

High Level Report on the future of the Single Market

Input on [détachement] [Industrie]

Contributeur : Fedil

1. Description of the problem

The importance of the problem on a scale from 1 (very low) to 5 (very high) is: [5].

[nature of the problem: who is affected and in what way – 1 paragraph + selected references to reliable literature]

Le détachement est un sujet qui affecte les entreprises luxembourgeoises. Vu l'exiguïté du territoire luxembourgeois et l'ouverture de son économie, les entreprises luxembourgeoises dépendent largement de produits, de services ou de transports provenant de l'extérieur. Compte tenu de la petite taille du pays, beaucoup de prestataires et surtout des spécialistes ne sont pas disponibles sur le territoire national, ce qui oblige nos entreprises de recourir à des cocontractants étrangers. Pour cela, il faudrait procéder à des détachements vers le Grand-Duché de Luxembourg. Or, le détachement a fait l'objet de 3 directives qui ont toutes été transposées au niveau national. Le Luxembourg a, dans le cadre de la transposition¹ de la directive d'exécution 2014/67/UE² en matière de détachement, fait le choix de la sévérité en levant un certain nombre d'options laissées à la discrétion des Etats membres et en élargissant considérablement la liste des informations et documents à communiquer à l'Inspection du Travail et des Mines (ITM), l'organisme compétent en matière de déclaration de détachement au Luxembourg. L'absence d'uniformisation dans la transposition de la directive d'exécution 2014/67/UE et la sévérité choisie par le législateur luxembourgeois créent un déséquilibre dans le marché intérieur.

[magnitude of the problem: how big is the problem (monetary, quantitative and/or qualitative estimates, where available and relevant) – 1 paragraph + selected references to reliable literature]

Dans le rapport annuel 2022³ de l'Inspection du Travail et des Mines (ITM), il est rapporté que 66.588 déclarations de détachement ont été effectuées auprès de l'ITM en 2022. Ce chiffre est en constante évolution depuis 2019. Le secteur industriel vient à la seconde place avec 13.178 de déclarations de détachement, après le secteur de la construction (32.078 déclarations). Les entreprises détachantes proviennent principalement des 3 pays frontaliers au Luxembourg (83,11%). Les entreprises détachantes dans le secteur industriel étaient de 1206 en 2022. Au total, 153.390 salariés ont été détachés au Luxembourg sur la base des déclarations reçues par l'ITM, dont 25.983 dans le secteur industriel. En 2022, l'ITM a procédé à 6.711 contrôles ayant conduit à 6.400.500 € d'amendes infligées dans un premier temps et réduites à 3.258.000 € par la suite en raison de décharges totales ou partielles à la suite d'oppositions. Tout ceci démontre que le détachement occupe une place importante dans l'économie luxembourgeoise et les nombreuses infractions recensées (3.198) témoignent de la complexité de la procédure pour les entreprises.

En [1 or 2 concrete illustrations / examples, e.g. particularly problematic transposition of a Directive in a certain Member State – 1 paragraph]

¹ <https://legilux.public.lu/eli/etat/leg/loi/2017/03/14/a300/jo>

² <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/fr/ALL/?uri=celex%3A32014L0067>

³ <https://itm.public.lu/fr/publications/rapports-annuels/rapport-annuel-2022.html>

Alors que bon nombre d'Etats membres de l'Union européenne ont considérablement facilité les déclarations en raison de la nature ou de la courte durée de certaines activités (ex. Belgique), le Grand-duché de Luxembourg a quant à lui opté pour une déclaration même pour une livraison ou d'autres activités de courte durée (par ex. montage, installation, réparation et/ou maintenance de machines ou équipements livrés au Luxembourg, formations dispensées au Luxembourg, ...) très souvent exécutés par des techniciens et ingénieurs hautement spécialisés en pénurie partout en Europe (pour lesquels ne se pose aucune question de mauvaises conditions de travail et de non-respect du SSM).

De même, lorsqu'une entreprise fournit en un seul jour plusieurs services ou livraisons au Luxembourg, elle est tenue de faire ce jour-là autant de déclarations de détachement.

Il nous semble dès lors indispensable que des solutions distinctes et appropriées soient élaborées, du moins dans le cas d'activités de courte durée ou répétitives sur une base quotidienne telles que la réparation ou maintenance ou encore la participation à des formations ou conférences ainsi que pour le secteur de transport international. Un projet de loi n° 7319⁴ déposé à la Chambre des députés le 20 juin 2018 qui prévoit une exemption de la déclaration de détachement pour les détachements n'excédant pas 5 jours par mois n'a pas encore été voté en ce jour, soit après 5 ans, et cela en dit long sur la volonté du législateur luxembourgeois de faciliter les démarches en la matière.

2. Root causes of the problem

[problem drivers (e.g. regulatory failure such as undue protection to incumbent firms against competitive entry firms, market failure such as missing or weak competition ...) - 1 paragraph + selected references]

[if relevant, more detailed account of the problem drivers linked to the example(s) chosen under section 1]

L'absence d'uniformisation dans la transposition de la directive d'exécution 2014/67/UE et la sévérité choisie par le législateur luxembourgeois sont les causes principales des problèmes rencontrés par les entreprises luxembourgeoises en matière de détachement. Ce qui crée un véritable déséquilibre dans le marché intérieur.

3. Future evolution of the problem

[likely evolution of the problem: what will be the situation in 5 to 10 years if no (new) action is taken - 1 paragraph + selected references]

[if relevant, more detailed forecasting for the example(s) chosen under section 1]

Les entreprises luxembourgeoises ont incontestablement besoin de la main d'œuvre étrangère pour pouvoir être compétitives dans le marché intérieur. Cependant tous les obstacles liés au détachement sont un frein à cette compétitivité. Il est utile de rappeler que longtemps nos entreprises ont souffert de l'obligation pour les entreprises détachantes de communiquer, pour chacun des salariés détachés, les formulaires A1, contrats de travail, certificats médicaux d'embauchage, autorisations de séjour, attestations des qualifications professionnelles, fiches de salaires et pointages indiquant le début, la fin et la durée du travail journalier. En cas d'urgence avec risque de perte de production, il devenait impossible pour le prestataire de se conformer à ses obligations déclaratives en raison du temps nécessaire pour collecter et, si nécessaire, traduire tous

⁴ <https://www.chd.lu/fr/dossier/7319>

les documents préliminaires. Ces charges administratives étaient clairement disproportionnées notamment dans les cas précités, nos entreprises constataient que de plus en plus de leurs prestataires augmentaient leurs prix ou refusaient même de manière générale d'offrir leurs services à des clients luxembourgeois. S'ils comparaient la valeur économique de la prestation et le prix qu'ils pouvaient facturer aux coûts administratifs et risques d'amende associés, leur intérêt à prendre la commande devenait minime voire nul. Ainsi, les entreprises de la Grande-Région étaient dissuadées de détacher leurs salariés au Luxembourg. Le résultat est que la compétitivité des entreprises luxembourgeoises a été compromise sur le marché unique européen pendant de longues années en raison de la transposition sévère opérée par le Grand-duché de Luxembourg et l'absence d'uniformisation dans la transposition de la directive au sein de l'Union européenne. Fort heureusement, La Commission européenne avait constaté certaines incohérences concernant la transposition de la directive 2014/67 au Luxembourg. Ce qui a conduit à la réduction de la liste des informations à communiquer dans le cadre de la déclaration de détachement et la liste des documents à communiquer sur demande de l'inspection du travail et des mines⁵. Malgré cette avancée au niveau des éléments à déclarer à l'ITM en cas de détachement, nous n'avons pas d'autre choix que de nous retourner vers les décideurs européens afin d'agir en la matière et faire cesser tous les troubles auxquels nos entreprises sont confrontées au quotidien. Une inaction des décideurs européens en la matière aggraverait le fossé entre la compétitivité des entreprises luxembourgeoises et celles des autres entreprises dans le marché intérieur. Il en va pour la survie des entreprises luxembourgeoises.

4. Recommendation

The potential impact of the Recommendation on a scale from 1 (very low) to 5 (very high) is: [5].

[What should be the EU objective(s): the Single Market should be (able to do) this or that in X years]

[What is the best the policy option / mix to reach this objective]

[What is the expected outcome if the Recommendation is implemented]

Il est de ce fait important pour nous d'éliminer les barrières commerciales (biens et services) et d'améliorer l'application et le respect des réglementations existantes du marché intérieur. Cela pourrait se faire par le biais d'une législation européenne contraignante sous forme de règlement qui empêcherait à tout Etat membre d'ériger ses propres barrières à la libre circulation des services afin de protéger son marché national, ainsi que ses entreprises indigènes.

⁵ Loi du 23 décembre 2022 <https://legilux.public.lu/eli/etat/leg/loi/2022/12/23/a693/jo>

High Level Report on the future of the Single Market

Input on Posting declaration

Contributeur : VSU

5. Description of the problem

Posting declaration

With the introduction of national reporting obligations as part of the implementation of the Enforcement Directive (2014/67/EU), the issue of "deployment of employees within the EU" has become even more complex.

Employers must now also ensure that their employees' assignments in the other EU member state are reported in good time and that the associated documentation obligations are complied with. In many cases, violations are penalised with considerable sanctions.

Compliance with foreign reporting and documentation obligations faces companies with major challenges. The requirements here are even more comprehensive and complicated than for the A1 certificate under social security law.

Examples:

In France, until 2018, any business trip, even if it was only for internal group meetings or conference visits, was considered to be the provision of a service. However, Art. 91 of Law No. Nr.2018-771 of 5 September 2018 introduced relief for inflammations to France that the employer provides on its own account, i.e. without the provision of services, and for certain listed short-term activities. With a decree and an implementing regulation dated 4 June 2019, the French authorities have attempted to clarify the previously unresolved questions regarding the relaxation.

In Switzerland, for example, the principle applies that all work performed by an EU employee that lasts longer than eight days per calendar year must be reported—in so-called high-risk sectors (including the construction industry), on the other hand, reporting is mandatory from day one; Switzerland has published a table that lists examples of which activities and services are reportable and which are not. In principle, productive activities must be reported.

6. Root causes of the problem

[problem drivers (e.g. regulatory failure such as undue protection to incumbent firms against competitive entry firms, market failure such as missing or weak competition ...) - 1 paragraph + selected references⁶]

[if relevant, more detailed account of the problem drivers linked to the example(s) chosen under section 1]

⁶ Ref x.

Or

[“NTR” (Nothing To Report) if the document / interlocutor did not address root causes].

7. Future evolution of the problem

The central question of when a posting is deemed to be a notification period is not standardised across Europe. Most member states are strictly guided by the scope of application of the EU directive. According to this, the legal directive applies to companies that post their employees as part of the provision of services if one of the following three constellations applies:

- Posting within the framework of a service contract concluded between the employer and the service recipient at the start of the posting
- Group internal secondment and/or
- Cross-national employee leasing

Unfortunately, however, the term "transfer of services" is not further specified in the Directive, as the individual Member States have defined it very differently. In addition, there are several exceptions to this in the Sender Directive, (see the DIRECTIVE 96/71/EC OF THE EUROPEAN PARLIAMENT AND OF THE COUNCIL of 16 December 1996 under Article 3 Paragraph 2 and following), according to which certain endings are or can be exempted from the requirements of labour law.

8. Recommendation

As the reporting obligations in the EU countries currently diverge, it would make sense, for example, for so-called business trips or business or official journeys where there is no service connection to a third party. This should then include extension options.

High Level Report on the future of the Single Market
Input on A1 certificate for short business trips in Europe

Contributeur : VSU

9. Description of the problem

The importance of the problem on a scale from 1 (very low) to 5 (very high) is: [...].

A1 certificate for short business trips in Europe

Carrying an A1 certificate on a short business trip is a bureaucratic procedure that unnecessarily complicates postings abroad as well as the economy of the country. As part of the revision of Regulation 883/2004, we should push for a reduction in bureaucracy.

10. Root causes of the problem

Legal situation since 2010

Since 1 May 2010, every employee is obliged to carry a so-called A1-certificate with them. The Regulation 883/2004 of the European Parliament and of the Council of 29 April 2004 and Regulation 987/2009 laying down the procedure for implementing Regulation 883/2004 have been in force since May 2010 and coordinate the social security systems of the Member States of the European Union. The A1 certificate has its legal basis in Art. 19 Para. 2 of Regulation 987/2009.

Employers should apply for the A1 certificate as early as possible before the start of the business trip abroad. This serves as proof that the employee is subject to the social security law of their home country and is therefore also binding on the foreign social security authorities. This serves as proof that the employee is subject to the social security law of his or her home country and binds foreign social security authorities in this respect (see Art. 5 para. 1 Regulation 987/2009 - Circular VI/020/19 of 27 February 2019).

11. Future evolution of the problem

The issue of international employee mobility has become more complex. Employers must ensure that their employees' assignments in other European countries are registered in good time. The registration procedures are exclusively in the hands of the destination countries of the posting. The same applies to sanctions for possible infringements.

The A1 certificate is issued for the specific posting (temporary assignment abroad - can also be just one day).

The term "posting" is defined in Art. 12 of Regulation 883/2004.

Example that not constitute a posting: There is no case of a posting, (for example for a meeting in Brussels). In this case, the employee is not carrying out work abroad on behalf of the employer (see Art. 12 para. 1 Regulation 883/2004).

12. Recommendation

Revision of Regulation 883/2004

In 2016, the EU Commission submitted a proposal to amend Regulation 883/2004. In the report of the Employment Committee of the European Parliament on the revision of Regulation 883/2004, it was decided that A1 certificates should not be required for business trips (see Circular IX/129/18 of 19 December 2018). It should be sufficient to simply notify the social security institution of the posting country (country of origin) (it is not yet clear how this should actually be done).

We need a practical and company-friendly solution.

High Level Report on the future of the Single Market

Input on obstacles to the mobility of job seekers

Contributeur : le Forem

References : Various documents and reports of the INTERREG B-Solutions project. / Références : Différents documents et rapports du projet INTERREG B-Solutions.

1. Description of the problem

Within the framework of the B-Solution project, various obstacles to the mobility of job seekers in vocational training have been identified. This project mainly raised the Franco-Belgian brakes but they can be extended. For more details, I refer you to the project report.

There is an incompatibility of laws and regulations in border areas even if they are in fact living and working areas. This leads to problems with the coverage of trainees at different levels: labour legislation, social security, national regulations, etc. and the reception in public training centres of job seekers from the neighbouring country.

The current blockages specifically concern persons with a job-seeker status (registered as such with their public employment service) who wish to take training in the cross-border living area (neighbouring country). If these blockages have been clearly identified since 2007, notably thanks to the report of the Franco-Belgian parliamentary working group on the development of cross-border cooperation between France and Belgium, no structural and sustainable solution has been implemented since.

In the absence of a legal status of job seeker engaged in cross-border vocational training, job seekers cannot keep their unemployment benefits (recognition of skills and experience, public aid, etc.) and their social security coverage when they take training in a neighbouring country. Training costs and reimbursement arrangements are also different in the two countries, as are training contracts that are not recognised in another country. Finally, the taxes are of course different between the two systems.

2. Root causes of the problem

1. Lack of provision for job seekers to undertake vocational training across the border.

1.1. Absence of a cross-border training status for job seekers.

1.2. Difficulty in accessing training activities and operators present in the other zone because national or regional regulations in terms of access and social coverage, etc.

2. Impossibility of carrying out an internship/training in a company in the neighbouring country: Internships in companies/training in companies are an integral part of the majority of training/integration programmes. This internship/ training in a company allows to learn the professional gestures, to adapt to the culture of a company, to validate its professional project and

validate its skills acquired during the training, it is therefore an integral part of the trainee's training path and, in most cases, a springboard to employment.

2.1. Labour Law Issues

2.2 Tax Issues

3. Non exportability of national aid linked to the status of job seekers

3. Future evolution of the problem

These obstacles hinder the development of the growth potential of border regions for both citizens and businesses.

4. Recommendation

Develop cross-border employment areas with a 360° collaboration of socio-economic actors and be able to open access to training in centers and businesses to job seekers.

The cross-border mobility of job seekers in training requires greater collaboration between national and regional administrations, public employment services. It could be transformed into structural cooperation leading institutions to take into account the specificities, opportunities and constraints of cross-border basins upstream of national or regional developments with a view to a gradual convergence of their systems.

Cooperation would make it possible to optimise the provision of training throughout the cross-border territory but would also allow economies of scale in national/regional investments if the complementarity of training infrastructure and equipment is sought borders.

This dynamic will be boosted in socio-economic sectors where local specificities are complementary. Therefore, a better response to the skills needs of employers and workers should reduce some shortages, increase training opportunities and the level of qualification of the population, streamline the labour market, boosting the economy and making it more resilient, better prepared to seize new opportunities.

At present, the only plausible solution to the above problems appears to be the signing of conventions between national and regional authorities, between PES and partner institutions.

The whole case could be solved by applying the ECBM (European cross-border mechanism). If States agree on a single status for job seekers engaged in cross-border training, they could mutually recognize the legal elements concerning this status in each of their systems. The same applies if States recognise one or more of the elements of training contracts in the neighbouring country which would facilitate the passage of job seekers for training across the border : namely unemployment benefits (recognition of skills and experience, public support, etc.), social security, training costs and reimbursement terms, training agreements, applicable taxes, etc.

1. Description du problème

Dans le cadre du projet B-Solution, différents freins à la mobilité des demandeurs d'emploi en formation professionnelle ont été constatés. Ce projet relevait principalement les freins franco-belges mais ils peuvent être étendu. Pour plus de détails, je vous renvoie vers le rapport du projet.

Il y a une incompatibilité des législations et réglementations dans les zones frontalières même si elles constituent de fait des bassins de vie et d'emploi. Cela amène des problèmes au niveau de la couverture des stagiaires à différents niveaux : législation du travail, sécurité sociale, réglementation nationale... et de l'accueil dans les centres de formation publics des demandeurs d'emploi issus du pays voisin.

Les blocages actuels concernent spécifiquement les personnes ayant un statut de demandeur d'emploi (inscrits comme tels auprès de leur service public de l'emploi) qui souhaitent suivre une formation dans le bassin de vie transfrontalier (pays voisin). Si ces blocages sont clairement identifiés depuis 2007, notamment grâce au rapport du groupe de travail parlementaire franco-belge sur le développement de la coopération transfrontalière entre la France et la Belgique, aucune solution structurelle et durable n'a été mise en œuvre depuis.

En l'absence d'un statut juridique de demandeur d'emploi engagé dans une formation professionnelle transfrontalière, les demandeurs d'emploi ne peuvent pas conserver leurs allocations chômage (reconnaissance des compétences et des acquis de l'expérience, aides publiques, etc.) et leur couverture sociale lorsqu'ils suivent une formation dans un pays voisin. Les coûts de formation et les modalités de remboursement sont également différents dans les deux pays, de même que les contrats de formation qui ne sont pas reconnus dans un autre pays. Enfin, les taxes sont bien sûr différentes entre les deux systèmes.

2. Causes profondes du problème

1. Absence de dispositif permettant aux demandeurs d'emploi d'effectuer une formation professionnelle de l'autre côté de la frontière.

1.1. Inexistence d'un statut du demandeur d'emploi en formation en transfrontalier.

1.2. Difficulté d'accès aux actions de formation et opérateurs présents sur l'autre zone car réglementations nationales voir régionales en termes d'accès et de couvertures sociales, etc.

2. Impossibilité de réaliser un stage/formation en entreprise dans le pays voisin : Les stages en entreprises/formation en entreprise font partie intégrante de la majorité des programmes de formation/insertion. Ce stage/formation en entreprise permet d'apprendre les gestes professionnels, de s'adapter à la culture d'une entreprise, de valider son projet professionnel et valider ses compétences acquises durant la formation, il fait donc partie intégrante du parcours formatif du stagiaire et dans la plupart du temps, est un tremplin vers l'emploi.

2.1. Problématique liée au droit du travail

2.2 Problématique liée à la fiscalité

3. Non exportabilité des aides nationales liées au statut du demandeur d'emploi

3. Evolution future du problème (à 5-10 ans si aucune action entreprise)

Ces obstacles constituent un frein au développement du potentiel de croissance des régions frontalières tant pour les citoyens que les entreprises.

4. Recommandation(s)

Développer des bassins d'emploi transfrontaliers avec une collaboration à 360° des acteurs socio-économiques et de pouvoir ouvrir l'accès aux formations en centre et en entreprises aux demandeurs d'emploi.

La mobilité transfrontalière des demandeurs d'emploi en formation exige une plus grande collaboration entre administrations nationales et régionales, services publics de l'emploi. Elle pourrait se muer en coopération structurelle amenant les institutions à tenir compte des spécificités, opportunités et contraintes des bassins transfrontaliers en amont des évolutions nationales ou régionales dans l'optique d'une convergence progressive de leurs systèmes.

La coopération permettrait d'optimiser l'offre de formation sur l'ensemble du territoire transfrontalier mais permettrait également des économies d'échelle dans les investissements nationaux/régionaux si l'on vise la complémentarité des infrastructures et équipements de formation de part et d'autre des frontières.

Cette dynamique sera boostée dans les secteurs socioéconomiques où les spécificités locales sont complémentaires. Dès lors, une meilleure réponse aux besoins de compétences des employeurs et des travailleurs devrait réduire certaines pénuries, accroître les opportunités de formation et le niveau de qualification de la population, fluidifier le marché de l'emploi, booster l'économie et la rendre plus résiliente, mieux préparée à saisir de nouvelles opportunités.

À l'heure actuelle, la seule piste de solution plausible aux problèmes susmentionnés semble être la signature de conventions entre autorités nationale et régionales, entre SPE et institutions partenaires.

Le cas dans son ensemble pourrait être résolu par l'application du ECBM (European cross-border mechanism). Si les Etats s'accordent sur un statut unique pour les demandeurs d'emploi engagés dans une formation transfrontalière, ils pourraient reconnaître mutuellement les éléments juridiques concernant ce statut dans chacun de leurs systèmes. Il en va de même si les Etats reconnaissent un ou plusieurs des éléments des contrats de formation du pays voisin qui faciliteraient le passage des demandeurs d'emploi pour une formation de l'autre côté de la frontière : à savoir les allocations de chômage (reconnaissance des compétences et des acquis de l'expérience, aides publiques, etc.), la couverture sociale, les coûts de formation et les modalités de remboursement, les conventions de formation, les taxes applicables, ...

High Level Report on the future of the Single Market

Input on [issue / topic] [sector where relevant]

Contributeur : le Forem

1. Description of the problem

The importance of the problem on a scale from 1 (very low) to 5 (very high) is: [...].

[nature of the problem: who is affected and in what way – 1 paragraph + selected references⁷ to reliable literature]

To register with a public employment service, you must have a Belgian social security identification number. This number can be obtained by registering with the foreigners' register of the municipality of residence or through a Public Social Welfare Center. Technical modifications in the information systems of Forem are underway to allow obtaining this number by also contacting Forem.

In order to work in Belgium, an EU citizen must have a valid residence permit.

[magnitude of the problem: how big is the problem (monetary, quantitative and/or qualitative estimates, where available and relevant) – 1 paragraph + selected references to reliable literature]

As of today, 26,005 individuals of European nationality (excluding Belgians) are registered as job seekers with Forem in the French-speaking Walloon region. It is not possible to trace how many have not been able to register for that reason.

[1 or 2 concrete illustrations / examples, e.g. particularly problematic transposition of a Directive in a certain Member State – 1 paragraph]

2. Root causes of the problem

[problem drivers (e.g. regulatory failure such as undue protection to incumbent firms against competitive entry firms, market failure such as missing or weak competition ...) - 1 paragraph + selected references⁸]

[if relevant, more detailed account of the problem drivers linked to the example(s) chosen under section 1]

Or

["NTR" (Nothing To Report) if the document / interlocutor did not address root causes].

NTR

⁷ Ref x.

⁸ Ref x.

3. Future evolution of the problem

[likely evolution of the problem: what will be the situation in 5 to 10 years if no (new) action is taken
- 1 paragraph + selected references⁹]

[if relevant, more detailed forecasting for the example(s) chosen under section 1]

Or

["NTR" (Nothing To Report) if the document / interlocutor did not forecast the problem's evolution].

A regulatory change now requires that registration with the employment service precede the issuance of a national identification number and a residence permit. To obtain their residence permit, the European citizen must also provide evidence of active job seeking.

No long term impact as technical modifications in the information systems of Forem are underway to allow obtaining this number by also contacting Forem.

4. Recommendation

The potential impact of the Recommendation on a scale from 1 (very low) to 5 (very high) is: [...].

[What should be the EU objective(s): the Single Market should be (able to do) this or that in X years]

On a level of 5 (because would potentially extend to health security systems for instance)

For a full opening of the labor market, it is proposed to develop a European identity card that can be recognized by all systems in the various countries of the Union.

Depending on the services to which the European citizen wishes to have access, the host country would have access to relevant and necessary information while respecting the General Data Protection Regulation (GDPR).

[What is the best the policy option / mix to reach this objective]

[What is the expected outcome if the Recommendation is implemented]

A genuine free movement of workers.

⁹ Ref x.

High Level Report on the future of the Single Market

Input on

Métiers en tension / reconnaissance des diplômes / certifications communes

Contributeur : partenariat EURES-transfrontalier Grande Région

1. Description of the problem

The importance of the problem on a scale from 1 (very low) to 5 (very high) is: [5].

[nature of the problem: who is affected and in what way – 1 paragraph + selected references to reliable literature]

Les différents marchés de l'emploi de la Grande Région connaissent des besoins de main d'œuvre très similaires. Cela conduit à une concurrence forte entre les territoires quant à la main d'œuvre disponible, notamment dans un contexte de vieillissement de la population, et tend à complexifier les relations partenariales, qu'elles soient multilatérales ou bilatérales.

Pour une analyse complète, voir les travaux de l'EURES-transfrontalier de la Grande Région sur les métiers en tension. <https://www.eures-granderegion.eu/fr/a-propos-d-eures/mediatheque/media?media=237>

La reconnaissance des diplômes constitue aujourd'hui encore un des freins les plus importants à la libre circulation des travailleurs. Les coûts de reconnaissance (coûts constatés proches de 400 €) et les délais de traitement (3 à 6 mois constatés) limitent aujourd'hui encore la mobilité professionnelle transfrontalière. Cette problématique est déjà bien connue et détaillée dans de nombreuses études.

Plus que la reconnaissance des diplômes, la problématique sur les différences de référentiels métiers attirent notre attention. Les systèmes nationaux mettant en place des certifications de qualification professionnelle sont basés sur des référentiels permettant d'attester la maîtrise de compétences liées à un métier. Le fait que ces référentiels diffèrent d'un territoire à l'autre (exemple : certification dans le domaine « électricité » différents entre territoires français et allemand) limitent très fortement les mobilités professionnelles de part et d'autre des frontières.

Root causes of the problem

[problem drivers (e.g. regulatory failure such as undue protection to incumbent firms against competitive entry firms, market failure such as missing or weak competition ...) - 1 paragraph + selected references]

[if relevant, more detailed account of the problem drivers linked to the example(s) chosen under section 1]

Concernant la difficulté croissante de coopérer : situation de labor shortage généralisé sur l'ensemble du territoire de la Grande Région

Concernant les différences de certification : appréhension avec une vision nationale du développement de nouvelles filières et des besoins en compétences. Absence de coopération renforcée sur la création de référentiels communs.

2. Future evolution of the problem

[likely evolution of the problem: what will be the situation in 5 to 10 years if no (new) action is taken
- 1 paragraph + selected references]

[if relevant, more detailed forecasting for the example(s) chosen under section 1]

Certifications existantes : trop grande difficulté à harmoniser les certifications

Certifications nouvelles : En l'absence de coopération renforcée les certifications nouvelles connaîtront des différences fortes et limiteront les possibilités de mobilité professionnelle transfrontalière qui permettrait de répondre aux besoins de main d'œuvre des entreprises, qui plus est dans une situation de labor shortage et de baisse de la population en âge de travailler.

3. Recommendation

The potential impact of the Recommendation on a scale from 1 (very low) to 5 (very high) is: [5].

[What should be the EU objective(s): the Single Market should be (able to do) this or that in X years]

[What is the best the policy option / mix to reach this objective]

[What is the expected outcome if the Recommendation is implemented]

Détermination, pour toutes les certifications nouvelles (ex. filière hydrogène ...) de référentiels de compétences communs aux différents territoires de la Grande Région à défaut d'être européens.

High Level Report on the future of the Single Market

Input on

Labor shortage / ressortissants non communautaires disposant d'une autorisation de travail

Contributeur : partenariat EURES-transfrontalier Grande Région

4. Description of the problem

The importance of the problem on a scale from 1 (very low) to 5 (very high) is: [5].

[nature of the problem: who is affected and in what way – 1 paragraph + selected references to reliable literature]

Les différents marchés de l'emploi de la Grande Région connaissent des besoins de main d'œuvre très similaires. Cela conduit à une concurrence forte entre les territoires quant à la main d'œuvre disponible, notamment dans un contexte de vieillissement de la population, et tend à complexifier les relations partenariales, qu'elles soient multilatérales ou bilatérales.

Pour une analyse complète, voir les travaux de l'EURES-transfrontalier de la Grande Région sur les métiers en tension. <https://www.eures-granderegion.eu/fr/a-propos-d-eures/mediatheque/media?media=237>

Les ressortissants extracommunautaires disposant d'une autorisation de séjour et d'un permis de travail sur un territoire ne peuvent pas exercer une activité professionnelle de l'autre côté de la frontière en l'absence d'autorisation de travail délivrée par ce second territoire.

La mobilisation de ce type de main d'œuvre et par exemple impossible pour des établissements de travail temporaire (intérim) pour réaliser des missions à dimension frontalière.

Root causes of the problem

[problem drivers (e.g. regulatory failure such as undue protection to incumbent firms against competitive entry firms, market failure such as missing or weak competition ...) - 1 paragraph + selected references]

[if relevant, more detailed account of the problem drivers linked to the example(s) chosen under section 1]

Règlementations nationales sur le droit du travail applicables aux ressortissants extracommunautaires et absence de coordination européenne sur ce point.

5. Future evolution of the problem

[likely evolution of the problem: what will be the situation in 5 to 10 years if no (new) action is taken - 1 paragraph + selected references]

[if relevant, more detailed forecasting for the example(s) chosen under section 1]

Les territoires de la Grande Région ont des stratégies différentes d'attractivité et d'accès à leur marché de l'emploi pour les ressortissants extracommunautaires. Dans une situation de labor

shortage, la possibilité que cette main d'œuvre puisse bénéficier aux territoires frontaliers pourrait être une opportunité supplémentaire pour répondre aux besoins des entreprises.

6. Recommendation

The potential impact of the Recommendation on a scale from 1 (very low) to 5 (very high) is: [5].

[What should be the EU objective(s): the Single Market should be (able to do) this or that in X years]

[What is the best the policy option / mix to reach this objective]

[What is the expected outcome if the Recommendation is implemented]

Accords bi/multilatéraux, en l'absence de réglementation européenne, permettant aux ressortissants extracommunautaires disposant d'un titre de séjour et d'une autorisation de travail délivré par un territoire de pouvoir exercer une activité professionnelle transfrontalière

Ressortissants de pays tiers :

Autorisation de travail complète à demander pour les territoires frontaliers voisins, même si autorisation de séjour et de travail en France

Impossible totale pour l'intérim de bénéficier d ce type de main d'œuvre lorsque la mission a une dimension frontalière.