Nécessité de mesures d'allègement au niveau des procédures de détachement de travailleurs en Grande Région »

Problèmes et propositions de solutions

ANNEXE

Problèmes dégagés et pistes d'amélioration se prêtant à une approche multilatérale en Grande Région

PROBLEMATIQUES COMMUNES

Problème : DECLARATION DES MEMES DONNEES SUR LES SALAIRES DETACHES AUX DIFFERENTES ADMINISTRATIONS COMPETENTES DES REGIONS / PAYS DE DESTINATION DES SERVICES

→ Créer une plateforme électronique commune de gestion des données au niveau de la Grande Région (voire au niveau européen) en vue de la déclaration des équipes de salariés détachés et des chantiers (création d'un seul relevé des données, par référence au principe du « once only », permettant d'éviter des doublons) ; les administrations devraient y trouver les données qui leur sont destinées.

Problème : REPRESENTANT LEGAL OBLIGATOIRE

→ Prévoir, pour la Grande Région, une exception aux dispositions légales nationales par l'indication d'une personne de contact sur le territoire de la région avoisinante pouvant envoyer immédiatement aux agents de contrôle (inspection du travail) les documents sollicités par voie électronique ; ainsi, le lieu et la personne de liaison en Grande Région serait clairement identifiable.

Problème : ABSENCE DE REGIME SPECIFIQUE EN CAS DE TRAVAUX D'URGENCE OU DE COURTE DUREE

→ Prévoir une notification simplifiée de déclaration pour des travaux urgents qui ne dépassent pas une certaine durée d'intervention (avec possibilité de déclaration détaillée à posteriori du détachement) pour des travaux remplissant les critères de l'urgence.

FRANCE

Problème : CARTE BTP NOUVELLE POUR CHAQUE SALARIE DETACHE (toutes les entreprises de la Grande Région détachant des salariés sur le territoire français sont concernées)

→ Demande unique de carte BTP par salarié de la part de l'entreprise détachante, tel que cela est prévu pour les salariés français

Problème : PLATEFORME SIPSI ET LIENS ASSOCIES : PROBLEMES LIES A LA LANGUE ET AUX INFORMATIONS SUR LES CONDITIONS DE TRAVAIL (problème qui concerne au même titre les entreprises luxembourgeoises, allemandes et belges)

→ Les entreprises (implantées dans les autres pays / versants de la Grande Région) détachant des salariés doivent disposer, e.a. en allemand, des informations précises et compréhensibles relatives notamment au montant de la rémunération minimale applicable aux salariés détachés, aux conventions collectives de travail des secteurs d'activités, etc.

Problème : ORGANISME DE CONTROLE ET D'AIDE (notamment par rapport à la DREETS Grand Est ; point applicable également aux autres inspections du travail des différents versants de la Grande Région)

→ Mise en place d'une assistance renforcée de la part de l'unité de l'inspection du travail chargée de répondre aux questions des entreprises détachantes

Problème : AMENDES (toutes les entreprises de la Grande Région détachant des salariés sur le territoire français sont concernées)

→ Permettre aux entreprises détachant leurs salariés (e.a. au Grand-Est) de se plier à leurs obligations endéans un délai de 15 jours, et, à défaut, d'exiger l'amende ; en cas de récidive, il pourrait être envisagé de faire abstraction de ce délai de « mise en conformité ».

ALLEMAGNE

Problème : Une entreprise détachante de la construction reçoit automatiquement à chaque déclaration de détachement un courrier de SOKA-BAU l'informant de son obligation de s'affilier et de cotiser à la SOKA-BAU

→ Vu que l'affiliation et par conséquent la cotisation à la SOKA-BAU ne sont obligatoires que pour les activités principales dans le domaine de la construction (Bauhauptgewerbe), il importe que chaque entreprise détachante puisse adapter sa déclaration de détachement sur le « Meldeportal » (www.meldeportal-mindestlohn.de) à son domaine d'activité très précis.

BELGIQUE

Problème : DÉCLARATION PRÉALABLE LIMOSA ET LIENS ASSOCIES : PROBLEMES LIES A LA LANGUE ET AUX INFORMATIONS SUR LES CONDITIONS DE TRAVAIL (problème qui concerne au même titre les entreprises luxembourgeoises, allemandes et françaises ; certaines propositions de solutions pourraient être communes à tous les versants de la Grande Région)

→ Manuel d'utilisation, e.a. en langue allemande (ou française), et interlocuteurs parlant également e.a. l'allemand dans le cadre des « Hotlines » téléphoniques.

→ Traduction de l'ensemble des informations dans les langues des pays dont sont originaires les entreprises qui détachent des travailleurs, à savoir également l'allemand (ou le français).

→ Mise en place d'un outil permettant de calculer plus précisément et plus facilement la rémunération en fonction du secteur, de la catégorie du salarié et de la convention collective applicable (cf. wage calculator en Suisse) et d'un centre d'assistance multilingue permettant de répondre précisément à ces questions.

LUXEMBOURG

Problème : CHARGE ADMINISTRATIVE ELEVEE POUR LES ENTREPRISES ETRANGERES DETACHANT DES SALARIES (problème qui concerne au même titre les entreprises belges, allemandes et françaises ; certaines propositions de solutions pourraient être communes à tous les versants de la Grande Région)

→ Réaliser des simplifications, étant donné qu'un grand nombre de documents sont requis, par exemple des attestations établies par un service de médecine du travail ; tous les détachements doivent être déclarés individuellement à l'avance (quasiment aucune exception) ;

→ Créer des simplifications pour les missions courtes, à court terme et répétitives, notamment pour les entreprises qui travaillent régulièrement au Luxembourg et qui ont déjà prouvé par le passé qu'elles respectaient la législation.

Contact :

Conseil Interrégional des Chambres des Métiers de la Grande Région

www.cicm-irh.eu

Secrétariat Général

marc.gross@cdm.lu

Tél. +352.426767-231