

La Belgique est-elle bonne élève en matière d'exécution des dispositions relatives au détachement des travailleurs ?

Mémoire réalisé par
Julie Tremont

Promoteur(s)
Filip Dorssemont

Année académique 2013-2014
Master en droit

Le plagiat entraîne l'application des articles 87 à 90 du règlement général des études et des examens de l'UCL.

Il y a lieu d'entendre par « plagiat », l'utilisation des idées et énonciations d'un tiers, fussent-elles paraphrasées et quelle qu'en soit l'ampleur, sans que leur source ne soit mentionnée explicitement et distinctement à l'endroit exact de l'utilisation.

La reproduction littérale du passage d'une oeuvre, même non soumise à droit d'auteur, requiert que l'extrait soit placé entre guillemets et que la citation soit immédiatement suivie de la référence exacte à la source consultée.*.

En outre, la reproduction littérale de passages d'une oeuvre sans les placer entre guillemets, quand bien même l'auteur et la source de cette oeuvre seraient mentionnés, constitue une erreur méthodologique grave pouvant entraîner l'échec.

* A ce sujet, voy. notamment <http://www.uclouvain.be/plagiat>.

Remerciements

Je n'aurais certainement pas pu mener ce travail à bien sans l'aide précieuse des personnes suivantes.

Tout d'abord, je tiens à remercier Monsieur DORSSEMONT pour m'avoir permis de mener cette recherche dans la branche du droit qui me passionne le plus et pour m'avoir suivie durant cette longue période de travail.

Ensuite, j'assure Madame FRANKART de toute ma reconnaissance pour sa disponibilité et pour ses conseils avisés.

Je tiens également à exprimer toute ma gratitude à Mesdames CLAUS et De JONGHE ainsi qu'à Messieurs BRISCOLINI et CARPINO pour leur chaleureux accueil lors de ma venue en leurs locaux. Ces rencontres ont conféré à mon travail ce caractère pratique, que je désirais par-dessus tout lui donner.

Merci du fond du cœur à Jenny Dumoulin pour son sens de la formule si profitable pour la relecture des travaux.

Mes pensées se tournent bien évidemment aussi vers mon père et vers les autres membres de ma famille qui m'ont toujours apporté soutien et réconfort tout au long de mon parcours étudiant.

Enfin, le sens que j'ai donné aux études que j'ai menées n'aurait assurément pas été le même si je n'avais pas ma petite sœur à mes côtés. Je lui en serai toujours reconnaissante.

TABLE DES MATIERES

INTRODUCTION	11
I. QUESTION DE RECHERCHE.....	11
II. CONTEXTUALISATION	11
III. MÉTHODOLOGIE	14
IV. HYPOTHÈSES.....	15
DEVELOPPEMENT	17
CHAPITRE 1: INFORMATION.....	17
1.1. Directive 96/71/CE.....	17
1.2. Jurisprudence	17
1.3. Législation belge	17
1.4. Acteurs institutionnels	18
1.5. Directive d'exécution 2014/67/UE	19
1.6. Partenaires sociaux.....	19
1.7. Conclusion intermédiaire	20
CHAPITRE 2: COLLABORATION	21
2.1. Directive 96/71/CE.....	21
2.2. Jurisprudence	21
2.3. Législation belge	21
2.4. Acteurs institutionnels	22
2.5. Directive d'exécution 2014/67/UE	23
2.6. Partenaires sociaux.....	24
2.7. Conclusion intermédiaire	25
CHAPITRE 3: CONTRÔLE	26
3.1. Formulaire A1 (anciennement E101)	26
3.1.1. Législation européenne	26
3.1.2. Jurisprudence	26
3.1.3. Législation belge	27
3.1.4. Acteurs institutionnels	27
3.1.5. Directive d'exécution 2014/67/UE	27
3.1.6. Partenaires sociaux	28
3.1.7. Conclusion intermédiaire	28
3.2. Déclaration préalable de détachement	28
3.2.1. Directive 96/71/CE	28
3.2.2. Jurisprudence	28
3.2.3. Législation belge	33
3.2.4. Acteurs institutionnels	35
3.2.5. Directive d'exécution 2014/67/UE	36
3.2.6. Partenaires sociaux	36
3.2.7. Conclusion intermédiaire	36
3.3. Documents sociaux	37
3.3.1. Types de documents sociaux.....	37
3.3.1.1. Législation européenne	37
3.3.1.2. Jurisprudence.....	37
3.3.1.3. Législation belge	39
3.3.1.4. Acteurs institutionnels.....	41
3.3.1.5. Directive d'exécution 2014/67/UE.....	42
3.3.1.6. Partenaires sociaux.....	42
3.3.1.7. Conclusion intermédiaire.....	42

3.3.2. Langue des documents sociaux.....	43
3.3.2.1. Directive 96/71/CE.....	43
3.3.2.2. Jurisprudence.....	43
3.3.2.3. Législation belge	45
3.3.2.4. Acteurs institutionnels.....	45
3.3.2.5. Directive d'exécution 2014/67/UE.....	45
3.3.2.6. Partenaires sociaux.....	45
3.3.2.7. Conclusion intermédiaire.....	46
3.3.3. Conservation des documents sociaux	46
3.3.3.1. Directive 96/71/CE.....	46
3.3.3.2. Jurisprudence.....	46
3.3.3.3. Législation belge	47
3.3.3.4. Acteurs institutionnels.....	47
3.3.3.5. Directive d'exécution 2014/67/UE.....	48
3.3.3.6. Partenaires sociaux.....	48
3.3.3.7. Conclusion intermédiaire.....	48
3.4. Représentation du prestataire de services auprès de l'Etat d'accueil	49
3.4.1. Directive 96/71/CE	49
3.4.2. Jurisprudence.....	49
3.4.3. Législation belge.....	50
3.4.4. Acteurs institutionnels	50
3.4.5. Directive d'exécution 2014/67/UE.....	51
3.4.6. Partenaires sociaux	51
3.4.7. Conclusion intermédiaire	51
3.5. Inspections.....	52
3.5.1. Directive 96/71/CE	52
3.5.2. Jurisprudence.....	52
3.5.3. Législation belge.....	53
3.5.4. Fonctionnaires du contrôle	54
3.5.5. Acteurs institutionnels	55
3.5.6. Directive d'exécution 2014/67/UE.....	55
3.5.7. Partenaires sociaux	56
3.5.8. Conclusion intermédiaire	56
CHAPITRE 4: DEFENSE DES DROITS DES TRAVAILLEURS ET SANCTIONS	57
4.1. Action en justice.....	57
4.1.1. Directive 96/71/CE	57
4.1.2. Jurisprudence.....	57
4.1.3. Législation belge.....	57
4.1.4. Acteurs institutionnels	58
4.1.5. Directive d'exécution 2014/67/UE.....	58
4.1.6. Partenaires sociaux	59
4.1.7. Conclusion intermédiaire	59
4.2. Responsabilité solidaire	59
4.2.1. Directive 96/71/CE	59
4.2.2. Jurisprudence.....	60
4.2.3. Législation belge.....	60
4.2.4. Acteurs institutionnels	61
4.2.5. Directive d'exécution 2014/67/UE.....	62
4.2.6. Partenaires sociaux	62
4.2.7. Conclusion intermédiaire	64
4.3. Amendes et sanctions	65
4.3.1. Directive 96/71/CE	65
4.3.2. Jurisprudence.....	65
4.3.3. Législation belge.....	65
4.3.3.1. Non-respect des règles de protection minimale.....	65
4.3.3.2. Absence de déclaration LIMOSA.....	65
4.3.3.3. Documents sociaux.....	66

4.3.4. Acteurs institutionnels	66
4.3.5. Directive d'exécution 2014/67/UE	66
4.3.6. Partenaires sociaux	67
4.3.7. Conclusion intermédiaire	67
CONCLUSION	69
BIBLIOGRAPHIE	72
1. LEGISLATION	72
2. JURISPRUDENCE	77
3. DOCTRINE	79
4. AUTRES SOURCES	82
5. SOURCES ELECTRONIQUES	82
ANNEXES	83
ANNEXE I	83
ANNEXE II	92
ANNEXE III	104

INTRODUCTION

I. Question de recherche

La découverte du droit du travail et de la sécurité sociale durant notre cursus universitaire ont nourri un intérêt inné pour la chose sociale. Rédiger un mémoire de fin d'études dans une de ces disciplines allait donc de soi.

Au moment précis où nous nous devions de choisir une thématique et de formuler une question de recherche, de nombreux médias aiguisaient la curiosité du public à l'égard du dumping social et de ses effets néfastes sur notre économie nationale.

L'existence d'un lien entre cette problématique et celle des travailleurs détachés s'est imposée au fil des lectures préliminaires. Telle qu'imaginée dans une première question de recherche, la tâche de recenser les différences existantes en la matière entre dispositions européennes et textes de loi belges était si ardue qu'il nous a fallu restreindre le champ d'investigation.

S'imposa alors une recherche que nous voulions autant que possible axée sur le concret. Il s'agissait d'identifier les moyens prévus dans les normes européennes et belges en vue d'assurer le respect des droits des travailleurs détachés et de confronter les visions des législateurs à celle des acteurs de terrain.

II. Contextualisation

En l'an 2000, l'Union européenne s'était engagée, dans la déclaration de Lisbonne, à devenir en 2010 « l'économie de la connaissance la plus compétitive et la plus dynamique du monde, capable d'une croissance économique durable accompagnée d'une amélioration quantitative et qualitative de l'emploi et d'une plus grande cohésion sociale¹ ».

Pour relever ces défis, les différents Etats membres de l'Union européenne ont été priés de bien vouloir « élaborer plus systématiquement, dans le cadre des programmes nationaux de réforme, des stratégies globales pour améliorer la capacité d'adaptation des travailleurs et des entreprises² ».

La création du grand marché européen permet désormais aux travailleurs d'également offrir leurs services au-delà des frontières nationales³. De nos jours, la grande majorité des individus ne connaît plus une carrière plane⁴. Il est nécessaire de mettre à la disposition des travailleurs des moyens pour qu'ils puissent se former ou approfondir leurs connaissances afin de trouver un emploi à tout moment de leur vie professionnelle⁵. Cet aspect de la réalité a un nom : la sécurité dans l'emploi⁶.

Parallèlement, les entreprises doivent être les plus compétitives possibles⁷. Pour espérer décrocher le plus de contrats possible, elles doivent compter dans leur personnel d'excellents éléments aptes à accomplir des tâches diverses et variées mais aussi de la main d'œuvre à faible coût pour proposer des devis à prix

¹ http://www.consilium.europa.eu/ueDocs/cms_Data/docs/pressData/fr/ec/00100-r1.f0.htm (1^{er} août 2014).

² <http://eur-lex.europa.eu/legal-content/FR/TXT/HTML/?uri=CELEX:52007DC0359&from=FR> (1^{er} août 2014).

³ *Ibidem*.

⁴ *Ibid.*

⁵ *Ibid.*

⁶ *Ibid.*

⁷ *Ibid.*

avantageux pour les clients potentiels⁸. Les PME se doivent par conséquent d'être les plus flexibles possibles⁹.

Ces deux préoccupations sont synthétisées par l'expression « flexicurité », qui désigne à la fois les mesures prises par le législateur en vue d'assurer une flexibilité du marché du travail mais également celles qui visent à assurer une protection des travailleurs dans l'emploi¹⁰.

Force est de constater qu'à l'heure actuelle, peuvent être dénombrées bien plus de dispositions visant à rencontrer le premier objectif que le deuxième. Les libertés économiques des Traités semblent prévaloir dans les arrêts de la Cour de Justice elle-même sur les droits fondamentaux des travailleurs¹¹.

Même si elle est antérieure à 2000, l'affaire *Rush Portuguesa*¹² retient particulièrement l'attention car les considérations précédentes s'appliquent à elle.

Cette firme de construction portugaise soumit une offre en vue de remporter un marché public en France en tirant le meilleur parti de la libre prestation de services et de la libre circulation des travailleurs dans l'espace européen¹³. Elle évinça toute concurrence et remporta le marché grâce à des conditions salariales particulièrement basses. Les juges français furent saisis de la question de savoir si les travailleurs portugais devaient détenir un permis de travail conformément au droit du travail français¹⁴. Le Tribunal administratif de Versailles adressa une demande à la Cour de Justice de l'Union européenne pour obtenir une décision à titre préjudiciel¹⁵. La juridiction européenne estime que cette entreprise devait pouvoir se mouvoir en toute liberté sur le territoire de l'Union et qu'elle ne pouvait en aucun cas voir sa liberté de prestation de services être limitée par l'exigence d'obtenir un permis de travail que la Cour considère comme une restriction¹⁶.

Ce verdict a été vivement décrié. Il légitimait le mécanisme qui permettait¹⁷ aux entreprises d'employer de la main d'œuvre à un coût nettement inférieur à celui qui est normalement prévu dans la législation sociale du pays dans lequel elles effectuent leurs prestations de services¹⁸.

La Cour semble cependant nuancer son propos dans deux attendus pour le moins sibyllins. Elle affirme tout d'abord que les Etats pourraient appliquer aux travailleurs qui prestent temporairement des services sur leur territoire les différentes législations et conventions collectives qui régissent habituellement les relations de travail nationales¹⁹. Entendons-nous bien : la Cour n'entend pas que les entreprises détachantes respectent l'ensemble de la législation sociale du pays d'accueil : cela annihilerait le droit de prester librement des services²⁰. Seules les dispositions qui ont trait à l'intérêt général devraient être respectées par l'entreprise détachante à moins que celle-ci ne démontre que son législateur national poursuit déjà le même objectif

⁸ <http://eur-lex.europa.eu/legal-content/FR/TXT/HTML/?uri=CELEX:52007DC0359&from=FR> (1^{er} août 2014).

⁹ *Ibidem*.

¹⁰ *Ibid.*

¹¹ A. DEFOSSEZ, « Commentaire et proposition de révision de l'article 3 de la directive relative à l'exécution de la directive détachement », *Rev. trim. dr. europ.*, 2013, p. 53.

¹² C.J.C.E. (6^{ème} ch.), 27 mars 1990 (*Rush Portuguesa Lda* contre Office national d'immigration), C-113/89, *Rec. C.J.C.E.*, 1990, I, p. 1417.

¹³ <http://curia.europa.eu/juris/celex.jsf?celex=61989CJ0113&lang1=fr&type=TEXT&ancre=> (1^{er} août 2014).

¹⁴ C.J.C.E. (6^{ème} ch.), 27 mars 1990, précité, (v. note 12), point 7, p. 1442.

¹⁵ *Ibidem*, point 5, p. 1441.

¹⁶ *Ibid.*, point 12, p. 1443.

¹⁷ M. MORSA, « Le détachement des travailleurs ou le difficile équilibre entre les libertés du marché et les droits sociaux fondamentaux », *J.T.T.*, 2014, p. 177.

¹⁸ D. NUYTS et I. SONNEVILLE, « De omzetting van de « detachingsrichtlijn » 96/71/EG in België en de andere lidstaten van de EU », *T. Vreemd.*, 2003, p. 22.

¹⁹ C.J.C.E. (6^{ème} ch.), 27 mars 1990, précité, (v. note 12), point 18, p. 1445.

²⁰ M. MORSA, *o.c.*, (v. note 17), p. 178.

dans une loi qu'il a lui-même rédigée²¹. Ensuite, la Cour autorise ces mêmes Etats à se doter de moyens en vue de vérifier la bonne exécution de ces normes²². Il importe néanmoins que ces derniers restent justifiés et proportionnels au but poursuivi²³.

Ces attendus ont été rédigés en termes lapidaires et bon nombre d'Etats se sont plaints de ne pas pouvoir en cerner la portée²⁴. Qu'entendre par « intérêt général » ? Comment savoir si un moyen est justifié et proportionnel au but poursuivi ? Pendant près de cinq ans²⁵, les membres de l'Union européenne ont sollicité du législateur qu'il clarifie la situation²⁶. Ce qu'il fit en rédigeant la directive 96/71/CE sur le détachement de travailleurs effectué dans le cadre d'une prestation de services²⁷.

Le législateur européen entend poursuivre un double objectif grâce à ce texte²⁸ : d'une part éviter que les législateurs des pays membres de l'Union ne réduisent les protections légales accordées à leurs travailleurs ressortissants afin de se montrer le plus compétitif possible sur le marché européen d'autre part maintenir les libertés du marché garanties aux entreprises par les textes européens fondamentaux²⁹.

La protection des droits sociaux fondamentaux des travailleurs doit être assurée, comme le préconise la directive, par l'inconditionnel respect par l'entreprise, pendant toute la durée du détachement, d'un « noyau dur »³⁰ de règles qui sont d'application dans le pays d'accueil³¹. Celles-ci comportent notamment des considérations relatives aux périodes maximales de travail et minimales de repos³², au taux de salaire minimal, à la sécurité, à la santé et à l'hygiène au travail, etc.³³

Malgré cette mise au point législative, de nombreux cas de fraude furent rapportés dans les médias. Relevons-en quelques-uns. Dans le secteur du transport, nombreux sont les camionneurs originaires des pays de l'Est qui passent l'essentiel de leur vie dans leur camion au mépris des dispositions relatives aux heures de travail et de repos. Maintes entreprises belges créent, dans un pays à législation sociale moins exigeante qu'en Belgique, des filiales qui ne sont, en réalité, que des boîtes aux lettres³⁴. Enfin, les clauses des contrats de travail sont si régulièrement « aménagées » par certains employeurs qu'elles en deviennent abusives.

La Cour de Justice de l'Union européenne a par ailleurs vivement³⁵ été critiquée pour plusieurs de ses arrêts³⁶ par les organisations européennes représentatives des travailleurs et par certains groupes

²¹ C.J.C.E., 17 décembre 1981 (Alfred John Webb), C-279/80, point 20, *Recueil de la Jurisprudence de la Cour*, 1981, I, p. 3326.

²² C.J.C.E. (6ème ch.), 27 mars 1990 (Rush Portuguesa Lda contre Office national d'immigration), C-113/89, point 17, *Rec. C.J.C.E.*, 1990, I, p. 1445.

²³ *Ibidem*.

²⁴ M. MORSA, « Le détachement des travailleurs ou le difficile équilibre entre les libertés du marché et les droits sociaux fondamentaux », *J.T.T.*, 2014, p. 178.

²⁵ A. DEFOSSEZ, « Détachement des travailleurs, ordre public et dumping social, suite et certainement pas fin... », obs. sous C.J.C.E. (1ère ch.), 19 juin 2008, *Rev. Dr. ULg*, 2008, p. 604.

²⁶ M. MORSA, o.c., (v. note 24).

²⁷ *Ibidem*.

²⁸ B. LANTIN, « Loi du 5 mars 2002 : Le détachement des travailleurs étrangers en Belgique », *Ors.*, 2003, p. 2 ; D. NUYTS et I. SONNEVILLE, « De omzetting van de « detachingsrichtlijn » 96/71/EG in België en de andere lidstaten van de EU », *T. Vreemd.*, 2003, p. 22 et H. VOOGSGEERD, note sous C.J.C.E. (1ère ch.), 19 juin 2008 (Commission c. Grand-duché de Luxembourg), C-319/06, *S.E.W.*, 2009, p. 355.

²⁹ M. MORSA, o.c., (v. note 24), p. 179.

³⁰ *Ibidem*.

³¹ D. NUYTS et I. SONNEVILLE, « De omzetting van de « detachingsrichtlijn » 96/71/EG in België en de andere lidstaten van de EU », *T. Vreemd.*, 2003, p. 22.

³² *Ibidem*.

³³ M. MORSA, o.c., (v. note 24), p. 181.

³⁴ A. DEFOSSEZ, « Commentaire et proposition de révision de l'article 3 de la directive relative à l'exécution de la directive détachement », *Rev. trim. dr. europ.*, 2013, p. 55.

³⁵ *Ibidem*, p. 53 ; O. d'URSEL et V. VERMEULEN, « Le détachement des travailleurs : état des lieux de la directive », *Obs. Bxl.*, 2011, p. 20.

politiques présents au Parlement européen³⁷. La Commission européenne elle-même a rendu un rapport en 2003 qui pointait différentes irrégularités commises dans l'exécution de la directive³⁸. Il fallait plus que jamais intervenir.

En 2008, le Parlement et la Commission invitèrent de concert les Etats membres de l'Union européenne à non seulement appliquer correctement la directive mais à également adopter des mesures spécifiques en vue de protéger cette catégorie de travailleurs³⁹. Manuel Barroso lança en 2009 une initiative législative en vue de solutionner les problèmes en matière d'interprétation et d'application de la directive⁴⁰. Les partenaires sociaux⁴¹ et le Comité économique et social furent consultés en 2010⁴².

Deux années plus tard, le Parlement et le Conseil se mirent en devoir de rédiger une proposition de directive dans laquelle différents moyens étaient énumérés en vue d'améliorer l'exécution de la directive sur le détachement de travailleurs⁴³.

Alors que cette proposition est votée depuis peu, plusieurs questions se posent encore. Les dispositions de cette directive sont-elles suffisantes pour enrayer les différentes fraudes commises actuellement ? Qu'en pensent les acteurs de terrain ? Ensuite, ce nouveau texte s'inscrit-il dans la stratégie de flexicurité telle que nous l'avons exposée ci-dessus ? Protège-t-elle les droits sociaux fondamentaux des travailleurs de la même manière qu'elle favorise la liberté de circulation et la liberté de prestation de services ? N'y a-t-il pas un système de deux poids, deux mesures ?

C'est à ces interrogations que notre travail de recherche tentera de répondre.

III. Méthodologie

Nous avons tout d'abord examiné la directive 96/71/CE afin de recenser les différents moyens qu'elle avait prévus pour une correcte exécution du détachement de travailleurs. Nous avons ensuite appliqué cette analyse à notre législation nationale.

Durant notre recherche, il a été possible de vérifier combien l'évolution du droit était permanente. Ces derniers temps, la problématique choisie était au cœur de nombreuses discussions au sein des hémicycles européens. Différents textes étaient adoptés et devaient être attentivement consultés. Il n'a pas toujours été aisé de suivre l'actualité législative tout en poursuivant l'élaboration de ce travail. Une des plus grandes difficultés qu'il nous a fallu surmonter est sans aucun doute de constamment comparer encore et encore les textes successivement élaborés tant par le législateur européen que le par le législateur belge

L'enseignement jurisprudentiel ne manquait certes pas d'intérêt tant les décisions de la Cour de Justice de l'Union européenne ont eu de l'influence en la matière, traçant les limites à respecter en vue d'assurer la

³⁶ C.J.C.E. (Gde ch.), 11 décembre 2007 (International Transport Workers' Federation et Finnish Seamen's Union c. Viking Line ABP et OÜ Viking Line Eesti), C-438/05, *Rec. C.J.C.E.*, 2007, I, p. 10779 ; C.J.C.E. (Gde ch.), 18 décembre 2007 (Laval un Partneri Ltd c. Svenska Byggnadsarbetareförbundet, Svenska Byggnadsarbetareförbundets avdelning 1, Byggettan et Svenska Elektrikerförbundet), C-341/05, *Rec. C.J.C.E.*, 2007, I, p. 11767 ; C.J.C.E. (2^{ème} ch.), 3 avril 2008 (Dirk Rüffert c. Land Niedersachsen), C-346/06, *Rec. C.J.C.E.*, 2008, I, p. 1989 et C.J.C.E. (1^{ère} ch.), 19 juin 2008 (Commission des Communautés européennes c. Grand-duché de Luxembourg), C-319/06, *Rec. C.J.C.E.*, 2008, I, p. 4323.

³⁷ Proposition de Directive du Parlement Européen et du Conseil relative à l'exécution de la directive 96/71/CE concernant le détachement de travailleurs effectué dans le cadre d'une prestation de services, C.O.M. (2012) 131 final, p. 1.

³⁸ *Ibidem*.

³⁹ *Ibid.*

⁴⁰ *Ibid.*, p. 2.

⁴¹ O. d'URSEL et V. VERMEULEN, « Le détachement des travailleurs : état des lieux de la directive », *Obs. Bxl.*, 2011, p. 20.

⁴² Proposition de Directive d'exécution, précitée, (v. note 37), p. 2.

⁴³ *Ibidem*.

libre circulation des travailleurs et la libre prestation de services dans l'Union européenne, validant ou non les mécanismes de contrôle imaginés par les Etats membres et n'hésitant pas à prononcer quelques condamnations.

Force a enfin été de constater que bon nombre des articles de doctrine qui traitaient du sujet étaient rédigés en néerlandais. Les parcourir a été un excellent moyen d'approfondissement de nos connaissances linguistiques.

IV. Hypothèses

Une réflexion quant aux différents moyens à mettre en œuvre par les législateurs belge et européen afin de garantir la bonne exécution des dispositions applicables en matière de détachement est indispensable pour répondre le plus adéquatement à notre question de recherche.

Informar les travailleurs des différents droits dont ils sont titulaires paraît aussi élémentaire qu'essentiel. Rendus conscients de leurs prérogatives, ils veilleront à leur respect et signaleront aux autorités judiciaires les éventuels manquements dont ils pourraient être victimes. Aviser en parallèle les employeurs des obligations légales et administratives qui leur incombent paraît tout aussi nécessaire. Les employeurs éprouvent souvent de grandes difficultés à comprendre la formulation parfois hermétique de certaines dispositions légales.

La vulgarisation des règles applicables et leur recensement sur un site internet accessible par tous pourraient constituer une piste de solution. Les moyens mis en place en vue de rencontrer ces deux préoccupations par les législateurs belge et européen seront analysés au premier chapitre.

Le mécanisme du détachement permet aux travailleurs ressortissants d'un des Etats membres de l'Union européenne de prester des services sur le territoire d'un pays différent de celui dont ils sont originaires. Pour d'évidentes raisons de logistique, il est impossible pour les fonctionnaires de l'administration de l'état d'origine d'effectuer des contrôles dans le pays où le travailleur a été détaché afin de vérifier si les droits des travailleurs sont respectés par l'employeur. Quant à l'administration du pays d'accueil, elle peut souhaiter s'assurer de la véracité des informations qui lui ont été transmises par l'employeur.

Instaurer une collaboration étroite entre les administrations des deux pays concernés et favoriser d'étroits contacts entre fonctionnaires homologues pourraient pallier ces difficultés. Au second chapitre seront développées les solutions envisagées par les législateurs belge et européen pour y parvenir.

Il semble tout aussi impérieux que l'administration nationale puisse disposer de moyens de contrôle efficaces.

Le troisième chapitre de notre mémoire sera consacré à examiner si l'administration belge dispose des pleins pouvoirs pour exécuter cette tâche ou si ses moyens d'action sont limités par les instances européennes, moyens d'action dont il est permis de se demander par ailleurs s'ils sont suffisants pour juger de la correcte observation des règles impératives garanties aux travailleurs détachés.

Comme il reste très fréquent que des employeurs commettent des manquements dont leurs travailleurs sont les premières victimes, il semble tout aussi souhaitable de permettre à ces derniers de saisir la justice pour les faire constater et pour obtenir réparation. Il pourrait enfin être judicieux d'ériger en infractions

pénales certains comportements constatés par l'administration ou par le travailleur lui-même et de sanctionner l'employeur.

Le dernier chapitre de la présente analyse envisagera les aspects liés à la défense des droits des travailleurs et à l'appréciation des sanctions infligées aux contrevenants.

Restera en guise de conclusion à rassembler les éléments d'évaluation de l'élève Belgique dans son exécution des dispositions relatives au détachement de travailleurs.

DEVELOPPEMENT

CHAPITRE 1: INFORMATION

1.1. Directive 96/71/CE

Les autorités européennes ont jugé bon de recommander que « chaque État membre pren[ne] les mesures appropriées pour que les informations⁴⁴ concernant les conditions de travail et d'emploi visées à l'article 3 soient généralement accessibles⁴⁵ ». Cela en vue d'assurer aux travailleurs détachés une meilleure protection de leurs droits sociaux par la prise de conscience de la manière dont ils doivent être appliqués mais aussi de manière à ce que les entreprises détachantes ne puissent prétexter de leur ignorance pour se dédouaner des manquements qu'elles pourraient commettre⁴⁶. Le destinataire de la prestation de service a lui aussi intérêt à bénéficier d'une information qui lui est spécifiquement destinée⁴⁷.

Ainsi qu'en dispose la directive sur le détachement de travailleurs, chaque Etat membre doit « désigner un ou plusieurs bureaux de liaison ou une ou plusieurs instances nationales compétentes⁴⁸ » dont il aura soin de communiquer les coordonnées aux autres Etats membres et à la Commission⁴⁹, qui pourra ainsi y référer sur son site internet⁵⁰.

1.2. Jurisprudence

Jusqu'à ce jour, la Cour de Justice de l'Union européenne n'a pas encore eu à évaluer un système national d'information à l'aune du droit communautaire.

1.3. Législation belge

En Belgique le bureau de liaison⁵¹, le RIT, a été créé sur base d'une décision administrative⁵² prise dans le cadre de l'adoption de la loi de transposition⁵³ de la Directive sur le détachement. Il est attaché à la Direction générale des Relations individuelles du Travail, elle-même composante du SPF Emploi, Travail et Concertation Sociale. Sa mission exclusive⁵⁴ est de fournir à tous les citoyens européens concernés, par téléphone ou par mail, de l'information générale à caractère juridique sur les règles applicables en Belgique en cas de détachement⁵⁵ et d'orienter les prestataires de services, le cas échéant, vers d'autres administrations⁵⁶.

⁴⁴ S. FEENSTRA, « Detachering van werknemers in het kader van het verrichten van diensten – Het arbeidsrechtelijke kader – Richtlijn 96/71/EG », in *Handboek Europese detachering en vrij verkeer van diensten* (sous la dir. d'Y. JORENS), Bruges, la Charte, 2009, p. 300.

⁴⁵ Dir. (CE) n° 71/1996 du Parlement Européen et du Conseil du 16 décembre 1996 concernant le détachement de travailleurs effectué dans le cadre d'une prestation de services, art. 4, 3., J.O.C.E., L 18, du 21 janvier 1997, p. 5.

⁴⁶ ch.-É. CLESSE, *Travailleurs détachés et mis à disposition : Droit belge, européen et international*, Bruxelles, Larcier, 2008, p. 237.

⁴⁷ F. MULLER, *L'information délivrée en matière de détachement des travailleurs*, Strasbourg, septembre 2010, p. 76 et pp. 87-88, <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=471&langId=fr> (7 juillet 2014).

⁴⁸ Dir. (CE) n° 71/1996, précitée, (v. note 45), art. 4, 1., p. 4.

⁴⁹ *Ibidem*, art. 4, 4., p. 5.

⁵⁰ <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=726&langId=fr> (7 juillet 2014).

⁵¹ Dir. (CE) n° 71/1996, précitée, (v. note 45), art. 4, 1., p. 4.

⁵² Mail RIT/35231/DT/ACS du 14 juillet 2014.

⁵³ Loi du 5 mars 2002 transposant la directive 96/71 du Parlement européen et du Conseil du 16 décembre 1996 concernant le détachement de travailleurs effectué dans le cadre d'une prestation de services et instaurant un régime simplifié pour la tenue de documents sociaux par les entreprises qui détachent des travailleurs en Belgique, M.B., 13 mars 2002, p. 10638.

⁵⁴ F. MULLER, *L'effectivité de l'application des règles et des contrôles en matière de détachement de travailleurs effectué dans le cadre d'une prestation de services : quelle coopération entre administrations ?*, p. 7, http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---lab_admin/documents/genericdocument/wcms_146381.pdf (9 juillet 2014).

⁵⁵ M. SMETS et P. VANDEN BROECK, « Detachering en sociale (arbeids) inspectie - De bestrijding van de arbeidsrechtelijke fraude », in *Handboek Europese detachering en vrij verkeer van diensten* (sous la dir. d'Y. JORENS), Bruges, la Charte, 2009, p. 621.

⁵⁶ <http://www.emploi.belgique.be/defaultTab.aspx?id=330> (9 juillet 2014).

Les sites internet créés par la Belgique sont généralement vantés par les analystes⁵⁷. D'une part, le guichet unique renseigné à partir du site européen⁵⁸ renvoie l'internaute, dans plusieurs langues, dont l'anglais, au guichet unique belge⁵⁹, qui l'oriente ensuite selon ses intérêts spécifiques vers deux nouveaux sites. Le prestataire de services étranger se dirigera vers le site du SPF Emploi⁶⁰ où il trouvera les coordonnées complètes du RIT et à partir duquel il surfera pour rassembler toute l'information nécessaire sur les conditions de travail, de rémunération et d'emploi prévues par les dispositions légales, réglementaires ou conventionnelles belges, sanctionnées pénalement et pour accéder à www.limosa.be. Le prestataire belge choisira, lui, de se diriger vers le portail de la sécurité sociale⁶¹ d'où il aura accès à l'application Gotot pour solliciter le formulaire A1. D'autre part, une recherche sur Google combinant les termes « posting workers » et le nom de notre pays donne de rapides résultats puisqu'apparaît en premier rang l'adresse électronique du portail officiel belge redirigeant vers les sites susmentionnés⁶². Une fiche d'information est également disponible à partir du site « Informations et contacts nationaux » de la Commission européenne (<http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=726&langId=fr>).

1.4. Acteurs institutionnels

Le Parlement incita la Commission à déterminer quelles devraient être les mesures d'encadrement à présenter aux Etats membres et aux entreprises de manière à ce que les différents intervenants puissent être informés avec précision de ce que permettaient et de ce qu'interdisaient la directive et la jurisprudence y relative⁶³.

La Commission regrette que les informations relatives aux conditions de travail ne soient disponibles dans la plupart des Etats membres que dans la langue nationale⁶⁴. De plus, la rédaction des textes informatifs ne facilite pas la compréhension car ils émanent de différentes autorités de contrôle compétentes et qu'ils sont relatifs à l'application de différentes conventions collectives au niveau régional⁶⁵.

La Commission européenne veilla dès lors à constituer un groupe d'experts « chargé de soutenir les Etats membres et de les aider à identifier et à échanger des bonnes pratiques⁶⁶ », notamment en matière d'information de première ligne dispensée aux citoyens européens par les bureaux de liaison⁶⁷. C'est ainsi qu'un formulaire UE de recueil d'expériences fut mis au point. Disponible depuis 2009 sur le site internet de l'Union européenne, il présente - malheureusement seulement en anglais, en allemand et en français - des

⁵⁷ F. MULLER, *L'information délivrée en matière de détachement des travailleurs*, Strasbourg, septembre 2010, <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=471&langId=fr> (19 juillet 2014).

⁵⁸ http://ec.europa.eu/internal_market/eu-go/index_fr.htm (19 juillet 2014).

⁵⁹ http://business.belgium.be/fr/gerer_votre_entreprise/ressources_humaines/detachement/index.jsp (19 juillet 2014).

⁶⁰ <http://www.emploi.belgique.be/defaultTab.aspx?id=6196> (19 juillet 2014).

⁶¹ https://www.socialsecurity.be/site_fr/employer/infos/index.htm (19 juillet 2014).

⁶² F. MULLER, *o.c.*, (v. note 57), p. 106.

⁶³ Résolution du Parlement européen du 11 juillet 2007 sur la communication de la Commission « Détachement de travailleurs dans le cadre de la prestation de services – en tirer les avantages et les potentialités maximum tout en garantissant la protection des travailleurs », point 7, <http://www.europarl.europa.eu/sides/getDoc.do?pubRef=-//EP//TEXT+TA+P6-TA-2007-0340+0+DOC+XML+V0//FR> (19 mars 2014).

⁶⁴ Communication de la Commission, au Parlement européen, au Conseil, au Comité économique et social européen et au Comité des régions - Détachement de travailleurs dans le cadre de la prestation de services : en tirer les avantages et les potentialités maximum tout en garantissant la protection des travailleurs, C.O.M. (2007) 304 final, p.9.

⁶⁵ *Ibid.*

⁶⁶ Résolution du Parlement européen du 11 juillet 2007, précitée, (v. note 63).

⁶⁷ M. SMETS et P. VANDEN BROECK, « Detachering en sociale (arbeids) inspectie - De bestrijding van de arbeidsrechtelijke fraude », in *Handboek Europese detachering en vrij verkeer van diensten* (sous la dir. d'Y. JORENS), Bruges, la Charte, 2009, p. 621.

questions destinées à évaluer l'expérience vécue par le travailleur détaché ou par le prestataire de service d'un Etat membre dans ses contacts avec le bureau de liaison instauré par un autre Etat membre⁶⁸.

1.5. Directive d'exécution 2014/67/UE

Les autorités européennes postulent qu'un accès difficile à une information fiable sur les conditions de travail et d'emploi et sur les conventions collectives applicables est la raison de la mauvaise application des dispositions prescrites par la directive 96/71/CE et par les législations qui l'ont transposée dans le droit national des Etats⁶⁹. Une plus grande transparence aiderait grandement les petites et moyennes entreprises à mieux les respecter tout en réduisant fortement leurs coûts et aurait l'avantage incontesté d'assurer une bien meilleure protection des droits des travailleurs⁷⁰.

Le principe de la désignation d'une ou plusieurs autorités pouvant comprendre un ou plusieurs bureaux de liaison est maintenu⁷¹. Il est désormais souhaité explicitement que ces derniers « soient en mesure de s'acquitter efficacement de leurs tâches⁷² » et que « le nom d'une personne de contact chargée de traiter les demandes⁷³ » soit communiqué. Le rôle de la Commission en tant que coordinateur est confirmé : elle recueille auprès des Etats membres les coordonnées des autorités compétentes, les tient à jour et les publie⁷⁴. La directive nouvellement adoptée a de plus conféré une responsabilité aux Etats membres quant aux données échangées et aux droits des personnes physiques et morales concernées⁷⁵. La recherche de nouveaux moyens est encouragée pour que des informations claires et complètes soient diffusées largement - et gratuitement⁷⁶ - et pour qu'elles soient aisément accessibles à distance et par voie électronique en ce compris aux personnes handicapées⁷⁷. L'Etat membre d'accueil favorisera la diffusion des informations pertinentes à l'intention des travailleurs détachés et des prestataires de services, dans sa ou dans ses langues officielles et dans les langues qu'il juge les plus appropriées aux besoins de son propre marché du travail, sur son site web national unique et par tout autre moyen comme par exemple des brochures⁷⁸. La participation des partenaires sociaux est souhaitée pour apporter tout renseignement utile sur les conventions applicables⁷⁹ et sur le calcul du salaire minimal⁸⁰.

1.6. Partenaires sociaux

Monsieur Briscolini, secrétaire régional de la centrale générale FGTB de Charleroi Sud Hainaut, mentionne que son organisation entend informer les travailleurs au sujet de leurs droits ou encore de leur capacité d'ester en justice. Elle rédige à cette fin des tracts et d'autres prospectus dans différentes langues européennes dont le polonais, le portugais et le turc et les distribue sur les chantiers. Elle compte parmi son

⁶⁸<http://ec.europa.eu/social/keyDocuments.jsp?advSearchKey=formulaire+UE&mode=advancedSubmit&langId=fr&search.x=13&search.y=15> (29 juin 2014).

⁶⁹ Dir. (UE) n°67/2014 du Parlement européen et du Conseil du 15 mai 2014 relative à l'exécution de la directive 96/71/CE concernant le détachement de travailleurs effectué dans le cadre d'une prestation de services et modifiant le règlement (UE) n° 1024/2012 concernant la coopération administrative par l'intermédiaire du système d'information du marché intérieur (« règlement IMI »), consid. 18, *J.O.U.E.*, L 159, du 28 mai 2014, p. 13.

⁷⁰ Proposition de Directive du Parlement Européen et du Conseil relative à l'exécution de la directive 96/71/CE concernant le détachement de travailleurs effectué dans le cadre d'une prestation de services, *C.O.M.* (2012) 131 final, p. 15.

⁷¹ *Ibidem*, art. 4, p. 31.

⁷² *Ibid.*, art. 5, 1.

⁷³ *Ibid.*, art. 5, 2., (e), p. 32.

⁷⁴ *Ibid.*, art. 4, al. 2, p. 31.

⁷⁵ Dir. (UE) n°67/2014, précitée, (v. note 69), art. 3, al. 1, p. 17.

⁷⁶ *Ibid.*, art. 5, 1., p. 19.

⁷⁷ Proposition de Directive d'exécution, précitée, (v. note 70), art. 5, 1., p. 31.

⁷⁸ Dir. (UE) n°67/2014, précitée, (v. note 69), art. 5, 2., a) et c), p. 19.

⁷⁹ *Ibid.*, art. 5, 2., b).

⁸⁰ *Ibid.*, art. 5, 4.

personnel des interprètes assermentés qui permettent aux représentants syndicaux de communiquer plus aisément avec les travailleurs sur les chantiers⁸¹.

Monsieur Carpino, le secrétaire de la CSC- Bâtiment, Industrie et Energie de Charleroi, utilise des fiches techniques rédigées par des juristes capables d'analyser la législation applicable et de conseiller au syndicat les moyens juridiques adéquats à mettre en œuvre pour remporter une action en justice⁸².

Quant à Michèle Claus de la FEB, elle insiste sur la création d'un site web national où serait recensée et traduite toute la législation relative au détachement, dans un langage clair et compréhensible pour les employeurs⁸³. Il serait également souhaitable que l'adresse mail d'une personne apte à répondre aux éventuelles questions y soit mentionnée⁸⁴.

1.7. Conclusion intermédiaire

La Belgique n'a pas tardé à se conformer aux exigences prescrites par la directive 96/71 en matière d'information des travailleurs détachés et de leurs employeurs. C'est ainsi qu'elle s'est dotée d'un bureau de liaison qui communique, en différentes langues, à ces derniers les renseignements d'ordre général en matière de détachement. Il les oriente vers les administrations plus compétentes pour satisfaire des demandes plus spécifiques. Les travailleurs et les employeurs peuvent avoir accès aux coordonnées de ce bureau via le site de la Commission ou via les moteurs de recherche internet. Dans ses rapports, la Commission a insisté sur le rôle que ces instances nationales jouaient dans la bonne application des dispositions de la directive. Elles sont d'ailleurs toujours bien présentes dans le prescrit de la directive d'exécution 2014/67/UE. Nous ne pouvons donc que féliciter le législateur belge et les institutions compétentes en la matière, même si certains efforts restent à fournir aux yeux des représentantes de la FEB. Enfin, nous soulignerons que les syndicats ne sont pas en reste et développent à leur échelle différents moyens afin de faire prendre conscience aux travailleurs qu'ils sont titulaires de prérogatives.

⁸¹ Entretien avec Monsieur Carlo Briscolini, secrétaire régional de la centrale générale FGTB de Charleroi Sud Hainaut, le 24 juin 2014, voir annexe I, p. 88.

⁸² Entretien du 26 juin 2014 avec Monsieur Fabrizio Carpino, secrétaire de la CSC- Bâtiment, Industrie et Energie de Charleroi, voir annexe II, p. 95.

⁸³ Entretien du 1er juillet avec Mesdames Michèle Claus et Monica de Jonghe, Premiers conseillers au Centre de Compétence Emploi & Sécurité Sociale de la Fédération des Entreprises de Belgique, voir annexe III, p.112.

⁸⁴ *Ibidem*.

CHAPITRE 2: COLLABORATION

2.1. Directive 96/71/CE

Les administrations publiques, compétentes en vertu des législations nationales des Etats membres pour la surveillance des conditions de travail et d'emploi visées à l'article 3, sont fermement⁸⁵ invitées à collaborer⁸⁶ entre elles⁸⁷. Elles ont notamment à répondre à toute demande d'informations motivée d'une de leurs homologues européennes, « relatives à la mise à disposition transnationale de travailleurs, y compris en ce qui concerne des abus manifestes ou des cas d'activités transnationales présumées illégales⁸⁸ ». Les pays membres de l'UE bénéficient d'une certaine liberté puisqu'il leur est demandé de désigner au choix un ou plusieurs bureaux de liaison⁸⁹ ou une ou plusieurs instances nationales compétentes, où aboutiront ces demandes, et ce, dans le respect de leurs législations et/ou de leurs pratiques nationales⁹⁰. Leurs coordonnées seront largement diffusées par chaque Etat membre à destination des autres Etats membres et de la Commission européenne⁹¹. Il est décrété que l'assistance administrative mutuelle est fournie à titre gracieux⁹².

2.2. Jurisprudence

Jusqu'à ce jour, la Cour de Justice de l'Union européenne n'a pas encore eu à évaluer un système national de collaboration administrative à l'aune du droit communautaire.

2.3. Législation belge

Le bureau de liaison belge⁹³ n'a pas compétence en matière de communication avec les autorités administratives des autres Etats membres⁹⁴.

«Men ondervond [al in de jaren '80] dat vooral ondernemingen met mobiele werkplaatsen uit de bouw en de metaalindustrie grensoverschrijdend actief waren en dat zij daardoor aan de nationale gebruikelijke controlemechanismen ontsnapten.⁹⁵» Il faut d'emblée souligner qu'une coopération administrative renforcée s'était très rapidement instaurée dans ce contexte entre les différents services compétents en charge de la lutte contre les fraudes fiscales et sociales dans la zone transfrontalière de l'Euregio Meuse-Rhin, autour de Hasselt, dans la zone transfrontalière avec les Pays-Bas, autour d'Anvers⁹⁶, et dans la zone transfrontalière avec la France, avec laquelle un accord administratif avait formalisé les échanges d'information, établi un secrétariat et choisi des personnes servant d'intermédiaires entre les inspections de travail homologues⁹⁷.

⁸⁵ Y. JORENS, « Detachering en het individuele arbeidsrecht », in *Handboek Europese detachering en vrij verkeer van diensten* (sous la dir. d'Y. JORENS), Bruges, la Charte, 2009, p. 223.

⁸⁶ B. LANTIN, « Loi du 5 mars 2002 : Le détachement de travailleurs étrangers en Belgique », *Ors.*, 2003, p. 5.

⁸⁷ Dir. (CE) n° 71/1996 du Parlement Européen et du Conseil du 16 décembre 1996 concernant le détachement de travailleurs effectué dans le cadre d'une prestation de services, art. 4, 2., al. 1, *J.O.C.E.*, L 18, du 21 janvier 1997, pp. 4-5

⁸⁸ *Ibidem*, p. 5.

⁸⁹ S. FEENSTRA, « Detachering van werknemers in het kader van het verrichten van diensten – Het arbeidsrechtelijke kader – Richtlijn 96/71/EG », in *Handboek Europese detachering en vrij verkeer van diensten* (sous la dir. d'Y. JORENS), Bruges, la Charte, 2009, p. 300.

⁹⁰ Dir. (CE) n° 71/1996, précitée, (v. note 87), art. 4, 1., p. 4.

⁹¹ *Ibid.*, art. 4, 4., p. 5.

⁹² *Ibid.*, art. 4, 2., al. 3.

⁹³ B. LANTIN, *o.c.*, (v. note 86), p. 12.

⁹⁴ F. MULLER, *L'effectivité de l'application des règles et des contrôles en matière de détachement de travailleurs effectué dans le cadre d'une prestation de services : quelle coopération entre administrations ?*, p. 7, http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---lab_admin/documents/genericdocument/wcms_146381.pdf (9 juillet 2014).

⁹⁵ M. SMETS et P. VANDEN BROECK, « Detachering en sociale (arbeids) inspectie - De bestrijding van de arbeidsrechtelijke fraude », in *Handboek Europese detachering en vrij verkeer van diensten* (sous la dir. d'Y. JORENS), Bruges, la Charte, 2009, p. 620.

⁹⁶ *Ibidem*.

⁹⁷ Arrangement de coopération administrative du 9 mai 2003 entre le Ministère des Affaires sociales, du Travail et de la Solidarité, le Ministère de l'Agriculture, de l'Alimentation, de la Pêche et des Affaires rurales, le Ministère de l'Equipeement, des Transports, du

« Deze contacten hebben zeker hun nut bewezen, maar deze kleinschalige initiatieven bieden geen oplossing voor de fenomenen waar de inspectiediensten in de huidige Europese context mee worden geconfronteerd.⁹⁸ » Les inspecteurs belges, tout comme leurs homologues étrangers, étaient techniquement incapables de vérifier les renseignements fournis depuis leur pays de résidence par les prestataires de service étrangers et souhaitaient avoir accès à des informations qui ne se trouvaient qu'au dossier ouvert au pays de résidence⁹⁹. La coopération des administrations sociales des administrations centrales était devenue bien nécessaire.

Au sein du Contrôle des Lois Sociales du SPF Emploi, Travail et Concertation sociale, fut créé un SPOC (« Single Point of Contact »), véritable interface principalement axée sur les dossiers à vérifier. Il était jusqu'il y a peu destiné aux échanges de questions et de réponses entre l'administration belge et l'administration du pays dont l'entreprise prestataire de services est ressortissante¹⁰⁰. Ceux-ci avaient été grandement facilités par l'intégration, depuis 2006 déjà, du contenu du formulaire UE¹⁰¹ de coopération¹⁰² dans les modèles de lettres que les fonctionnaires belges utilisaient de sorte que leur destinataire puisse immédiatement appréhender que la demande émanait d'un service d'inspection et mieux en cerner la portée¹⁰³. L'échange d'information¹⁰⁴ se fait à présent presque exclusivement via l'IMI¹⁰⁵ tandis que le SPOC trouve encore son utilité dans la transmission au pays d'envoi de données récoltées à la suite de contrôles effectués sur le territoire belge¹⁰⁶.

2.4. Acteurs institutionnels

Le Parlement sollicita également la Commission pour que fût rapidement créée une plate-forme informatique européenne permanente pour la coopération transfrontalière¹⁰⁷. C'est dans l'optique « d'encourager activement une coopération étroite entre les organismes de contrôle dans les États membres¹⁰⁸ » que fut mis au point le formulaire UE de coopération¹⁰⁹. Disponible sur le site internet de l'Union européenne, il présente, depuis 2009 dans vingt-deux des langues officielles des pays membres de l'UE, les questions que doivent le plus fréquemment poser les agents chargés dans le pays d'accueil du contrôle de l'exacte application du détachement de travailleurs dans le cadre de la prestation de services du pays à leurs homologues de l'Etat membre de résidence¹¹⁰.

Tourisme et de la Mer de la République française et le Service public fédéral Emploi, Travail et Concertation sociale du Royaume de Belgique, en matière de lutte contre le travail illégal signé à Bruxelles le 9 mai 2003, http://37.235.92.20/IMG/pdf/arrangement_030509.pdf (9 juillet 2014).

⁹⁸ M. SMETS et P. VANDEN BROECK, « Detachering en sociale (arbeids) inspectie - De bestrijding van de arbeidsrechtelijke fraude », in *Handboek Europese detachering en vrij verkeer van diensten* (sous la dir. d'Y. JORENS), Bruges, la Charte, 2009, p. 620.

⁹⁹ *Ibidem.*, p. 621.

¹⁰⁰ http://www.eurodetachment-travail.eu/synthese/surveiller-controler/BL_Belgique_FR.pdf (9 juillet 2014) p. 2.

¹⁰¹ *Cfr. infra* 2.4.

¹⁰² <http://ec.europa.eu/social/keyDocuments.jsp?advSearchKey=formulaire+UE&mode=advancedSubmit&langId=fr&search.x=13&search.y=15> (29 juin 2014).

¹⁰³ M. SMETS et P. VANDEN BROECK, o.c., (v. note 98), p. 621.

¹⁰⁴ Y. JORENS, « Detachering en het individuele arbeidsrecht », in *Handboek Europese detachering en vrij verkeer van diensten* (sous la dir. d'Y. JORENS), Bruges, la Charte, 2009, p. 224.

¹⁰⁵ *Cfr. infra* 2.5.

¹⁰⁶ http://www.eurodetachment-travail.eu/synthese/surveiller-controler/BL_Belgique_FR.pdf (9 juillet 2014) p. 2.

¹⁰⁷ Résolution du Parlement européen du 11 juillet 2007 sur la communication de la Commission « Détachement de travailleurs dans le cadre de la prestation de services – en tirer les avantages et les potentialités maximum tout en garantissant la protection des travailleurs », point 7, <http://www.europarl.europa.eu/sides/getDoc.do?pubRef=-//EP//TEXT+TA+P6-TA-2007-0340+0+DOC+XML+V0//FR> (19 mars 2014).

¹⁰⁸ *Ibidem.*

¹⁰⁹ <http://ec.europa.eu/social/keyDocuments.jsp?advSearchKey=formulaire+UE&mode=advancedSubmit&langId=fr&search.x=13&search.y=15> (29 juin 2014).

¹¹⁰ M. SMETS et P. VANDEN BROECK, « Detachering en sociale (arbeids) inspectie - De bestrijding van de arbeidsrechtelijke fraude », in *Handboek Europese detachering en vrij verkeer van diensten* (sous la dir. d'Y. JORENS), Bruges, la Charte, 2009, p. 621.

2.5. Directive d'exécution 2014/67/UE

La proposition de directive d'exécution précise que la coopération administrative consiste à répondre aux demandes d'information motivées et aux demandes de vérification, d'inspection et d'enquête émanant des autorités compétentes en ce qui concerne les situations de détachement visées à l'article 1er, paragraphe 3, de la directive 96/71/CE, notamment en lien avec la violation (ou le non-respect, comme ajouté au texte adopté¹¹¹) des règles applicables¹¹². Celles-ci devront en outre contenir des informations relatives au recouvrement d'une sanction et/ou d'une amende administrative ou à la notification d'une décision les infligeant¹¹³. Le législateur européen rappelle aux Etats membres qu'il leur faut veiller à ce que les prestataires de services établis sur leur territoire communiquent à leurs autorités compétentes toute information nécessaire au contrôle de leurs activités¹¹⁴. L'Etat requis qui éprouve des difficultés à satisfaire la demande qui lui a été adressée par l'Etat requérant en avertit ce dernier sans tarder¹¹⁵ et une intervention de la Commission, qui est mise au courant des problèmes récurrents via le système IMI, est désormais prévue¹¹⁶. Pour rendre l'assistance mutuelle entre les Etats membres aussi efficace que possible, des principes méthodologiques, tels celui de la gratuité et de la communication des informations, ont été adoptés tels qu'ils avaient été prévus dans la proposition¹¹⁷. Les règles définitivement arrêtées ont quelque peu assoupli¹¹⁸ les délais à respecter pour les cas relevant de l'urgence (maximum deux jours ouvrables à dater de la réception de la demande, pour, par exemple, obtenir confirmation de l'enregistrement à la TVA du pays d'établissement) et pour les autres situations (maximum vingt-cinq jours ouvrables à dater de la réception de la demande)¹¹⁹.

Le législateur européen entend favoriser l'interdépendance des autorités des Etats membres pour optimiser la coopération administrative et l'assistance mutuelle. Ainsi, incombe aux autorités de l'Etat membre d'accueil l'inspection des conditions de travail et d'emploi à respecter conformément à la directive durant la période de détachement d'un travailleur sur son territoire. Elle peut cependant être menée en coopération avec celles de l'Etat membre où le prestataire de services est établi¹²⁰. L'Etat membre d'établissement du prestataire de services doit fournir à l'Etat membre d'accueil des renseignements quant à la légalité de son établissement et à son comportement sur son territoire¹²¹. Il doit lui communiquer spontanément et sans tarder toute information relevante lorsqu'il a pris connaissance d'irrégularités¹²² et doit l'assister pour veiller au respect des conditions applicables en vertu de la directive 96/71/CE et de sa

¹¹¹ Dir. (UE) n°67/2014 du Parlement européen et du Conseil du 15 mai 2014, relative à l'exécution de la directive 96/71/CE concernant le détachement de travailleurs effectué dans le cadre d'une prestation de services et modifiant le règlement (UE) n° 1024/2012 concernant la coopération administrative par l'intermédiaire du système d'information du marché intérieur (« règlement IMI »), art. 6, 2., *J.O.U.E.*, L 159, du 28 mai 2014, p. 20.

¹¹² Proposition de Directive du Parlement Européen et du Conseil relative à l'exécution de la directive 96/71/CE concernant le détachement de travailleurs effectué dans le cadre d'une prestation de services, art. 6, 2., *C.O.M.* (2012) 131 final, p. 33.

¹¹³ Dir. (UE) n°67/2014, précitée, (v. note 111), art. 6, 2., *in fine*.

¹¹⁴ Proposition de Directive d'exécution, précitée, (v. note 112), art. 6, 3.

¹¹⁵ *Ibidem*, art. 6, 4.

¹¹⁶ Dir. (UE) n°67/2014, précitée, (v. note 111), art. 6, 5., al. 2.

¹¹⁷ Proposition de Directive d'exécution, précitée, (v. note 112), art. 6, 5. et art. 6, 8.

¹¹⁸ *Ibidem*, art. 6, 5.

¹¹⁹ Dir. (UE) n°67/2014, précitée, (v. note 111), art. 6, 6.

¹²⁰ *Ibidem*, art. 7, 1., p 21.

¹²¹ Dir. (UE) n°67/2014, précitée, (v. note 111), art. 7, 5., p. 21 ; Proposition de Directive d'exécution, précitée, (v. note 112), art.7, 3., p. 34.

¹²² Dir. (UE) n°67/2014, précitée, (v. note 111), art. 7, 4., p. 21 ; Proposition de Directive d'exécution, précitée, (v. note 112), art.7, 2., p. 34.

directive d'exécution¹²³, notamment pour prévenir les abus au détachement et pour mettre en œuvre les moyens de contrôle¹²⁴.

Différentes initiatives seront encouragées pour favoriser le développement, le soutien et la promotion des échanges entre fonctionnaires des différentes administrations, si besoin est en y affectant des aides financières de la Commission en espérant qu'une relation de confiance va s'installer entre les administrations des pays membres de l'Union européenne et va les inciter à communiquer davantage entre elles¹²⁵.

Dans une même optique de facilitation des échanges entre administrations, un fondement juridique¹²⁶ est donné au recours à une application informatique particulière du système d'information du marché intérieur (IMI)¹²⁷.

Une clause dite « de réexamen » a été introduite pour vérifier au plus tard le 18 juin 2019 si la coopération entre les administrations se sera suffisamment développée que pour renoncer à tous les mécanismes de contrôle institués par les Etats membres ou à certains d'entre eux, que nous analysons au prochain chapitre¹²⁸.

2.6. Partenaires sociaux

Les deux représentants syndicaux évoquent tous deux la collaboration administrative en reconnaissant qu'elle ne semble pas être la panacée.

Le représentant de la FGTB souligne que les administrations étrangères ne rechignent généralement pas à répondre aux sollicitations qui leur sont faites¹²⁹. Cependant, il regrette que certaines d'entre elles ne communiquent les informations prescrites par la directive que de manière minimaliste¹³⁰. Bien conscientes que « le détachement génère chez [elles de l'] activité et [de nombreuses] rentrées [financières]¹³¹ », elles ne voient pas l'intérêt qu'elles auraient à échanger plus de renseignements¹³². Il n'existe à l'heure actuelle aucune institution qui puisse user d'un pouvoir de contrainte pour leur enjoindre à davantage coopérer¹³³.

Monsieur Carpino¹³⁴ relève que les administrations pourraient collaborer plus rapidement si elles ne se heurtaient pas à l'obstacle de la langue. Il souhaite que les administrations se dotent de moyens de recensement de données plus rapides¹³⁵. Enfin, le représentant de la CSC regrette que certaines

¹²³ Dir. (UE) n°67/2014 du Parlement européen et du Conseil du 15 mai 2014, relative à l'exécution de la directive 96/71/CE concernant le détachement de travailleurs effectué dans le cadre d'une prestation de services et modifiant le règlement (UE) n° 1024/2012 concernant la coopération administrative par l'intermédiaire du système d'information du marché intérieur (« règlement IMI »), art. 7, 3., J.O.U.E., L 159, du 28 mai 2014, p 21 ; Proposition de Directive du Parlement Européen et du Conseil relative à l'exécution de la directive 96/71/CE concernant le détachement de travailleurs effectué dans le cadre d'une prestation de services, art. 7, 2., C.O.M. (2012) 131 final, p. 34.

¹²⁴ M. MORSA, « Le détachement des travailleurs ou le difficile équilibre entre les libertés du marché et les droits sociaux fondamentaux », J.T.T., 2014, p. 184.

¹²⁵ Proposition de Directive d'exécution, précitée, (v. note 123), p. 16.

¹²⁶ *Ibid.*, art. 18, p. 42.

¹²⁷ http://ec.europa.eu/internal_market/imi-net/_docs/library/user_handbook_fr.pdf (10 mai 2014).

¹²⁸ Dir. (UE) n°67/2014, précitée, (v. note 123), art. 24, 2., c), p 30.

¹²⁹ Entretien du 24 juin avec Monsieur Carlo Briscolini, secrétaire régional de la centrale générale FGTB de Charleroi Sud Hainaut, voir annexe I, p. 85.

¹³⁰ *Ibid.*

¹³¹ *Ibid.*

¹³² *Ibid.*

¹³³ *Ibid.*

¹³⁴ Entretien du 26 juin avec Monsieur Fabrizio Carpino, secrétaire régional de la CSC Charleroi - Bâtiment, Industrie et Energie voir annexe II, p. 101.

¹³⁵ *Ibid.*

informations soient jugées confidentielles dans certains pays et par conséquent exclues de toute communication¹³⁶.

Pour Mesdames Claus et de Jonghe, « cette collaboration entre Etats est nécessaire¹³⁷ ». Sur base des informations échangées, l'administration belge pourrait dresser une liste verte des entreprises qui détachent leurs travailleurs¹³⁸. Les employeurs belges pourraient ainsi choisir leurs cocontractants parmi celles qui sont les plus respectueuses de la législation applicable¹³⁹.

2.7. Conclusion intermédiaire

Force est de constater que notre royaume fut précurseur en la matière. Dès les années 80, plusieurs initiatives avaient été menées à nos frontières afin d'instaurer une collaboration entre les administrations belges et celles des pays limitrophes. Même si le système mis en place avait rapidement atteint ses limites, le législateur européen et les acteurs institutionnels n'ont cessé d'en appeler à l'intensification de la collaboration administrative pour assurer le respect des dispositions relatives au détachement de travailleurs. Le législateur belge a ainsi créé l'interface du SPOC en vue de faciliter les échanges d'informations et de se conformer aux souhaits qui avaient été émis par la Commission. Ce service utilise fréquemment le formulaire UE élaboré au niveau européen en vue d'améliorer la compréhension de ses demandes par ses homologues. Si les représentantes des employeurs belges sont enthousiastes quant aux nombreux intérêts que présente la coopération administrative comme moyen de contrôle, les représentants de la FEB et de la CSC se sont montrés beaucoup plus circonspects.

¹³⁶ Entretien du 26 juin avec Monsieur Fabrizio Carpino, secrétaire régional de la CSC Charleroi - Bâtiment, Industrie et Energie voir annexe II, p. 101.

¹³⁷ Entretien du 1er juillet avec Mesdames Michèle Claus et Monica de Jonghe, Premiers conseillers au Centre de Compétence Emploi & Sécurité Sociale de la Fédération des Entreprises de Belgique, voir annexe III, p. 111.

¹³⁸ *Ibid.* p. 113.

¹³⁹ *Ibid.*

CHAPITRE 3: CONTRÔLE

L'Etat membre du pays d'accueil a la responsabilité de garantir aux travailleurs détachés une correcte mise en œuvre¹⁴⁰ et une parfaite exécution¹⁴¹ du « noyau dur » de règles protectrices en matière de conditions de travail et d'emploi sans que nulle précision ne soit apportée quant aux moyens de surveillance et de contrôle qu'il peut mettre en œuvre pour y parvenir.

3.1. Formulaire A1 (anciennement E101)

3.1.1. Législation européenne

Bien que la directive sur le détachement et les accords en matière de sécurité sociale visent à protéger deux libertés fondamentales différentes et que l'une devrait être totalement indépendante des autres, il faut bien constater que les sensibles différences d'Etat membre à Etat membre en matière de cotisations sociales peuvent mener à la création de sociétés dans le pays d'établissement, qui n'y gèrent en réalité aucune affaire, et conduire à des fraudes au détachement¹⁴². Il convient donc de rappeler brièvement les principales règles européennes d'application en matière de sécurité sociale. Pour tout détachement dont la durée n'excède pas vingt-quatre mois et pour autant qu'il ne remplace pas un autre travailleur¹⁴³, le travailleur, qui était préalablement couvert dans le pays d'où il est détaché¹⁴⁴, reste assujéti à son régime initial de sécurité sociale¹⁴⁵. En ce qui concerne les travailleurs salariés détachés, le lien de subordination doit exister durant toute la période du détachement vis-à-vis de l'employeur, lequel doit exercer dans l'Etat membre d'établissement des activités économiques significatives¹⁴⁶.

3.1.2. Jurisprudence

Sur base du principe de coopération loyale entre administrations¹⁴⁷, l'appréciation¹⁴⁸ donnée par l'autorité administrative compétente en matière de sécurité sociale de l'Etat d'origine du travailleur détaché est censée l'avoir été de manière régulière et crée une présomption d'assujettissement du travailleur détaché au régime de sécurité sociale du pays qui a délivré le formulaire A1¹⁴⁹.

La Cour de justice considère qu'aussi longtemps qu'il n'est pas retiré ou déclaré invalide, le certificat délivré s'impose à l'institution compétente de l'Etat membre dans lequel sont détachés ces travailleurs¹⁵⁰ ainsi qu'à la personne qui fait appel aux services de ce travailleur¹⁵¹. On relèvera également qu'elle a estimé dans l'affaire *Herbosch Kiere* qu'« une juridiction de l'Etat membre d'accueil n'est pas habilitée à vérifier la

¹⁴⁰ Dir. (CE) n° 71/1996 du Parlement Européen et du Conseil du 16 décembre 1996 concernant le détachement de travailleurs effectué dans le cadre d'une prestation de services, art. 3, 1., *J.O.C.E.*, L 18, du 21 janvier 1997, p. 3.

¹⁴¹ *Ibid.*, art. 5, al. 2, p. 5.

¹⁴² M. MORSA, « Le détachement des travailleurs ou le difficile équilibre entre les libertés du marché et les droits sociaux fondamentaux », *J.T.T.*, 2014, p. 183.

¹⁴³ Règl. (CE) n° 883/2004 du Parlement européen et du Conseil du 29 avril 2004 portant sur la coordination des systèmes de sécurité sociale, art. 12, 1., *J.O.U.E.*, L 166, du 30 avril 2004, p. 24.

¹⁴⁴ Règl. (CE) n° 987/2009 du Parlement européen et du Conseil du 16 septembre 2009 fixant les modalités d'application du règlement (CE) n° 883/2004 portant sur la coordination des systèmes de sécurité sociale, art. 14, 1., *J.O.U.E.*, L 284, du 30 octobre 2009, p. 7.

¹⁴⁵ A. DEFOSSEZ, « Commentaire et proposition de révision de l'article 3 de la directive relative à l'exécution de la directive détachement », *Rev. trim. dr. europ.*, 2013, p. 59.

¹⁴⁶ Règl. (CE) n° 987/2009, précité, (v. note 144), art. 14, 2.

¹⁴⁷ Traité instituant la Communauté européenne, signé à Rome le 25 mars 1957, art. 10, approuvé par la loi du 2 décembre 1957, *M.B.*, 25 décembre 1957, p. 9180.

¹⁴⁸ J. HEYNEN, « Detaching binnen de Europese Unie : Inspectie door de RSZ : Werkland of zetteland », in *Handboek Europese detachering en vrij verkeer van diensten* (sous la dir. d'Y. JORENS), Bruges, la Charte, 2009, p. 579.

¹⁴⁹ O. DEBRAY, « Le détachement de travailleurs au sein de l'E.E.E. », *Ors*, 2001, p. 94.

¹⁵⁰ C.J.C.E., 10 février 2000 (*Fitzwilliam Executive Search Ltd c. Bestuur van het Landelijk instituut sociale verzekeringen*), C-202/97, points 53 et 55, *Rec. C.J.C.E.*, 2000, I, p. 899.

¹⁵¹ C.J.C.E. (5^{ème} ch.), 30 mars 2000 (*Banks et consorts c. Théâtre royal de la Monnaie*), C-178/97, point 48, *Rec. C.J.C.E.*, 2005, I, p. 2057.

validité d'un certificat E101 en ce qui concerne l'attestation des éléments sur la base desquels un tel certificat a été délivré¹⁵²».

3.1.3. Législation belge

Sans préjudice des dispositions d'ordre juridique supérieur, le droit belge fait prévaloir la *lex loci laboris*. Sont ainsi présumés être assujettis au régime de sécurité sociale belge les travailleurs occupés en Belgique au service d'un employeur établi en Belgique ou attachés à un siège d'exploitation établi en Belgique, à l'exception des marins de la marine marchande¹⁵³, et les travailleurs indépendants, c'est-à-dire les personnes physiques qui exercent en Belgique une activité professionnelle en raison de laquelle elles ne sont pas engagées dans les liens d'un contrat de louage de travail ou d'un statut¹⁵⁴.

L'apport d'une preuve concernant la législation applicable en matière de sécurité sociale devrait permettre d'écarter toute suspicion de fraude. C'est pourquoi il est nécessaire que le travailleur indépendant¹⁵⁵ qui compte effectuer des prestations dans un autre Etat membre ou l'employeur qui s'apprête à y détacher des travailleurs formule une demande¹⁵⁶ auprès de l'administration compétente de l'Etat dont il est originaire¹⁵⁷. Celle-ci examine les données fournies afin de vérifier quel système de sécurité sociale s'applique à la situation dont elle est saisie¹⁵⁸. Si la dérogation au principe de l'Etat d'emploi en termes d'obligation de sécurité sociale peut être accordée, elle remet au demandeur le formulaire A1¹⁵⁹, dénommé E101 jusqu'au premier mai 2012¹⁶⁰.

3.1.4. Acteurs institutionnels

Le Parlement européen soumit au vote le quarante-deuxième amendement à la proposition de directive d'exécution, qui avait été déposé par la Commission de l'Emploi et des Affaires sociales, qui insistait sur le fait que « la possession d'un formulaire A1 valide, délivré pour le travailleur détaché [pouvait] être [un des] éléments de fait [à] examiner afin d'apprécier si un travailleur détaché accomplit temporairement son travail dans un Etat membre autre que celui dans lequel il travaille habituellement¹⁶¹ ». Celui-ci ne retint pas assez de suffrages pour figurer dans le texte définitivement voté par le Parlement le 16 avril 2014.

3.1.5. Directive d'exécution 2014/67/UE

Toutefois, il fut rappelé que « l'insuffisance du certificat concernant la législation applicable en matière de sécurité sociale que prévoit le règlement (CE) n° 883/2004 du Parlement européen et du Conseil peut être un élément indiquant que la situation ne devrait pas être caractérisée comme étant un détachement

¹⁵² C.J.C.E. (4ème ch.), 26 janvier 2006 (Rijksdienst voor Sociale Zekerheid c. Herbosch Kiere), C-2/05, point 33, *Rec. C.J.C.E.*, 2006, I, p. 1095.

¹⁵³ Loi du 27 juin 1969 révisant l'arrêté-loi du 28 décembre 1944 concernant la sécurité sociale des travailleurs, art. 3, *M.B.*, 25 juillet 1969, p. 7258.

¹⁵⁴ A.R. n° 38 du 27 juillet 1967 organisant le statut social des travailleurs indépendants, art. 2-3, *M.B.*, 29 juillet 1967, p. 8071.

¹⁵⁵ L. MONSEREZ, « Limosa in de bouwsector. Een voorbeeld van de impact van het Europees recht op het sociaal recht in de bouwsector. », *T.B.O.*, 2008, p. 88.

¹⁵⁶ K. DERIDDER, B. DE PAUW et B. VAN BRAEKEL, « Le projet LIMOSA : la perspective de l'oiseau migrateur sur l'emploi transfrontalier », *R.B.S.S.*, 2007, p. 103.

¹⁵⁷ O. DEBRAY, « Le détachement de travailleurs au sein de l'E.E.E. », *Ors*, 2001, p. 93.

¹⁵⁸ *Ibidem*, p. 94.

¹⁵⁹ A. DEFOSSEZ, « Commentaire et proposition de révision de l'article 3 de la directive relative à l'exécution de la directive détachement », *Rev. trim. dr. europ.*, 2013, p. 59.

¹⁶⁰ P. VAN HAVERBEKE, « Le détachement intracommunautaire des travailleurs ; aspects de sécurité sociale » in *Regards croisés sur la sécurité sociale* (sous la dir. de F. ETIENNE et M. DUMONT), Liège, Anthemis, 2012, p. 1099.

¹⁶¹ Rapport sur la proposition de directive du Parlement européen et du Conseil relative à l'exécution de la directive 96/71/CE concernant le détachement de travailleurs effectué dans le cadre d'une prestation de services, fait au nom de la Commission de l'emploi et des affaires sociales (Rapp. D. JAZLOWIECKA), *P.E.Doc.*, A7-0249/2013 du 4 juillet 2013, p. 28.

temporaire dans un État membre autre que celui dans lequel le travailleur concerné travaille habituellement dans le cadre de la prestation de services¹⁶² ».

3.1.6. Partenaires sociaux

Monsieur Briscolini, secrétaire régional de la FGTB, regrette amèrement que ce formulaire lui semble octroyé de manière quasi automatique par le pays émetteur sans aucune vérification préalable et sans possibilité pour le pays d'accueil d'aller contrôler sur place s'il est satisfait aux critères requis¹⁶³. Les autres interlocuteurs sont restés muets à ce sujet.

3.1.7. Conclusion intermédiaire

Les autorités de contrôle belges exigent que le travailleur détaché soit en possession du formulaire A1, que le règlement 883/2004 a rendu obligatoire, comme preuve de son assujettissement au régime de sécurité sociale de son pays d'origine. La Belgique se conforme donc une nouvelle fois à ses engagements européens. Nous noterons qu'une initiative parlementaire européenne avait été tentée pour le faire considérer comme un des mécanismes rendant possible le contrôle des conditions du détachement. Elle ne fut pas suivie d'effet à défaut de recueillir une majorité d'avis favorables de ses députés. Le mandataire de la FGTB ne croit pas à l'efficacité de ce moyen de contrôle.

3.2. Déclaration préalable de détachement

3.2.1. Directive 96/71/CE¹⁶⁴

Cette directive ne prévoyait pas davantage de déclaration préalable de détachement que d'autres moyens de contrôle.

3.2.2. Jurisprudence

L'obligation de déclaration préalable des travailleurs détachés est imposée aux prestataires de services étrangers en vertu du droit national belge. Comme toute législation ayant trait à des compétences propres aux États membres, celle-ci doit être conforme au prescrit du droit européen¹⁶⁵.

Le détachement de travailleurs est un rapport transfrontalier visant à une prestation de services qui, à ce titre, bénéficie de la protection prévue par le traité, laquelle dispose que « les restrictions à la libre prestation des services à l'intérieur de la Communauté sont interdites à l'égard des ressortissants des États membres établis dans un pays de la Communauté autre que celui du destinataire de la prestation¹⁶⁶ » et qui prime sur les dispositions de droit secondaire communautaire ou de droit national qui sont également applicables¹⁶⁷.

Si le législateur européen entend protéger le prestataire de services des discriminations directes ou indirectes dont il pourrait être victime, la Cour de justice de l'Union européenne entend donner une portée

¹⁶² Dir. (UE) n°67/2014 du Parlement européen et du Conseil du 15 mai 2014, relative à l'exécution de la directive 96/71/CE concernant le détachement de travailleurs effectué dans le cadre d'une prestation de services et modifiant le règlement (UE) n° 1024/2012 concernant la coopération administrative par l'intermédiaire du système d'information du marché intérieur (« règlement IMI »), consid. 12, *J.O.U.E.*, L 159, du 28 mai 2014, p. 12.

¹⁶³ Entretien du 24 juin avec Monsieur Carlo Briscolini, secrétaire régional de la centrale générale FGTB de Charleroi Sud Hainaut, voir annexe I, p. 85.

¹⁶⁴ Dir. (CE) n° 71/1996 du Parlement Européen et du Conseil du 16 décembre 1996 concernant le détachement de travailleurs effectué dans le cadre d'une prestation de services, *J.O.C.E.*, L 18, du 21 janvier 1997, p. 1.

¹⁶⁵ F. VAN OVERMEIREN, « De LIMOSA-aanmeldingsplicht national- en Europeesrechtelijk gescand » in *Handboek Europese detachering en vrij verkeer van diensten* (sous la dir. d'Y. JORENS), Bruges, la Charte, 2009, p. 471.

¹⁶⁶ Art. 56 TFUE.

¹⁶⁷ F. VAN OVERMEIREN, o.c., (v. note 165).

plus large à cette disposition en exigeant « également la suppression de toute restriction, même si elle s'applique indistinctement aux prestataires nationaux et à ceux des autres États membres, lorsqu'elle est de nature à prohiber ou gêner autrement les activités du prestataire établi dans un autre État membre, où il fournit légalement des services analogues¹⁶⁸ ».

Il fallait par conséquent écarter des arsenaux législatifs tout mécanisme rendant plus compliquée la libre prestation de services¹⁶⁹ s'il ne peut être justifié par des moyens de droit reconnus par le droit européen¹⁷⁰. Or, de nombreux États membres se référaient à une obligation, présente dans leur dispositif légal et réglementaire, d'obtention d'une autorisation préalable à l'exercice de prestation de services sur leur territoire national par une entreprise établie dans un autre État membre¹⁷¹. La question s'est posée devant la Cour de Justice des Communautés européennes de savoir si celle-ci était ou non compatible avec le prescrit des articles 59 et 60 du traité CEE¹⁷².

L'arrêt rendu par la Cour dans l'affaire *Vander Elst*¹⁷³ revêtit rapidement un caractère exemplatif. Elle y réitérait ses axiomes fondamentaux affirmés à maintes reprises dans de nombreux arrêts antérieurs¹⁷⁴. La liberté de prestation de service - une des libertés fondamentales garanties par le traité - octroie un droit d'accès au territoire d'un État membre autre que celui d'établissement pour y exécuter des activités¹⁷⁵. Dès lors que l'article 59 exige la suppression de toute restriction imposée par l'État membre d'accueil si elle est de nature à empêcher ou à rendre plus difficiles les activités d'un prestataire de services, qui n'est pas établi sur son territoire¹⁷⁶, l'obligation d'obtenir une autorisation préalable au détachement doit bien être considérée comme constituant une telle restriction, qui ne peut généralement être acceptée¹⁷⁷. La Cour ne pourrait se montrer favorable à cette mesure d'autorisation préalable que si et seulement si celle-ci devait trouver sa justification dans l'existence de motifs impératifs d'intérêt général¹⁷⁸. Encore faudrait-il qu'elle restât compatible avec les dispositions relatives à la libre circulation des travailleurs contenues dans le traité et fût proportionnée aux objectifs à atteindre¹⁷⁹. La Cour conclut en affirmant que « les articles 59 et 60 du traité CEE doivent être interprétés en ce sens qu'ils s'opposent à ce qu'un État membre oblige les entreprises qui, établies dans un autre État membre, se rendent sur son territoire afin d'y prester des services et qui emploient de façon régulière et habituelle des ressortissants d'États tiers à obtenir, pour ces travailleurs, une autorisation de travail [...] »¹⁸⁰.

Encore récemment, cette problématique a été soulevée dans l'arrêt *Santos Palhota*¹⁸¹. Le régime simplifié de tenue des documents sociaux que le législateur belge avait institué à la suite de l'arrêt *Arblade*¹⁸²,

¹⁶⁸ C.J.C.E. (6^{ème} ch.), 25 juillet 1991 (Manfred Säger c. Denemeyer & Co. Ltd), C-76/90, point 12, *Rec. C.J.C.E.*, 1991, I, p. 4243 et C.J.C.E. (1^{ère} ch.), 19 janvier 2006 (Commission c. Allemagne), C-244/04, point 30, *Rec. C.J.C.E.*, 2006, I, pp. 911-912.

¹⁶⁹ C.J.C.E. (1^{ère} ch.), 19 juin 2008 (Commission c. Grand-duché de Luxembourg), C-319/06, points 81 et 82, *Rec. C.J.C.E.*, 2008, I, p. 4323.

¹⁷⁰ C.J.C.E., 5 octobre 1994 (Commission c. France), C-381/93, *Rec. C.J.C.E.*, 1994, I, p. 5145.

¹⁷¹ Communication de la Commission – Orientations concernant le détachement de travailleurs effectué dans le cadre d'une prestation de services, C.O.M. (2006) 159 final, p. 5.

¹⁷² V. HATZOPOULOS, « Arrêt « Commission c. Belgique » (Limosa) : une exigence de déclaration peut-elle constituer une entrave à la libre prestation de services ? », *J.D.E.*, 2013, p. 99.

¹⁷³ C.J.C.E., 9 août 1994 (Raymond Vander Elst c. Office des migrations internationales), C-43/93, *Rec. C.J.C.E.*, 1994, I, p. 3803.

¹⁷⁴ *Ibid.*, points 13-16, pp. 3823-3824.

¹⁷⁵ C.J.C.E., 30 mai 1991 (Commission c. Pays-Bas), C-68/89, point 10, *Rec. C.J.C.E.*, 1991, I, p. 2655.

¹⁷⁶ C.J.C.E. (6^{ème} ch.), 25 juillet 1991 (Manfred Säger c. Denemeyer & Co. Ltd), C-76/90, point 12, *Rec. C.J.C.E.*, 1991, I, p. 4243.

¹⁷⁷ *Ibid.*

¹⁷⁸ C.J.C.E., 26 février 1991 (Commission c. Italie), C-180/89, point 17, *Rec. C.J.C.E.*, 1991, I, p. 722, et C.J.C.E., 26 février 1991 (Commission c. Grèce), C-198/89, point 18, *Rec. C.J.C.E.*, 1991, I, p. 740.

¹⁷⁹ Ch.-É. CLESSE, *Travailleurs détachés et mis à disposition : Droit belge, européen et international*, Bruxelles, Larcier, 2008, p. 230.

¹⁸⁰ C.J.C.E., 9 août 1994 (Raymond Vander Elst c. Office des migrations internationales), C-43/93, *Rec. C.J.C.E.*, 1994, I, pp. 3827-3828.

¹⁸¹ C.J.U.E. (2^{ème} ch.), 7 octobre 2010 (Vitor Manuel dos Santos Palhota et autres), C-515/08, *Rec. C.J.U.E.*, 2010, I, p. 9133.

prévoyait que l'employeur ne pouvait détacher des travailleurs sur le sol belge que s'il avait obtenu de l'inspection des lois sociales le numéro d'enregistrement de la déclaration préalable qu'il avait adressée à ladite administration¹⁸³. Dans la mesure où l'employeur ne pouvait procéder au détachement avant d'avoir obtenu le numéro d'enregistrement de la déclaration préalable et que ce dernier n'était octroyé que si l'administration avait jugé la déclaration conforme, la Cour considéra qu'il y avait là une entrave à la liberté consacrée par les articles 56 et 57 du TFUE¹⁸⁴.

Il ne fait aucun doute que la déclaration préalable LIMOSA, elle aussi, constitue *a priori* une entrave¹⁸⁵ à la libre prestation de services¹⁸⁶. Les entreprises étrangères qui détachent leurs travailleurs en Belgique encourent, nonobstant le recours à l'informatique, des coûts financiers supplémentaires et supportent la « double charge » de devoir respecter les obligations administratives édictées par la législation du pays d'établissement et de devoir se conformer à celles du pays d'accueil¹⁸⁷.

Il faut donc déterminer si un caractère discriminatoire peut être attaché à la déclaration LIMOSA. La réponse semble affirmative « *aangezien dergelijke maatregel enkel tot in het buitenland gevestigde ondernemingen en zelfstandigen kan gericht worden*¹⁸⁸ ». Il n'y a toutefois discrimination que lorsque deux situations identiques sont traitées différemment ou lorsque deux situations différentes sont traitées de manière identique. Il nous faut donc comparer les obligations incombant à une entreprise (ou un indépendant) établie dans un autre Etat membre que la Belgique où elle détache ses travailleurs (ou lui-même) aux entreprises (ou aux indépendants) établies sur le sol belge qui prestent des services à l'étranger en recourant au détachement¹⁸⁹.

Par voie électronique, l'employeur belge introduit auprès de l'ONSS une déclaration DIMONA lors du recrutement d'un travailleur et lors de la cessation de ses activités¹⁹⁰. Lorsqu'il détache ses travailleurs sur le territoire d'un autre Etat membre de l'Union, il ne doit remplir aucune déclaration supplémentaire pour chaque prestation de service réalisée¹⁹¹. Pour des prestations de services similaires, les entreprises belges doivent donc remplir moins de formalités administratives lorsqu'elles détachent leurs travailleurs que leurs homologues établies dans d'autres Etats membres de l'Union qui souhaitent détacher leurs travailleurs vers la Belgique. En ce sens, il y a bien une discrimination.

¹⁸² A. FRANKART, « Contrôle du détachement de travailleurs », note relative à l'arrêt relative Vitor Manuel dos Santos Palhota de la Cour de justice de l'Union européenne du 7 octobre 2010 (C-515/08), *R.D.S.*, 2011, p. 329.

¹⁸³ A.R. du 29 mars 2002 fixant les modalités d'exécution du régime simplifié d'établissement et de tenue de documents sociaux pour les entreprises qui détachent des travailleurs en Belgique et définissant les activités dans le domaine de la construction visées à l'article 6, § 2, de la loi du 5 mars 2002 transposant la directive 96/71/CE du Parlement européen et du Conseil du 16 décembre 1996 concernant le détachement de travailleurs effectué dans le cadre d'une prestation de services et instaurant un régime simplifié pour la tenue de documents sociaux par les entreprises qui détachent des travailleurs en Belgique, art. 3, §2., *M.B.*, 17 avril 2002, p. 15603.

¹⁸⁴ M. MORSA, « La déclaration préalable de détachement de travailleurs sous la loupe de la Cour de justice de l'Union européenne : une procédure d'autorisation administrative entravant la libre prestation de service », *J.T.T.*, 2010, p. 453.

¹⁸⁵ M. MORSA, « La déclaration Limosa pour indépendants incompatibles avec la libre prestation de services : stop ou encore ? », *J.T.T.*, 2013, p. 42.

¹⁸⁶ C.J.C.E. (1ère ch.), 21 octobre 2004 (Commission c. Luxembourg), C-445/03, point 46, *Rec. C.J.C.E.*, 2004, I, p. 10222 et C.J.C.E. (1ère ch.), 19 janvier 2006 (Commission c. Allemagne), C-244/04, point 41, *Rec. C.J.C.E.*, 2006, I, p. 915.

¹⁸⁷ F. VAN OVERMEIREN, « De LIMOSA-aanmeldingsplicht national- en Europeesrechtelijk gescand » in *Handboek Europese detachering en vrij verkeer van diensten* (sous la dir. d'Y. JORENS), Bruges, la Charte, 2009, pp. 475-476.

¹⁸⁸ *Ibidem*, p. 476.

¹⁸⁹ *Ibidem*.

¹⁹⁰ A.R. du 5 novembre 2002 instaurant une déclaration immédiate de l'emploi, en application de l'article 38 de la loi du 26 juillet 1996 portant modernisation de la sécurité sociale et assurant la viabilité des régimes légaux des pensions, *M.B.*, 20 novembre 2002, p. 51778.

¹⁹¹ F. VAN OVERMEIREN, o.c., (v. note 187), p. 477.

La question se pose alors de savoir si cette discrimination est justifiée ou non¹⁹².

Aucune disposition de droit européen avant la Directive d'exécution ne prévoyait l'obligation de déclaration préalable au détachement de travailleurs, originalité belge inconnue des autres Etats membres de l'Union européenne et mise au point dans la perspective d'effectuer un contrôle post-détachement ou de dresser des statistiques¹⁹³.

Pour accepter une restriction à la liberté de prestation de service du fait de réglementations nationales, la Cour de justice de l'Union européenne a toujours exigé une motivation par des raisons impératives d'intérêt général, adaptées, nécessaires et proportionnelles à l'objectif poursuivi¹⁹⁴, l'intérêt ne pouvant en outre pas être atteint en vertu des dispositions d'application dans l'état d'origine du prestataire de services¹⁹⁵. Le respect des droits sociaux fondamentaux, la prévention d'une concurrence déloyale et la protection des travailleurs sont au nombre des raisons impératives d'intérêt général¹⁹⁶.

L'objectif déclaré poursuivi par la déclaration LIMOSA est d'assurer la protection des travailleurs dans la mesure où l'administration belge, avertie de la présence de travailleurs détachés sur son sol pourra procéder à des contrôles visant au respect par leurs employeurs des droits qui leur sont reconnus par la législation belge¹⁹⁷.

La Cour n'accorde un label de protection effective des travailleurs à une réglementation donnée qu'à la condition qu'elle « comporte pour les travailleurs concernés, un avantage réel qui contribue, de manière significative, à leur protection sociale¹⁹⁸ ».

Prima facie, la déclaration LIMOSA n'octroie pas directement une protection supplémentaire aux travailleurs détachés¹⁹⁹.

La Cour est plutôt clémentine dans son interprétation de cette exigence : les Etats membres peuvent prendre les moyens nécessaires afin d'assurer le respect des règles relatives à la protection sociale des détachés²⁰⁰. Plus concrètement, « les raisons impérieuses d'intérêt général qui justifient les dispositions matérielles d'une réglementation peuvent également justifier les mesures de contrôle nécessaires pour en assurer le respect²⁰¹ ». Or, la LIMOSA est conçue pour permettre la vérification de l'application effective des

¹⁹² M. MORSA, « La déclaration Limosa pour indépendants incompatibles avec la libre prestation de services : stop ou encore ? », *J.T.T.*, 2013, p. 42.

¹⁹³ K. DE RIDDER, B. DE PAUW et B. VAN BRAEKEL, « Le projet LIMOSA : la perspective de l'oiseau migrateur sur l'emploi transfrontalier », *R.B.S.S.*, 2007, pp. 114-116.

¹⁹⁴ C.J.C.E. (6^{ème} ch.), 25 juillet 1991 (Manfred Säger c. Denmeyer & Co. Ltd), C-76/90, *Rec. C.J.C.E.*, 1991, I, p. 4221 et C.J.C.E. (1^{ère} ch.), 28 mars 1996 (Michel Guiot et Climatec SA, en tant qu'employeur civilement responsable), C-272/94, *Rec. C.J.C.E.*, 1996, I, p. 1905.

¹⁹⁵ C.J.C.E., 17 décembre 1981 (Procédure pénale contre Alfred John Webb), C-279/80, *Recueil de la Jurisprudence de la Cour*, 1981, I, p. 3305 ; C.J.C.E. (6^{ème} ch.), 25 juillet 1991 (Manfred Säger c. Denmeyer & Co. Ltd), C-76/90, *Rec. C.J.C.E.*, 1991, I, p. 4221 ; C.J.C.E., 9 août 1994 (Raymond Vander Elst c. Office des migrations internationales), C-43/93, *Rec. C.J.C.E.*, 1994, I, p. 3803 et C.J.C.E. (1^{ère} ch.), 28 mars 1996 (Michel Guiot et Climatec SA, en tant qu'employeur civilement responsable), C-272/94, *Rec. C.J.C.E.*, 1996, I, p. 1905.

¹⁹⁶ F. VAN OVERMEIREN, « De LIMOSA-aanmeldingsplicht national- en Europeesrechtelijk gescand » in *Handboek Europese detachering en vrij verkeer van diensten* (sous la dir. d'Y. JORENS), Bruges, la Charte, 2009, p. 481.

¹⁹⁷ *Ibid.*, p. 482.

¹⁹⁸ C.J.C.E. (5^{ème} ch.), 25 octobre 2001 (Finalarte Sociedade de Construção Civil Lda, et Egnil Sociedade de Construção Civil SA c. Urlands –und Lohnausgleichskasse der Bauwirtschaft), C-49/98, et C-71/98 ; (Urlands –und Lohnausgleichskasse der Bauwirtschaft c. Amílcar Oliveira Rocha, Tudor Stone Ltd, Turiprata Construções Civil Lda et Duarte dos Santos Susa), C-50/98, C-52/98, C-54/98, C-68/98, point 42, *Rec. C.J.C.E.*, 2001, I, p. 7901.

¹⁹⁹ F. VAN OVERMEIREN, o.c., (v. note 196), p. 482.

²⁰⁰ C.J.C.E. (6^{ème} ch.), 27 mars 1990 (Rush Portuguesa Lda c. Office national d'immigration), C-113/89, point 18, *Rec. C.J.C.E.*, I, p. 1445 et C.J.C.E., 9 août 1994 (Raymond Vander Elst c. office des migrations internationales), C-43/93, *Rec. C.J.C.E.*, 1994, I, p. 3803.

²⁰¹ C.J.C.E., 23 novembre 1999, (Jean-Claude Arblade, Arblade et Fils SARL, civilement responsable et Bernard Leloup, Serge Leloup et Sofrage SARL, civilement responsable), Affaires jointes C-369/96 et C-376/96, point 38, *Rec. C.J.C.E.*, 1999, I, p. 8514.

différentes législations ayant pour objectif d'assurer la protection des travailleurs détachés²⁰². En outre, le rôle que joue une déclaration préalable dans le combat contre toute concurrence déloyale²⁰³ est un autre motif susceptible de justifier cette mesure²⁰⁴.

Laquelle est encore examinée sous l'angle de sa nature d'une part et sous celui de sa proportionnalité au sens strict d'autre part.

La Cour a fréquemment refusé les obligations d'être enregistré auprès de ses autorités compétentes, de s'inscrire sur un registre ou de s'affilier à un organe ou une association professionnelle sur son territoire, ou toute exigence équivalente autre que celles prévues par d'autres instruments du droit de l'Union²⁰⁵. Elle s'est régulièrement montrée hostile aux procédures d'autorisation²⁰⁶ qui « [ont] pour effet d'obliger un prestataire ou un destinataire à faire une démarche auprès d'une autorité compétente en vue d'obtenir un acte formel ou une décision implicite relative à l'accès à une activité de service ou à son exercice²⁰⁷ ». Elles ont le double désavantage de retarder la prestation de service proprement dite et de constituer une charge supplémentaire s'ajoutant aux exigences administratives déjà imposées aux prestataires de service dans leurs pays d'origine²⁰⁸. Toutefois, la déclaration LIMOSA ne peut certes pas être catégorisée comme telle puisqu'une fois introduite par le biais de l'informatique, elle n'est suivie d'aucune enquête de l'administration²⁰⁹.

Dans sa première version, la déclaration LIMOSA relative à un travailleur salarié exigeait la communication aux autorités belges de ses données d'identification, de celles de son employeur et de celles de l'utilisateur final, de la date de début et de la durée du détachement, de la nature des services fournis dans le cadre du détachement, du lieu où les prestations sont réalisées, de la durée hebdomadaire du travail et de son horaire²¹⁰. L'indépendant détaché devait en outre communiquer son numéro de TVA ou son numéro d'entreprise²¹¹.

Deux des données exigées par l'obligation de déclaration préalable ont attiré la critique de la Cour. Il en est ainsi d'abord pour celle qui concerne la durée hebdomadaire du temps de travail et les horaires de travail. Ces renseignements pourraient être fournis ultérieurement par l'employeur lors d'un contrôle organisé par l'administration²¹² et ne devraient pas être repris dans une déclaration préalable au détachement.

Il en est de même de l'obligation incombant aux utilisateurs finaux d'introduire une déclaration Limosa lorsque des travailleurs détachés ne peuvent produire l'accusé de réception L-1. Or, il a été jugé en 1984 que l'utilisateur final bénéficie, tout comme le prestataire de services, de la liberté de prestation de

²⁰² F. VAN OVERMEIREN, « De LIMOSA-aanmeldingsplicht national- en Europeesrechtelijk gescand » in *Handboek Europese detachering en vrij verkeer van diensten* (sous la dir. d'Y. JORENS), Bruges, la Charte, 2009, p. 483.

²⁰³ M. MORSA, « La déclaration Limosa pour indépendants incompatibles avec la libre prestation de services : stop ou encore ? », *J.T.T.*, 2013, p. 43.

²⁰⁴ C.J.C.E., (2^{ème} ch.), 12 octobre 2004 (Wolff & Müller GmbH & Co. KG c. José Filipe Pereira Félix), C-60/03, point 41, *Rec. C.J.C.E.*, 2004, I, p. 9569.

²⁰⁵ Proposition de Directive du Parlement Européen et du Conseil relative à l'exécution de la directive 96/71/CE concernant le détachement de travailleurs effectué dans le cadre d'une prestation de services, *C.O.M.* (2012) 131 final, p. 18.

²⁰⁶ F. VAN OVERMEIREN, *o.c.*, (v. note 202), p. 484.

²⁰⁷ Dir. (CE) n° 123/2006 du Parlement européen et du Conseil du 12 décembre 2006 relative aux services dans le marché intérieur, art. 4, 6°, *J.O.U.E.*, L 376, du 27 décembre 2006, p. 52.

²⁰⁸ F. VAN OVERMEIREN, *o.c.*, (v. note 202), p. 485.

²⁰⁹ *Ibid.*, pp. 486-487.

²¹⁰ *Ibid.*, pp. 487-488.

²¹¹ *Ibid.*, p. 488.

²¹² Communication de la Commission – Orientations concernant le détachement de travailleurs effectué dans le cadre d'une prestation de services p. 6, *C.O.M.* (2006) 159 final.

services²¹³. L'obligation de déclaration préalable à laquelle ils sont soumis entraîne une charge économique - si minime soit-elle - de nature à les faire choisir des nationaux pour l'exécution de la prestation afin d'éviter ces embarras administratifs²¹⁴.

Suite au recours en manquement²¹⁵ introduit par la Commission contre l'Etat belge au motif que le législateur belge restreignait la liberté de prestation de services des indépendants non belges en leur imposant d'effectuer une déclaration préalable²¹⁶, la Cour fit remarquer qu'il était admissible qu'un Etat requît auprès d'indépendants détachés la communication de certains éléments d'information les concernant à condition que cette dernière fût justifiée au regard des objectifs poursuivis²¹⁷. La Belgique ne put « justifier de manière suffisamment convaincante en quoi la communication de ces informations très détaillées [était] nécessaire pour atteindre les objectifs d'intérêt général qu' [elle] invoqu[ait] et en quoi l'obligation de communiquer de manière préalable de telles informations ne dépass[ait] pas les limites de ce qui [était] nécessaire afin d'atteindre ces objectifs, alors qu'il lui appartenait pourtant de le faire²¹⁸ ». Dès lors, la Cour conclut²¹⁹ que « les dispositions en cause [devaient] être considérées comme disproportionnées car allant au-delà de ce qui [était] nécessaire pour atteindre les objectifs d'intérêt général invoqués par le Royaume de Belgique. Par conséquent, l'obligation de déclaration en cause ne saurait être considérée comme compatible avec l'article 56 TFUE²²⁰ ». Comme évoqué *infra*²²¹, la Belgique se mit en devoir d'adapter sa législation.

3.2.3. Législation belge

Qu'ils soient salariés ou indépendants²²², les travailleurs détachés doivent faire l'objet d'une déclaration préalable auprès des autorités belges respectivement compétentes²²³ avant leur occupation sur le sol belge. Cette déclaration a été rendue obligatoire depuis le 1^{er} avril 2007²²⁴.

Jusqu'il y a peu, pareille obligation incombait également aux stagiaires détachés, qu'ils soient salariés ou indépendants²²⁵. Elle fut supprimée en ce qui les concerne fin 2013²²⁶ suite à l'arrêt rendu par la Cour de Justice quelques mois auparavant²²⁷.

Les catégories de travailleurs concernés sont définies à l'article 137 de la loi-programme (I) du 27 décembre 2006²²⁸.

²¹³ C.J.C.E., 31 janvier 1984 (Graziana Luisi et Giuseppe Carbone c. Ministero del Tesoro), affaires jointes C-286/82 et C-26/83, *Recueil de la Jurisprudence de la Cour*, 1984, I, p. 403.

²¹⁴ F. VAN OVERMEIREN, « De LIMOSA-aanmeldingsplicht national- en Europeesrechtelijk gescand » in *Handboek Europese detachering en vrij verkeer van diensten* (sous la dir. d'Y. JORENS), Bruges, la Charte, 2009, p. 492.

²¹⁵ Art. 258 TFUE.

²¹⁶ T. DRIESSE, « La déclaration dite « LIMOSA » - Les modifications apportées à cette réglementation en 2013 », *Ors.*, 2014, p. 23.

²¹⁷ C.J.U.E. (4^{ème} ch.) 19 décembre 2012 (Commission c. Belgique), C- 577/10, point 55, <http://curia.europa.eu/juris/document/document.jsf?jsessionid=9ea7d2dc30d5dad986c5342642ebbc4ecb75972185e6.e34KaxiLc3qMb40Rch0SaxuNc3v0?text=&docid=131980&pageIndex=0&doclang=FR&mode=lst&dir=&occ=first&part=1&cid=367941> (10 juillet 2014).

²¹⁸ *Ibid.* ; C.J.C.E. (1^{ère} ch.), 19 juin 2008 (Commission c. Luxembourg), C- 319/06, points 52-53, *Rec. C.J.C.E.*, 2008, I, p. 4323.

²¹⁹ M. MORSA, « La déclaration Limosa pour indépendants incompatibles avec la libre prestation de services : stop ou encore ? », *J.T.T.*, 2013, p. 43.

²²⁰ C.J.U.E. (4^{ème} ch.), 19 décembre 2012, précité, (v. note n° 217).

²²¹ Cf. 3.2.3.2.

²²² Ch.-É. CLESSE, *Travailleurs détachés et mis à disposition : Droit belge, européen et international*, Bruxelles, Larcier, 2008, p. 223.

²²³ *Ibid.*

²²⁴ A.R. du 20 mars 2007 pris en exécution du Chapitre 8 du Titre IV de la loi-programme (I) du 27 décembre 2006 instaurant une déclaration préalable pour les travailleurs salariés et indépendants détachés, art. 12, *M.B.*, 28 mars 2007, p. 16986.

²²⁵ Ch.-É. CLESSE, o.c., (v. note n° 222), pp. 227-228.

²²⁶ Loi du 11 novembre 2013 modifiant le chapitre 8 du titre IV de la loi-programme (I) du 27 décembre 2006 et le Code pénal social, art. 2, *M.B.*, 27 novembre 2013, p. 92154.

²²⁷ C.J.U.E. (4^{ème} ch.), 19 décembre 2012, précité, (v. note n° 217).

²²⁸ Loi-programme(I) du 27 décembre 2006, *M.B.*, 28 décembre 2006, p.75201.

Certains groupes de travailleurs salariés et certains groupes de travailleurs indépendants pouvaient se voir exclure du champ d'application de la déclaration préalable²²⁹. Sont, à titre d'exemple, dispensés de cette obligation, « les travailleurs salariés occupés dans le secteur du transport international des personnes ou des marchandises, à moins que ces travailleurs salariés effectuent des activités de cabotage sur le territoire belge²³⁰ », « les artistes de réputation internationale ainsi que les accompagnateurs dont la présence est requise pour le spectacle pour autant que le séjour nécessité par ces activités ne dépasse pas vingt et un jours par trimestre²³¹ » ou encore « les travailleurs salariés qui viennent en Belgique pour assister à des congrès scientifiques²³² ». Il est à noter qu'en ce qui concerne ces derniers, toute limite, antérieurement fixée à cinq jours par mois calendrier, a été rapidement retirée par le législateur belge²³³.

Avant²³⁴ d'occuper sur le territoire belge un travailleur salarié détaché, son employeur, son préposé ou son mandataire doit envoyer à l'Office national de sécurité sociale ladite déclaration LIMOSA²³⁵. La déclaration est normalement adressée par la voie électronique ; à défaut, elle peut être transmise par télécopie ou par courrier à l'Office national de sécurité sociale dans le respect des modalités que celui-ci impose²³⁶.

Le travailleur indépendant détaché ou son mandataire doit de même procéder à l'envoi²³⁷ d'une déclaration préalablement à l'exercice de toute activité professionnelle sur le territoire belge, par voie électronique, par télécopie ou par simple lettre adressée cette fois à l'Institut national d'assurances sociales pour travailleurs indépendants²³⁸.

Ces deux organismes font parvenir aux déclarants qui leur ont adressé une déclaration valablement introduite un accusé de réception soit de manière automatique par voie électronique²³⁹ soit par voie postale ou par fax^{240 241}.

Lorsque la période du détachement initial touche à sa fin, il est en outre nécessaire que le déclarant souscrive une nouvelle déclaration LIMOSA avant que la période couverte par la première déclaration ne soit échue²⁴². Toutefois, dans un but de simplification à l'égard des travailleurs détachés exerçant fréquemment leurs activités en Belgique²⁴³, le législateur a allongé la validité d'une déclaration LIMOSA à douze mois, au terme desquels elle peut être prolongée pour une période consécutive de 12 mois²⁴⁴ au

²²⁹ Loi-programme(I) du 27 décembre 2006, art. 138, *M.B.*, 28 décembre 2006, p.75201.

²³⁰ A.R. du 20 mars 2007 pris en exécution du Chapitre 8 du Titre IV de la loi-programme (I) du 27 décembre 2006 instaurant une déclaration préalable pour les travailleurs salariés et indépendants détachés, art. 1, 1°, *M.B.*, 28 mars 2007, p. 16981.

²³¹ *Ibidem*, art. 1, 10°, p. 16982.

²³² A.R. du 20 mars 2007, précité, (v. note n° 230), art. 1, 4°, p. 16981.

²³³ A.R. du 31 août 2007 modifiant l'arrêté royal du 20 mars 2007 pris en exécution du Chapitre 8, du Titre IV, de la loi-programme (I) du 27 décembre 2006, art. 1, 1°, *M.B.*, 13 septembre 2007, p. 48539.

²³⁴ K. VAN TILBORG, « Déclaration Limosa pour indépendants : contraire au droit européen », *Bilan*, 2013, éd. 666, p. 3.

²³⁵ Loi-programme (I) du 27 décembre 2006, précitée, (v. note 229), art. 139, al. 1, p. 75202.

²³⁶ *Ibidem*, art. 139, al. 3.

²³⁷ K. DE RIDDER, B. DE PAUW et B. VAN BRAEKEL, « Le projet LIMOSA : la perspective de l'oiseau migrateur sur l'emploi transfrontalier », *R.B.S.S.*, 2007, p. 134 et M. MORSA, « La déclaration Limosa pour indépendants incompatibles avec la libre prestation de services : stop ou encore ? », *J.T.T.*, 2013, p. 41.

²³⁸ Loi-programme (I) du 27 décembre 2006, précitée, (v. note 229), art. 153, al. 1 et al. 3, p. 75205.

²³⁹ Loi du 24 février 2003 concernant la modernisation de la gestion de la sécurité sociale et concernant la communication électronique entre des entreprises et l'autorité fédérale, art. 3, §1^{er} et §2, 2°, *M.B.*, 2 avril 2003, p. 16646.

²⁴⁰ Loi-programme (I) du 27 décembre 2006, précitée, (v. note 229), art. 139, al. 4, p. 75202.

²⁴¹ *Ibidem*, art. 153, al. 4, p. 75205.

²⁴² *Ibid.*, art. 139, al. 6, page 75202 et art. 153, al. 6, p. 75205.

²⁴³ L. MONSIEUX, « Limosa in de bouwsector. Een voorbeeld van de impact van het Europees recht op het sociaal recht in de bouwsector. », *T.B.O.*, 2008, p. 91.

²⁴⁴ M. MORSA, « La déclaration Limosa pour indépendants incompatibles avec la libre prestation de services : stop ou encore ? », *J.T.T.*, 2013, p. 41.

maximum²⁴⁵. Ce régime simplifié n'est cependant applicable ni aux travailleurs de la construction²⁴⁶ ni aux intérimaires²⁴⁷.

Il incombe également aux utilisateurs finaux ou aux commanditaires de faire part, soit à l'Office national de la sécurité sociale s'il s'agit de travailleurs salariés détachés²⁴⁸ soit à l'Institut national d'assurances sociales pour travailleurs indépendants²⁴⁹ s'il s'agit de travailleurs indépendants détachés, par voie électronique et avant même que ne débute leur occupation, des données d'identification des personnes qui n'ont pu leur produire l'accusé délivré à la réception d'une déclaration valide. Cette obligation de déclaration subsidiaire est de la responsabilité de « toute personne auprès de laquelle ou pour laquelle sont occupés, directement ou en sous-traitance, des travailleurs salariés²⁵⁰ ou indépendants²⁵¹ détachés », c'est-à-dire de l'entrepreneur principal et non du ou des sous-traitant(s)²⁵².

La Belgique dut suspendre la déclaration LIMOSA pour les indépendants le temps nécessaire à mettre sa législation nationale en conformité avec les normes juridiques européennes²⁵³ et à la revisiter de manière à diminuer le nombre des renseignements demandés²⁵⁴. Depuis le 1^{er} juillet 2013, est entrée en vigueur la nouvelle déclaration. Dorénavant, les indépendants détachés²⁵⁵ ne doivent plus communiquer que leurs propres données d'identification et celles de l'utilisateur belge, la date prévue de début et de fin du détachement, le lieu où les prestations sont effectuées en Belgique et s'ils exécutent ou non des prestations dans le secteur de la construction²⁵⁶. En ce qui concerne les travailleurs salariés détachés, il y a en outre lieu de renseigner s'ils sont détachés comme intérimaires, leur horaire de travail et les données d'identification de leur employeur ou de son mandataire²⁵⁷.

3.2.4. Acteurs institutionnels

La Cour de Justice ne fut pas la seule institution européenne à s'être penchée sur ces procédures de déclaration préalables au détachement de travailleurs²⁵⁸.

En publiant sa communication du 4 avril 2006 la Commission fournit aux Etats membres quelques éclaircissements sur le sujet²⁵⁹. Elle y rappelait qu'elle retenait « qu'une réglementation qui subordonnerait le détachement des travailleurs à [...] une exigence d'autorisation²⁶⁰ [...] serait disproportionnée²⁶¹ » tandis

²⁴⁵ A.R. du 20 mars 2007 pris en exécution du Chapitre 8 du Titre IV de la loi-programme (I) du 27 décembre 2006 instaurant une déclaration préalable pour les travailleurs salariés et indépendants détachés, art. 5, M.B., 28 mars 2007, p. 16984.

²⁴⁶ M. MORSA, « La déclaration Limosa pour indépendants incompatibles avec la libre prestation de services : stop ou encore ? », J.T.T., 2013, p. 41.

²⁴⁷ *Ibid.*

²⁴⁸ Loi-programme (I) du 27 décembre 2006, art. 141, al. 1, M.B., 28 décembre 2006, p. 75202.

²⁴⁹ *Ibid.*, art. 155, al. 1, p. 75205.

²⁵⁰ *Ibid.*, art. 137, 2°, p. 75201.

²⁵¹ *Ibid.*, art. 137, 8°.

²⁵² Ch.-É. CLESSE, *Travailleurs détachés et mis à disposition : Droit belge, européen et international*, Bruxelles, Larcier, 2008, p. 229.

²⁵³ C.J.U.E. (4^{ème} ch.) 19 décembre 2012 (Commission c. Belgique), C-577/10, <http://curia.europa.eu/juris/document/document.jsf?jsessionid=9ea7d2dc30d5dad986c5342642ebbc4ecb75972185e6.e34KaxiLc3qMb4ORch0SaxuNc3v0?text=&docid=131980&pageIndex=0&doclang=FR&mode=lst&dir=&occ=first&part=1&cid=367941>, point 56 (10 juillet 2014).

²⁵⁴ K. VAN TILBORG, « Déclaration Limosa pour indépendants : contraire au droit européen », *Bilan*, 2013, éd. 666, p. 4.

²⁵⁵ K. VAN TILBORG, « Déclaration Limosa pour les étrangers : simplifiée à partir du 1^{er} juillet ? », *Bilan*, 2013, éd. 672, pp. 2-3.

²⁵⁶ A.R. du 19 mars 2013 modifiant l'arrêté royal du 20 mars 2007 pris en exécution du Chapitre 8 du Titre IV de la loi-programme (I) du 27 décembre 2006 instaurant une déclaration préalable pour les travailleurs salariés et indépendants détachés, art. 1, 2°, M.B., 27 mars 2013, pp. 19482-19483.

²⁵⁷ *Ibidem*, art. 1, 1°, p. 19482.

²⁵⁸ Ch.-É. CLESSE, *o.c.*, (v. note 252), p. 216.

²⁵⁹ Communication de la Commission - Orientations concernant le détachement de travailleurs effectué dans le cadre d'une prestation de services, C.O.M. (2006) 159 final.

²⁶⁰ C.J.C.E. (2^{ème} ch.), 1^{er} octobre 2009, (Commission c. Belgique), C-219/08, point 10, *Rec. C.J.U.E.*, 2009, I, p. 9213.

que l'exigence par l'Etat membre d'accueil d'une déclaration établie par le prestataire de services au plus tard au début des travaux, dans le respect du principe de la proportionnalité et contenant des indications sur les travailleurs détachés, la durée, le lieu et le type de leur service, devrait par contre être admise pour lui permettre de vérifier le respect des conditions d'emploi établies dans la directive²⁶².

Quant au Parlement, il adopta une nouvelle résolution le 11 juillet 2007²⁶³. Il y partageait l'avis de la Commission selon lequel « l'utilisation d'une déclaration préalable indiquant le nombre des travailleurs, le lieu et la durée du travail sembl[ait] être une mesure acceptable en soi²⁶⁴ », qu'il appuyait encore en estimant que « l'Etat membre d'accueil d[eva]it pouvoir exiger une déclaration préalable de la part du prestataire de services afin de lui permettre de vérifier le respect des conditions d'emploi²⁶⁵ ».

3.2.5. Directive d'exécution 2014/67/UE

Parmi les mesures de contrôle que peuvent imposer les Etats membres à condition qu'elles soient justifiées et proportionnées à la nécessité de contrôler le respect des obligations valant en matière de détachement de travailleurs, figure en bonne place « l'obligation pour le prestataire de services établi dans un autre Etat membre de procéder à une simple déclaration auprès des autorités nationales compétentes, au plus tard au début de la prestation de services, dans la langue officielle ou l'une des langues officielles de l'Etat membre d'accueil ou dans une autre langue ou d'autres langues acceptées par l'Etat membre d'accueil²⁶⁶ ». Pour permettre un contrôle ultérieur sur le lieu de travail, il y sera renseigné la nature des services à prester et l'identité de leur prestataire, le nombre prévu des travailleurs qu'il s'apprête à détacher, la durée prévue pour le détachement en ce compris les dates de début et de fin, le lieu ou les lieux de travail et les coordonnées des personnes qu'il charge des contacts avec les autorités du pays d'accueil et avec les partenaires sociaux lorsqu'il s'agit d'engager des négociations collectives²⁶⁷.

3.2.6. Partenaires sociaux

Les deux interlocutrices de la FEB ont précisé avoir défendu les principaux avantages du système belge lors d'une conférence²⁶⁸ et avoir tenté de convaincre les autres Etats européens d'adopter la déclaration LIMOSA dans leur législation interne²⁶⁹ mais en vain.

3.2.7. Conclusion intermédiaire

Pionnière en la matière, la Belgique utilise la déclaration LIMOSA depuis avril 2007. Bien conscient que son instauration a fait l'objet de nombreuses critiques de la part de la Commission et de la Cour de justice de

²⁶¹ Communication de la Commission - Orientations concernant le détachement de travailleurs effectué dans le cadre d'une prestation de services, C.O.M. (2006) 159 final, p. 5.

²⁶² *Ibid.*, p. 6.

²⁶³ Résolution du Parlement européen du 11 juillet 2007 sur la communication de la Commission « Détachement de travailleurs dans le cadre de la prestation de services – en tirer les avantages et les potentialités maximum tout en garantissant la protection des travailleurs », <http://www.europarl.europa.eu/sides/getDoc.do?pubRef=-//EP//TEXT+TA+P6-TA-2007-0340+0+DOC+XML+V0//FR> (19 mars 2014).

²⁶⁴ Communication de la Commission, au Parlement européen, au Conseil, au Comité économique et social européen et au Comité des régions - Détachement de travailleurs dans le cadre de la prestation de services : en tirer les avantages et les potentialités maximum tout en garantissant la protection des travailleurs, C.O.M. (2007) 304 final, p. 7.

²⁶⁵ Résolution du Parlement européen du 11 juillet 2007, précitée, (v. note 263), point 9.

²⁶⁶ Dir. (UE) n°67/2014 du Parlement européen et du Conseil du 15 mai 2014, relative à l'exécution de la directive 96/71/CE concernant le détachement de travailleurs effectué dans le cadre d'une prestation de services et modifiant le règlement (UE) n° 1024/2012 concernant la coopération administrative par l'intermédiaire du système d'information du marché intérieur (« règlement IMI »), art. 9, 1., a), J.O.U.E., L 159, du 28 mai 2014, p.22.

²⁶⁷ *Ibidem*, art. 9, 1., a), i) à vi), e) et f).

²⁶⁸ Entretien avec Madame Michèle Claus, première conseillère à la FEB dans le domaine du droit social européen et la migration des travailleurs et Monica de Jonghe, première conseillère à la FEB dans le domaine de la fraude sociale, à Bruxelles, le 1^{er} juillet 2014, voir annexe III, p. 111.

²⁶⁹ *Ibidem*.

l'Union européenne, le législateur belge a modifié son texte d'origine afin de se conformer aux enseignements européens. Comme le concept de déclaration préalable au détachement a fini par recueillir, dans une certaine mesure, les faveurs conjuguées du Parlement européen et de la Commission, une telle déclaration est désormais au nombre des moyens de contrôle énumérés par la directive 2014/67. On notera que cette disposition toute neuve impose à l'employeur de déclarer le nombre de travailleurs qu'il entend détacher et de communiquer les coordonnées de la personne qui le représentera dans les échanges avec les syndicats et les autorités du pays d'accueil. De tels desideratas ne sont pas retrouvés dans la législation belge.

3.3. Documents sociaux

3.3.1. Types de documents sociaux

3.3.1.1. Législation européenne

Nulle indication n'est donnée par la directive 96/71/CE concernant les types de documents sociaux à tenir et à conserver dans le cadre d'un détachement de travailleurs effectué dans le cadre d'une prestation de services. Une directive avait cependant été prise quelque temps auparavant, qui disposait que le travailleur devait être tenu informé des conditions relatives à la relation de travail qui le lie à son employeur²⁷⁰. Les éléments essentiels peuvent être repris au document écrit qui constitue un contrat de travail proprement dit, dans une lettre d'engagement ou encore dans différents écrits assimilables²⁷¹. Il est impératif que le travailleur détaché soit en possession de ce document lorsqu'il pénètre sur le territoire de l'Etat d'accueil²⁷².

3.3.1.2. Jurisprudence

Lorsque la Cour de Justice de l'Union eut à se prononcer sur le principe même de la tenue des documents sociaux, elle eut tendance à libérer le prestataire de services de l'obligation d'établir des documents sociaux conformément à la réglementation nationale du pays d'accueil²⁷³.

Une nouvelle affaire lui fut soumise²⁷⁴. L'inspection des lois sociales belge reprochait à deux entreprises françaises de n'avoir tenu ni registre spécial du personnel ni compte individuel et encore moins d'avoir rédigé un règlement de travail²⁷⁵. Les propriétaires de ces deux sociétés estimaient être accusés à tort puisqu'ils respectaient déjà des obligations équivalentes prévues par leur droit national²⁷⁶. Avant de statuer sur le fond de l'affaire, le tribunal de première instance d'Anvers s'adresse à la Cour de justice européenne. Selon lui, la législation belge telle qu'invoquée par l'administration pourrait porter atteinte à la libre concurrence et constituer une restriction à la libre prestation de services²⁷⁷.

La Cour tendit à circonscrire cette liberté : des limitations pouvaient éventuellement restreindre son exercice. Elles étaient acceptables à la condition d'être « nécessaire(s) pour protéger effectivement et par les moyens appropriés la raison impérieuse d'intérêt général que constitue la protection sociale des

²⁷⁰ Dir. (CEE) n° 533/1991 du Conseil du 14 octobre 1991 relative à l'obligation de l'employeur d'informer le travailleur des conditions applicables au contrat ou à la relation de travail, art. 2, J.O.C.E., L. 288, du 18 octobre 1991, p. 33.

²⁷¹ *Ibidem*.

²⁷² *Ibid.*, art. 4.

²⁷³ Proposition de Directive du Parlement Européen et du Conseil relative à l'exécution de la directive 96/71/CE concernant le détachement de travailleurs effectué dans le cadre d'une prestation de services, C.O.M. (2012) 131 final, p. 19.

²⁷⁴ C.J.C.E., 23 novembre 1999 (Jean-Claude Arblade, Arblade & Fils SARL, civilement responsable et Bernard Leloup, Serge Leloup et Sofrage SARL, civilement responsable), Affaires jointes C-369/96 et C-376/96, Rec. C.J.C.E., 1999, I, p. 8453.

²⁷⁵ I. VAN DER STEEN, « Beperkingen op het vrije dienstenverkeer ter bescherming van werknemers », N.T.E.R., 2000, p. 88.

²⁷⁶ *Ibid.*

²⁷⁷ C.J.C.E., 23 novembre 1999, précité, (v. note 274), point 15, p. 8506.

travailleurs²⁷⁸». C'est ainsi qu'elle enjoignit à l'administration de contrôle du pays d'accueil de vérifier si les informations qui lui étaient nécessaires pour effectuer sa mission ne se retrouvaient pas dans les documents sociaux prévus par la législation nationale du pays d'où étaient originaires les travailleurs détachés²⁷⁹.

La Cour admit que la double tenue de documents sociaux pût être nécessaire dans certaines situations. En effet, les exigences prévues dans les législations sociales pouvaient varier d'un Etat à l'autre de sorte qu'il était parfois fort malaisé pour les administrations compétentes en matière de contrôle des lois sociales de retrouver les éléments d'informations nécessaires dans les documents qui leur étaient présentés²⁸⁰. La Cour insista cependant sur le fait que cet argument ne pouvait être invoqué que lorsqu'il existait certaines différences de contenu ou de forme entre les différents documents sociaux présentés²⁸¹.

Enfin, la Cour estima que cette double rédaction ne serait certainement pas nécessaire si les jalons d'une coopération entre administrations étaient posés²⁸². Comme nous l'avons vu précédemment, ce mécanisme permet aux entités administratives de communiquer entre elles afin de s'échanger les informations qui leur sont nécessaires dans leur mission de contrôle. Un tel mécanisme a l'avantage de libérer les employeurs de bon nombre de contraintes administratives.

Suite à cet arrêt, le législateur belge a adopté un régime simplifié en matière de tenue des documents sociaux²⁸³. Celui-ci était articulé autour de deux axes principaux. Tout d'abord, l'employeur ne pouvait détacher des travailleurs sur le sol belge que s'il avait obtenu de l'inspection des lois sociales le numéro d'enregistrement de la déclaration préalable qu'il avait adressée à ladite administration²⁸⁴. Ensuite, ce même employeur devait tenir à la disposition des inspecteurs une copie du compte individuel et du décompte de paie prévu dans la législation belge jusqu'à la fin du détachement²⁸⁵. Ces duplicatas pouvaient être conservés au choix de l'employeur à différents endroits²⁸⁶. A la cessation des activités du prestataire de service sur le territoire belge, le législateur belge requérait l'envoi sous pli recommandé à l'administration belge de contrôle des copies des documents sociaux étrangers équivalents et de leur inventaire ou leur dépôt contre accusé de réception²⁸⁷.

La Cour eut rapidement à vérifier si la simplification administrative prévue par l'Etat belge était ou non conforme au principe de la libre prestation de services.

Dans l'arrêt Santos Palhota²⁸⁸, la Cour estima que l'exigence relative à la tenue à disposition des copies des documents sociaux durant le détachement et à leur envoi à son terme n'y était pas contraire²⁸⁹. Selon elle,

²⁷⁸ M. MORSA, « La déclaration préalable de détachement de travailleurs sous la loupe de la Cour de justice de l'Union européenne : une procédure d'autorisation administrative entravant la libre prestation de service », *J.T.T.*, 2010, p. 450.

²⁷⁹ I. VAN DER STEEN, « Beperkingen op het vrije dienstenverkeer ter bescherming van werknemers » *N.T.E.R.*, p.89.

²⁸⁰ C.J.C.E., 23 novembre 1999 (Jean-Claude Arblade, Arblade & Fils SARL, civilement responsable et Bernard Leloup, Serge Leloup et Sofrage SARL, civilement responsable), Affaires jointes C-369/96 et C-376/96, point 63, *Rec. C.J.C.E.*, 1999, I, p. 8521.

²⁸¹ *Ibid.*, point 64.

²⁸² I. VAN DER STEEN, *o.c.*, (v. note 279), p.91.

²⁸³ J. BEERNAERT et S. MAES, « Limosa onder de Europese loep, Belgische controleaspecten van detachering in het licht van het arrest dos Santos Palhota », *Or.*, 2011, p. 148.

²⁸⁴ A. R. du 29 mars 2002 fixant les modalités d'exécution du régime simplifié d'établissement et de tenue de documents sociaux pour les entreprises qui détachent des travailleurs en Belgique et définissant les activités dans le domaine de la construction visées à l'article 6, § 2, de la loi du 5 mars 2002 transposant la directive 96/71/CE du Parlement européen et du Conseil du 16 décembre 1996 concernant le détachement de travailleurs effectué dans le cadre d'une prestation de services et instaurant un régime simplifié pour la tenue de documents sociaux par les entreprises qui détachent des travailleurs en Belgique, art. 3, §3., *M.B.*, 17 avril 2002, p. 15604.

²⁸⁵ *Ibid.*, articles 5 et 6, p. 15605.

²⁸⁶ *Ibid.*, art. 5.

²⁸⁷ *Ibid.*, art. 6.

²⁸⁸ C.J.C.E. (2^{ème} ch.), 7 octobre 2010 (Vitor Manuel dos Santos Palhota), C-515/08, *Rec. C.J.U.E.*, 2010, I, p. 9133.

cette obligation « est propre à permettre aux autorités de vérifier le respect, à l'égard des travailleurs détachés, des conditions de travail dans les matières qui constituent le noyau dur des dispositions impératives (art. 3, § 1^{er}, de la directive 96/71) et, partant, de sauvegarder la protection de ces derniers²⁹⁰ ». Administrativement et financièrement parlant, il était moins coûteux pour l'employeur de se doter des copies des documents sociaux équivalents durant le détachement et de les envoyer une fois celui-ci à son terme que de tenir les documents sociaux qui étaient prévus par la législation belge²⁹¹.

3.3.1.3. Législation belge

a. Le contrat de travail

Au sens de la loi belge, un travailleur détaché est une personne qui, en vertu d'un contrat, fournit, contre rémunération et sous l'autorité d'une autre personne, des prestations de travail en Belgique et qui soit travaille habituellement sur le territoire d'un ou plusieurs pays autres que la Belgique soit a été engagée dans un autre pays que la Belgique²⁹². Afin de vérifier si un lien de subordination existe bel et bien entre l'employeur étranger et le travailleur détaché sur le sol belge, les inspecteurs du contrôle des lois sociales peuvent demander que le contrat de travail leur soit présenté²⁹³.

b. Le règlement de travail et le registre du personnel

La législation belge oblige chaque employeur à tenir un registre du personnel²⁹⁴ ainsi qu'à rédiger un règlement de travail²⁹⁵.

Ce principe connaît deux exceptions dans le cadre du détachement de travailleurs en Belgique. En effet, l'employeur qui a valablement introduit une déclaration LIMOSA²⁹⁶ comme celui qui en est exempté²⁹⁷ ne sont pas tenus d'établir le règlement de travail et le registre du personnel²⁹⁸. Cette dispense ne vaut cependant que pour une durée maximale de douze mois²⁹⁹. Cette période prend cours le jour où le travailleur détaché exerce pour la première fois sa tâche sur le territoire belge³⁰⁰.

Au terme de cette période de douze mois, l'employeur étranger qui a encore à son service des travailleurs détachés dans le Royaume se voit assimilé à un employeur établi en Belgique³⁰¹. Il est en conséquence

²⁸⁹ A. FRANKART, « Contrôle du détachement de travailleurs », note relative à l'arrêt Vitor Manuel dos Santos Palhota de la Cour de justice de l'Union européenne du 7 octobre 2010, *R.D.S.*, p. 331.

²⁹⁰ M. GRATIA, « Arrêt *Dos Santos Palhota* de la Cour de justice de l'Union européenne du 7 octobre 2010 : l'ancien système de déclaration préalable au détachement de travailleurs en Belgique sous l'œil de la Cour de justice de l'Union européenne et les éventuelles conséquences de cet arrêt sur le régime dénommé Limosa », note sous C.J.U.E. (2ème ch.), 7 octobre 2010, *Dr. pén. entr.*, 2011, p. 85.

²⁹¹ M. Morsa, « La déclaration préalable de détachement de travailleurs sous la loupe de la Cour de justice de l'Union européenne : une procédure d'autorisation administrative entravant la libre prestation de service », *J.T.T.*, 2010, p. 453.

²⁹² Loi du 5 mars 2002 transposant la directive 96/71/CE du Parlement européen et du Conseil du 16 décembre 1996 concernant le détachement de travailleurs effectué dans le cadre d'une prestation de services et instaurant un régime simplifié pour la tenue de documents sociaux par les entreprises qui détachent des travailleurs en Belgique, art. 2, 1° et 2°, *M.B.*, 13 mars 2002, p. 10638.

²⁹³ Ch.-É. CLESSE, *Travailleurs détachés et mis à disposition : Droit belge, européen et international*, Bruxelles, Larcier, 2008, p. 218.

²⁹⁴ A.R. n° 5 du 23 octobre 1978 relatif à la tenue des documents sociaux, art. 4, *M.B.*, 2 décembre 1978, p. 14952.

²⁹⁵ Loi du 8 avril 1965 instituant les règlements de travail, *M.B.*, 5 mai 1965, p. 5064.

²⁹⁶ K. DE RIDDER, B. DE PAUW et B. VAN BRAEKEL, « Le projet LIMOSA : la perspective de l'oiseau migrateur sur l'emploi transfrontalier », *R.B.S.S.*, 2007, p. 135.

²⁹⁷ Loi-programme (I) du 27 décembre 2006, art. 144, *M.B.*, 28 décembre 2006, p. 75203.

²⁹⁸ Ch.-É. CLESSE, o.c., (v. note 293), p. 212.

²⁹⁹ A.R. du 1^{er} avril 2007 fixant les modalités d'exécution du régime simplifié de tenue des documents sociaux pour les entreprises qui détachent des travailleurs en Belgique et définissant les activités dans le domaine de la construction visées à l'article 6 § 2, de la loi du 5 mars 2002 transposant la directive 96/71/CE du Parlement et du Conseil du 16 décembre 1996 concernant le détachement des travailleurs effectué dans le cadre d'une prestation de services et instaurant un régime simplifié pour la tenue des documents sociaux par les entreprises qui détachent des travailleurs en Belgique, art.1, *M.B.*, 12 avril 2007, p. 20208.

³⁰⁰ Ch.-É. CLESSE, o.c., (v. note 293).

³⁰¹ *Ibidem*.

tenu de respecter dès ce moment les deux obligations susmentionnées, contenues dans la législation sociale belge³⁰².

c. Le compte individuel

Une dispense d'établir et de tenir le compte individuel³⁰³ comme il est prévu dans la législation belge³⁰⁴ est également accordée pour cette même période de douze mois³⁰⁵ à l'employeur qui respecte scrupuleusement les conditions détaillées ci-après³⁰⁶.

L'employeur doit tenir une copie des documents équivalents au compte individuel qu'il tient en exécution de la législation du pays dans lequel il a son établissement à la disposition des autorités compétentes, c'est-à-dire des contrôleurs et des inspecteurs sociaux de la Direction générale Contrôle des lois sociales du Service Public Fédéral de l'Emploi, du Travail et de la Concertation sociale, soit sur le lieu où le travailleur détaché exécute ses prestations en Belgique soit au domicile belge d'une personne physique qui conserve les documents en tant que mandataire ou préposé de l'employeur³⁰⁷. Tout manquement survenu durant la période d'occupation du travailleur détaché ou au terme de celle-ci oblige l'employeur à établir et à tenir le compte individuel³⁰⁸.

d. Le décompte de rémunération

L'article 15bis de la loi du 12 avril 1965, nouvellement inséré³⁰⁹, dispose que « les employeurs, [...] qui occupent sur le territoire belge un ou plusieurs travailleurs au sens de l'article 1^{er} qui soit travaillent habituellement sur le territoire d'un ou de plusieurs pays autres que la Belgique, soit ont été engagés dans un pays autre que la Belgique³¹⁰, sont dispensés, durant une période déterminée par le Roi [les douze premiers mois³¹¹], d'établir le décompte de rémunération visé à l'article 15³¹², pour autant que, durant la période d'occupation [...], ils tiennent à la disposition des fonctionnaires désignés par le Roi [soit des contrôleurs et des inspecteurs sociaux de la Direction générale Contrôle des lois sociales du SPF Emploi, Travail et Concertation sociale³¹³], à leur demande, [soit sur le lieu où le travailleur détaché exécute ses prestations en Belgique soit au domicile belge d'une personne physique qui conserve les documents en tant que mandataire ou préposé de l'employeur³¹⁴] une copie des documents relatifs à la rémunération prévus

³⁰² Loi-programme (I) du 27 décembre 2006, art. 147, *M.B.*, 28 décembre 2006, p. 75204.

³⁰³ K. DE RIDDER, B. DE PAUW ET B. VAN BRAEKELE, « Le projet LIMOSA : la perspective de l'oiseau migrateur sur l'emploi transfrontalier », *R.B.S.S.*, 2007, p. 135.

³⁰⁴ A.R. n°5 du 23 octobre 1978 relatif à la tenue des documents sociaux, art. 4, §1, 2, *M.B.*, 2 décembre 1978, p. 14952.

³⁰⁵ A.R. du 1^{er} avril 2007 fixant les modalités d'exécution du régime simplifié de tenue des documents sociaux pour les entreprises qui détachent des travailleurs en Belgique et définissant les activités dans le domaine de la construction visées à l'article 6 § 2, de la loi du 5 mars 2002 transposant la directive 96/71/CE du Parlement et du Conseil du 16 décembre 1996 concernant le détachement des travailleurs effectué dans le cadre d'une prestation de services et instaurant un régime simplifié pour la tenue des documents sociaux par les entreprises qui détachent des travailleurs en Belgique, art.1, *M.B.*, 12 avril 2007, p. 20208.

³⁰⁶ Loi-programme (I) du 27 décembre 2006, précitée, (v. note 302), art. 145, p. 75203.

³⁰⁷ A.R. du 29 mars 2002 fixant les modalités d'exécution du régime simplifié d'établissement et de tenue de documents sociaux pour les entreprises qui détachent des travailleurs en Belgique et définissant les activités dans le domaine de la construction visées à l'article 6, § 2, de la loi du 5 mars 2002 transposant la directive 96/71/CE du Parlement européen et du Conseil du 16 décembre 1996 concernant le détachement de travailleurs effectué dans le cadre d'une prestation de services et instaurant un régime simplifié pour la tenue de documents sociaux par les entreprises qui détachent des travailleurs en Belgique, art. 5, §1^{er}, *M.B.*, 17 avril 2002, p. 15605.

³⁰⁸ *Ibidem*.

³⁰⁹ Loi-programme (I) du 27 décembre 2006, précitée, (v. note 302), art. 148, p. 75204.

³¹⁰ Loi du 12 avril 1965 concernant la protection de la rémunération des travailleurs, art. 15bis, §1^{er}, *M.B.*, 30 avril 1965, p. 4710.

³¹¹ A.R. du 1^{er} avril 2007, précité, (v. note 305).

³¹² Loi du 12 avril 1965, précitée, (v. note 310), art. 15, §1^{er}.

³¹³ A.R. du 1^{er} avril 2007, précité, (v. note 305), art. 3, p. 20209.

³¹⁴ A.R. du 29 mars 2002, précité, (v. note 307).

par la législation du pays où est établi l'employeur et qui sont équivalents au décompte visé à l'article 15³¹⁵ ».

En cas de manquement pendant la période d'occupation ou au terme de celle-ci, l'employeur est obligé d'établir et de tenir le décompte de rémunération³¹⁶.

3.3.1.4. Acteurs institutionnels

Le vingt-quatrième article de la proposition dite Bolkenstein suscita, tout au long de l'année 2006, une importante controverse³¹⁷. Il traitait de la situation particulière des travailleurs détachés ressortissants d'Etats membres de l'Union et refusait notamment à l'Etat membre de détachement de réclamer « la tenue et la conservation des documents sociaux sur son territoire ou dans les conditions qui y étaient d'application³¹⁸ ». Le Parlement européen déposa de très nombreux amendements au nombre desquels figurait la suppression pure et simple de cette disposition jugée contre-productive car « l'article 24 interdit en effet à l'Etat membre où le service est fourni de soumettre les prestataires de services à certaines obligations qui sont essentielles pour les services d'inspection de l'Etat membre concerné. Ce faisant, la présente directive réduit de façon substantielle l'efficacité de l'inspection du travail au sein de ces Etats. Ce n'est que dans les Etats membres où le travail est effectué que l'on peut véritablement veiller au respect des règles du droit du travail³¹⁹ ». A la suite de l'adoption le seize février 2006 par le Parlement européen d'une résolution législative sur la proposition de directive relative aux services dans le marché intérieur³²⁰, la Commission souhaite adopter une position de compromis en ne faisant plus référence à ces dispositions litigieuses dans un texte modifié qu'elle présenta peu après³²¹ et en s'engageant à fournir aux Etats-membres quelques éclaircissements³²² qu'elle apportera dans sa communication du 4 avril 2006³²³. Elle s'y base sur les arrêts *Arblade* et *Finalarte* pour conclure que « l'Etat membre d'accueil, pour pouvoir vérifier le respect des conditions d'emploi établies dans la directive, doit pouvoir exiger, dans le respect du principe de la proportionnalité, la tenue sur le lieu de travail, des documents qui y sont, par nature, créés, [...] [mais] [...] ne peut pas exiger une deuxième série de documents si les informations fournies par les documents exigés par la réglementation de l'Etat membre d'établissement sont suffisantes, dans leur ensemble, pour permettre les contrôles nécessaires dans l'Etat membre d'accueil³²⁴ ». Plus d'un an plus tard, le parlementaire Jan Andersson interrogea la Commission afin de savoir si - et à quelle date - elle avait l'intention « de publier des instructions plus claires et plus détaillées afin d'aider les Etats membres et les entreprises à mieux comprendre quels [étaient] leurs droits et devoirs en vertu de la directive et de la jurisprudence pertinente³²⁵ ». Au terme d'après discussions, le Parlement adopta une nouvelle résolution le

³¹⁵ Loi du 12 avril 1965 concernant la protection de la rémunération des travailleurs, art. 15bis, §2, *M.B.*, 30 avril 1965, p. 4710.

³¹⁶ *Ibidem*, art. 15bis, §4.

³¹⁷ Proposition de Directive du Parlement européen et du Conseil relative aux services dans le marché intérieur, *C.O.M.*, (2004) 2 final.

³¹⁸ *Ibidem*, art. 24, 1, d, p. 65.

³¹⁹ Rapport sur la proposition de directive du Parlement européen et du Conseil relative aux services dans le marché intérieur, fait au nom de la Commission du marché intérieur et de la protection des consommateurs (Rapp. E. GEBHARDT), *P.E.Doc.*, A6-0409/2005 du 15 décembre 2005, p. 92.

³²⁰ Résolution législative du Parlement européen sur la proposition de directive du Parlement européen et du Conseil relative aux services dans le marché intérieur <http://www.europarl.europa.eu/sides/getDoc.do?type=TA&language=FR&reference=P6-TA-2006-61> (19 mars 2014).

³²¹ Proposition modifiée de Directive du Parlement Européen et du Conseil relative aux services dans le marché intérieur (présentée par la Commission), *C.O.M.* (2006) 160 final, p. 63.

³²² *Ibidem*, p. 14.

³²³ Communication de la Commission - Orientations concernant le détachement de travailleurs effectué dans le cadre d'une prestation de services, *C.O.M.* (2006) 159 final.

³²⁴ *Ibid.*, pp. 6-8.

³²⁵ Question orale avec débat du 19 juin 2007, posée conformément à l'article 108 du règlement par Jan Andersson, au nom de la commission de l'emploi et des affaires sociales à la Commission n° O-0041-07, <http://www.europarl.europa.eu/sides/getDoc.do?type=OQ&reference=O-2007-0041&language=FR> (19 mars 2014).

11 juillet 2007³²⁶. Il y encourageait des initiatives telles que l'obligation de conserver certains documents sociaux car il les estimait utiles aux Etats d'accueil aux fins de vérifier si les dispositions relatives à la protection des travailleurs détachés étaient ou non effectivement respectées³²⁷. Les propos restaient malgré tout très nuancés puisque les mesures adoptées ne pouvaient entraver la libre circulation des travailleurs et devaient être strictement proportionnées au but poursuivi³²⁸.

3.3.1.5. Directive d'exécution 2014/67/UE

Les documents suivants seront conservés, en original ou en copie, à l'endroit *ad hoc* (cf. *infra* 3.3.3.5.) : le contrat de travail ou le document en tenant lieu³²⁹, les fiches de paie et les preuves de paiement des salaires et les relevés d'heures indiquant le début, la fin et la durée du temps de travail journalier³³⁰.

3.3.1.6. Partenaires sociaux

Monsieur Briscolini, secrétaire régional de la FGTB, dénonce en la matière la pratique frauduleuse suivante : les documents sociaux précités sont rédigés en double exemplaire de sorte que l'administration ne se voit présenter que la copie conforme à la législation en vigueur mais pas le spécimen qui régit effectivement la relation de travail³³¹. Or, l'administration belge ne dispose pas de moyens suffisants pour constater que les conditions de travail déclarées ne sont pas appliquées dans les faits et est dès lors dans l'incapacité d'agir et de sanctionner les employeurs indécents³³².

Mesdames Claus et de Jonghe déplorent les charges administratives qui pèsent de plus en plus lourdement sur les épaules des employeurs belges³³³. Selon elles, si la Commission a fréquemment sanctionné le législateur belge, c'est que les mesures qu'il édicte sont trop souvent discriminatoires et ne sont pas proportionnées à l'objectif poursuivi³³⁴.

3.3.1.7. Conclusion intermédiaire

Les législateurs belges et européens exigent tous deux un contrat de travail qui manifeste le lien qui unit le travailleur à son employeur et qui précise les conditions contractuelles dans lesquelles va se dérouler la relation de travail. Ils imposent également qu'il soit fait état du paiement du salaire par l'employeur à son travailleur par l'intermédiaire du compte individuel et du décompte de rémunération, encore appelé fiche de paie. La Belgique pourrait *a priori* sembler contrevenir aux normes européennes lorsqu'elle exige que l'employeur rédige un règlement de travail et tienne un registre du personnel. Mais il faut à cet égard immédiatement rappeler que ce dernier peut se voir dispenser de ces deux formalités par le simple dépôt d'une déclaration LIMOSA. Si le législateur belge a remis en vigueur un registre de mesure du temps de

³²⁶ Résolution du Parlement européen du 11 juillet 2007 sur la communication de la Commission « Détachement de travailleurs dans le cadre de la prestation de services – en tirer les avantages et les potentialités maximum tout en garantissant la protection des travailleurs », <http://www.europarl.europa.eu/sides/getDoc.do?pubRef=-//EP//TEXT+TA+P6-TA-2007-0340+0+DOC+XML+V0//FR> (19 mars 2014).

³²⁷ *Ibidem*, point 5.

³²⁸ *Ibid.*

³²⁹ Dir. (CEE) n° 533/1991 du Conseil du 14 octobre 1991, relative à l'obligation de l'employeur d'informer le travailleur des conditions applicables au contrat ou à la relation de travail, *J.O.C.E.*, L 288, du 18 octobre 1991, p. 32.

³³⁰ Dir. (UE) n° 67/2014 du Parlement européen et du Conseil du 15 mai 2014, relative à l'exécution de la directive 96/71/CE concernant le détachement de travailleurs effectué dans le cadre d'une prestation de services et modifiant le règlement (UE) n° 1024/2012 concernant la coopération administrative par l'intermédiaire du système d'information du marché intérieur (« règlement IMI »), art. 9, 1., b), *J.O.U.E.*, L 159, du 28 mai 2014, p. 22.

³³¹ Entretien du 24 juin avec Monsieur Carlo Briscolini, secrétaire régional de la centrale générale FGTB de Charleroi Sud Hainaut, voir annexe I, pp. 86 et pp. 88-89.

³³² *Ibidem*, p. 86.

³³³ Entretien du 1er juillet avec Mesdames Michèle Claus et Monica de Jonghe, Premiers conseillers au Centre de Compétence Emploi & Sécurité Sociale de la Fédération des Entreprises de Belgique, voir annexe III, p. 111.

³³⁴ *Ibidem*.

travail, il ne l'a fait que dans le seul secteur de l'industrie hôtelière³³⁵. Il y a dès lors de fortes chances que les instances européennes jugent en cela notre législation trop peu contraignante et que cette obligation doive être étendue sous peu aux autres secteurs d'activités.

3.3.2. Langue des documents sociaux

3.3.2.1. Directive 96/71/CE

Nulle spécification d'emploi des langues n'est donnée par la directive concernant le détachement de travailleurs effectué dans le cadre d'une prestation de services.

3.3.2.2. Jurisprudence

Dans l'arrêt qu'elle rend le 18 juillet 2007³³⁶, la Cour reconnaît qu'il est opportun que les documents sociaux les plus utiles pour permettre la vérification des mesures visant à atteindre l'objectif de protection sociale soient traduits dans la langue de l'Etat dans lequel le travailleur va être détaché. La Cour de justice estime en effet dans cet arrêt que l'obligation faite à l'entreprise détachante de traduire en allemand certains documents bien précis a des effets restrictifs sur la libre prestation de services mais que ceux-ci « peuvent être justifiés par un objectif d'intérêt général lié à la protection sociale des travailleurs du secteur de la construction et au contrôle du respect de celle-ci n'est pas un obstacle à la correcte application de la réglementation européenne³³⁷ ».

L'article 2 de l'AEntG³³⁸ prévoit que soient traduits³³⁹ en allemand le contrat de travail, les fiches de paie et les pièces justificatives du paiement des rémunérations et du respect de l'horaire de travail³⁴⁰. Au troisième paragraphe du second article de la législation visée, il est prévu que l'employeur qui recourt au détachement doit respecter une obligation de les conserver durant l'occupation effective des travailleurs et, au minimum, pour la durée nécessaire à la réalisation complète du chantier sans toutefois l'imposer lorsque deux ans se sont écoulés³⁴¹.

Dans la procédure dirigée contre le gouvernement allemand, la Cour suit le raisonnement assez classique qu'elle expose au préalable³⁴². Tout d'abord, elle vérifie si l'obligation ainsi faite remet en cause l'exercice de la liberté de prestation de services. Si oui, la juridiction européenne doit ensuite se demander si, dans ce domaine d'activité, il existe des raisons impérieuses liées à l'intérêt général qui puissent justifier une telle entrave à cette liberté fondamentale. Si la Cour répond une nouvelle fois par l'affirmative, elle examine enfin si l'objectif poursuivi ne peut être atteint en recourant à d'autres dispositions moins contraignantes.

A la première question, la Cour ne peut que constater que le prescrit de la disposition a pour conséquence pour l'employeur, qui recourt au détachement, de devoir supporter des frais et de faire face à des charges administratives. Ces dépenses ne sont pas supportées par les entreprises établies dans l'Etat d'accueil³⁴³. Les employeurs établis dans l'Etat membre d'accueil et ceux qui ne le sont pas ne sont donc pas sur un

³³⁵ A.R. du 30 avril 2007 relatif à la tenue d'un registre de mesure du temps de travail dans les entreprises ressortissant à la commission paritaire de l'industrie hôtelière, art. 1, *M.B.*, 3 juillet 2007, p. 36292.

³³⁶ C.J.C.E. (1ère ch.), 18 juillet 2007 (Commission c. Allemagne), C-490/04, points 73 à 75, *Rec. C.J.C.E.*, 2007, I, p. 6147.

³³⁷ *Ibidem*, points 68 et 70, p. 6146.

³³⁸ Arbeitnehmer-Entsendegesetz du 26 février 1996, *B.G.B.I.*, 1996, I, p. 227.

³³⁹ D. NUYTS et I. SONNEVILLE, « De omzetting van de « detachingsrichtlijn » 96/71/EG, in België en de andere lidstaten van de EU », *T. Vreemd*, 2003, p. 26.

³⁴⁰ C.J.C.E. (1ère ch.), 18 juillet 2007, précité, (v. note 336), point 1, p. 6124.

³⁴¹ *Ibidem*, point 9, p. 6129.

³⁴² *Ibid.*, point 67, pp. 6145-6146.

³⁴³ *Ibid.*, point 69, p. 6146.

piéd d'égalité³⁴⁴. L'obligation imposée par le législateur allemand est donc bien un obstacle à l'une des libertés fondamentales européennes³⁴⁵.

Comme à maintes reprises auparavant, dans les arrêts *Seco* et *Desquenne & Giral, Rush Portuguesa, Arblade & Leloup* et *Guiot*, la Cour a solutionné le problème en indiquant qu'il existait un objectif d'intérêt général qui pût être classé parmi les raisons impérieuses capables de justifier³⁴⁶ une restriction de telle nature à la libre prestation des services³⁴⁷.

C'est en effet bien de la protection sociale des travailleurs détachés qu'il s'agit. L'intention du législateur allemand est de rendre la tâche du contrôle de la correcte application des dispositions y relatives aussi aisée que possible par les fonctionnaires³⁴⁸. Or, si les documents relatifs à la rémunération et à l'horaire de travail n'étaient rédigés que dans la langue de l'Etat membre dont sont originaires les travailleurs détachés, un tel contrôle serait pratiquement rendu impossible aux fonctionnaires allemands qui ne maîtrisent naturellement pas toutes les langues usitées dans l'Union européenne³⁴⁹.

La Cour se prononce enfin en reconnaissant un caractère raisonnable à cette exigence allemande. En effet, seuls doivent être traduits le contrat de travail, les fiches de paie et les justificatifs de l'horaire de travail et du paiement de rémunérations. Or, il est souvent recouru à des formules-types pour solliciter les renseignements pertinents dans ces documents dont la taille reste généralement modeste. Dès lors, aux yeux de la Cour, les charges administratives et financières qui découlent de leur traduction et qui incombent aux employeurs ne sont pas disproportionnées par rapport au but poursuivi, à savoir assurer une protection sociale digne de ce nom aux travailleurs détachés³⁵⁰.

La Cour relève en outre deux motifs pour pleinement l'avaliser.

Tout d'abord, en l'état du droit communautaire au moment où la Cour a à se prononcer, le système³⁵¹, qui vise à organiser une coopération et un échange d'informations entre administrations nationales, n'intègre pas encore ces quatre documents dans la liste de documents dont les autorités administratives peuvent rapidement livrer la traduction à leurs homologues étrangères et au sujet desquels elles peuvent communiquer des informations rapidement³⁵². L'obligation faite aux employeurs établis hors Allemagne de traduire ces documents n'est donc pas dénuée d'intérêt³⁵³.

L'exigence posée par le législateur allemand semble enfin tout à fait fondée dans la mesure où manque encore une base légale communautaire pour contraindre à utiliser des documents plurilingues en cas de détachement³⁵⁴.

³⁴⁴ Ch.-É. CLESSE, *Travailleurs détachés et mis à disposition : Droit belge, européen et international*, Bruxelles, Larcier, 2008, p. 216.

³⁴⁵ C.J.C.E. (1ère ch.), 18 juillet 2007 (Commission c. Allemagne), C-490/04, point 68, *Rec. C.J.C.E.*, 2007, I, p. 6146.

³⁴⁶ *Ibidem*, point 72, p. 6147.

³⁴⁷ *Ibid.*, point 70, p. 6146.

³⁴⁸ Ch.-É. CLESSE, *o.c.*, (v. note 344), p. 217.

³⁴⁹ C.J.C.E. (1ère ch.), 18 juillet 2007, précité, (v. note 345), point 71, p. 6146.

³⁵⁰ *Ibidem*, point 76, p. 6148.

³⁵¹ Dir. (CE) n° 71/1996 du Parlement Européen et du Conseil du 16 décembre 1996 concernant le détachement de travailleurs effectué dans le cadre d'une prestation de services, art. 4, *J.O.C.E.*, L 18, du 21 janvier 1997, p. 4.

³⁵² C.J.C.E. (1ère ch.), 18 juillet 2007, précité, (v. note 345), point 78, p. 6148.

³⁵³ *Ibidem*.

³⁵⁴ *Ibid.*, point 79.

3.3.2.3. Législation belge

Les documents sociaux seront tenus en néerlandais si l'employeur a un siège d'exploitation dans la région de langue néerlandaise³⁵⁵, dans les six communes de la périphérie bruxelloise ou dans les communes à facilités situées en Région flamande. Ils seront rédigés en français si l'employeur a un siège d'exploitation dans la région de langue française³⁵⁶ ou dans les communes à facilités situées en région wallonne et en allemand si l'employeur a un siège d'exploitation dans la région de langue allemande. Les documents sociaux destinés au personnel d'expression néerlandaise d'un employeur dont le siège d'exploitation est situé dans la région de Bruxelles-Capitale seront rédigés en néerlandais ; ceux qui sont destinés au personnel d'expression française du même employeur le seront en français³⁵⁷. La législation française est plus souple en ce qui concerne l'établissement d'une traduction que ne l'est le décret du Conseil flamand³⁵⁸. Il est à noter qu'une nullité absolue est attachée au non-respect des dispositions des décrets linguistiques français et néerlandais³⁵⁹.

3.3.2.4. Acteurs institutionnels

Le problème de la langue des documents sociaux ne fit pas l'objet d'échanges entre la Commission et les autres acteurs institutionnels européens.

3.3.2.5. Directive d'exécution 2014/67/UE

Le législateur européen s'appuie sur cet enseignement jurisprudentiel pour désormais exiger la traduction des documents précédemment cités (*cf. supra* 3.3.1.5) dans la langue officielle ou dans l'une des langues officielles de l'Etat membre d'accueil ou encore dans une autre langue ou dans d'autres langues que celui-ci accepte³⁶⁰.

3.3.2.6. Partenaires sociaux

Carlo Briscolini adopte une position qui peut paraître surprenante en ne semblant pas accorder trop d'importance à la question linguistique pour la protection des droits du travailleur³⁶¹. Selon lui, à force de détachement, les travailleurs finissent par suffisamment maîtriser les rudiments d'une langue nécessaires à la comprendre et à se faire comprendre³⁶².

Quant à elle, Michèle Claus estime énorme la charge de traduction supplémentaire incombant aux entreprises belges³⁶³. Elle pense que l'obligation d'amélioration des connaissances linguistiques ne doit pas incomber aux employeurs mais qu'il appartient au contraire aux travailleurs de se perfectionner³⁶⁴.

³⁵⁵ Décr. Cons. Fl. du 19 juillet 1973 réglant l'emploi des langues en matière de relations sociales entre employeurs et travailleurs, ainsi qu'en matière d'actes et de documents d'entreprise prescrits par la loi et les règlements, *M.B.*, 6 septembre 1973, p. 10089.

³⁵⁶ Décr. Comm. fr. du 30 juin 1982 relatif à la protection de la liberté de l'emploi des langues et de l'usage de la langue française en matière de relations sociales entre les employeurs et leur personnel ainsi que d'actes et documents des entreprises imposés par la loi et les règlements, *M.B.*, 27 août 1982, p. 9863.

³⁵⁷ L. coord. du 18 juillet 1966 sur l'emploi des langues en matière administrative, art. 52, *M.B.*, 2 août 1966, p. 7799.

³⁵⁸ Décrets du 19 juillet 1973 et du 30 juin 1982, précités, (v. notes 355 et 356).

³⁵⁹ *Ibidem*.

³⁶⁰ Dir. (UE) n°67/2014 du Parlement européen et du Conseil du 15 mai 2014, relative à l'exécution de la directive 96/71/CE concernant le détachement de travailleurs effectué dans le cadre d'une prestation de services et modifiant le règlement (UE) n° 1024/2012 concernant la coopération administrative par l'intermédiaire du système d'information du marché intérieur (« règlement IMI »), art. 9, 1., d), *J.O.U.E.*, L 159, du 28 mai 2014, p.22.

³⁶¹ Entretien du 24 juin avec Monsieur Carlo Briscolini, secrétaire régional de la centrale générale FGTB de Charleroi Sud Hainaut, voir annexe I, p.89.

³⁶² *Ibidem*.

³⁶³ Entretien du 1er juillet avec Mesdames Michèle Claus et Monica de Jonghe, Premiers conseillers au Centre de Compétence Emploi & Sécurité Sociale de la Fédération des Entreprises de Belgique, voir annexe III, p. 112.

3.3.2.7. Conclusion intermédiaire

Un ensemble de règles dans l'arsenal législatif belge vise à déterminer dans quelle langue les documents sociaux qui régissent les relations de travail doivent être rédigés. Elles sont le reflet de notre structure institutionnelle un peu particulière. Leur maîtrise est bien problématique pour les employeurs qui détachent leurs travailleurs sur le territoire belge ; ils devront pourtant s'y conformer pour satisfaire à la traduction de leurs propres documents qui vient d'être rendue obligatoire au niveau européen par la directive 2014/67. On soulignera cependant que cet aspect de la protection des travailleurs n'apparaît pas comme fondamental aux yeux du représentant de la FGTB tandis que les employeurs le considèrent comme une charge administrative et financière dont ils se passeraient bien.

3.3.3. Conservation des documents sociaux

3.3.3.1. Directive 96/71/CE

La directive concernant le détachement de travailleurs effectué dans le cadre d'une prestation de services n'aborde pas le sujet.

3.3.3.2. Jurisprudence

Dans l'arrêt rendu dans l'affaire *Arblade et Leloup*, la Cour estime qu'il ne peut être exigé de tenir certains documents à disposition et de les conserver que si cela est nécessaire³⁶⁵ pour permettre la bonne exécution de la mission de contrôle incombant aux autorités de l'Etat membre d'accueil³⁶⁶. Il n'est donc pas suffisant que la disponibilité de ces documents sur le territoire national *facilite* simplement grandement la tâche de contrôle³⁶⁷. Enfin, « il faut également que ces autorités ne soient pas en mesure d'exécuter leur mission de contrôle de manière efficace sans que cette entreprise dispose, dans cet Etat membre, d'un mandataire ou préposé qui conserve les dits documents³⁶⁸ ».

La Cour ne trouve aucune justification à l'obligation de conservation des documents sociaux sur le territoire de l'Etat membre d'accueil durant cinq ans et au domicile d'une personne physique, à l'exclusion des personnes morales³⁶⁹.

Dans un arrêt ultérieur³⁷⁰, interrogée quant au troisième paragraphe du second article d'une disposition législative allemande³⁷¹, qui prévoit que l'employeur qui recourt au détachement doit respecter une obligation de conserver les documents sociaux durant l'occupation effective des travailleurs et, au minimum, pour la durée nécessaire à la réalisation complète du chantier sans toutefois l'imposer lorsque deux ans se sont écoulés³⁷², la Cour trouve en l'espèce judiciaire qu'ils soient conservés durant la durée du chantier³⁷³.

³⁶⁴ Entretien du 1er juillet avec Mesdames Michèle Claus et Monica de Jonghe, Premiers conseillers au Centre de Compétence Emploi & Sécurité Sociale de la Fédération des Entreprises de Belgique, voir annexe III, p. 112.

³⁶⁵ Y. JORENS, « Detachering en het individuele arbeidsrecht », in *Handboek Europese detachering en vrij verkeer van diensten* (sous la dir. d'Y. JORENS), Bruges, la Charte, 2009, p. 220.

³⁶⁶ C.J.C.E., 23 novembre 1999 (Jean-Claude Arblade, Arblade & Fils SARL, civilement responsable et Bernard Leloup, Serge Leloup et Sofrage SARL, civilement responsable), affaires jointes C-369/96 et C-376/96, point 76, *Rec. C.J.C.E.*, 1999, I, pp. 8524- 8525.

³⁶⁷ *Ibidem*, p. 8525.

³⁶⁸ *Ibid.*

³⁶⁹ *Ibid.*, point 77, p. 8525.

³⁷⁰ C.J.C.E. (1ère ch.), 18 juillet 2007 (Commission c. Allemagne), C-490/04, points 73 à 75, *Rec. C.J.C.E.*, 2007, I, p. 6147.

³⁷¹ Arbeitnehmer-Entsendegesetz du 26 février 1996, *B.G.B.I.*, 1996, I, p. 227.

³⁷² C.J.C.E. (1ère ch.), 18 juillet 2007, précité, (v. note 370), point 9, p. 6129.

³⁷³ Ch.-É. CLESSE, *Travailleurs détachés et mis à disposition : Droit belge, européen et international*, Bruxelles, Larcier, 2008, p. 217.

Par conséquent, la Cour autorise bien les Etats membres à contrôler les agissements des entreprises détachantes³⁷⁴. Ces derniers peuvent dès lors élaborer des règles nationales qui visent à rendre obligatoire la conservation de certains documents. Ils se doivent cependant de rester dans les limites des principes énoncés dans la jurisprudence de la Cour³⁷⁵ qui refuse en tout état de cause pour non-conformité au droit communautaire l'obligation de conserver certains documents sociaux sur le territoire de l'Etat d'accueil sans exception ni limite dans le temps, lorsque les informations concernées peuvent être obtenues dans un délai raisonnable auprès de l'employeur ou des autorités de l'Etat membre d'établissement³⁷⁶.

3.3.3.3. Législation belge

Il est à noter qu'en Belgique nonobstant l'arrêt rendu par la Cour de Justice dans l'affaire Arblade³⁷⁷, le délai de conservation des copies des documents équivalents au terme de la période de dispense avait initialement³⁷⁸ été fixé à cinq ans³⁷⁹ comme pour le compte individuel et les fiches de paie³⁸⁰. La législation fut toutefois assouplie puisqu'une fois achevée la période du détachement, l'employeur doit seulement, pendant deux ans encore, se tenir prêt à envoyer les copies des documents semblables au compte individuel et au décompte de rémunération aussitôt que les contrôleurs et les inspecteurs du Contrôle des Lois Sociales lui en formulent la demande³⁸¹. « Les copies des documents sociaux équivalents peuvent être conservées sous quelque forme que ce soit à condition que les copies soient lisibles et que la forme de reproduction permette une surveillance efficace. »³⁸²

3.3.3.4. Acteurs institutionnels

La Commission suit l'avis de la Cour de Justice en estimant disproportionnée et injustifiée l'obligation faite sans exception et/ou illimitée dans le temps de tenir des documents sociaux particuliers sur son territoire et/ou de les dresser en suivant la réglementation du pays d'accueil³⁸³. En effet, l'instance européenne relève que les éléments d'informations nécessaires à la vérification des conditions de travail des travailleurs détachés peuvent être recueillis en contactant l'employeur ou les autorités compétentes de l'Etat d'origine membre de l'Union Européenne qui doivent les fournir dans un délai raisonnable³⁸⁴.

A la suite de l'intervention de Jan Andersson³⁸⁵, qui était alors le président de la commission de l'Emploi et des Affaires sociales et qui avait vertement reproché à la Commission de critiquer ceux des Etats membres, qui étaient soucieux du respect de la directive et de sa correcte exécution et qui s'étaient dotés de mécanismes de contrôle, tandis qu'elle ne semblait guère se préoccuper de l'inexistence de mesures

³⁷⁴ Ch.-É. CLESSE, *Travailleurs détachés et mis à disposition : Droit belge, européen et international*, Bruxelles, Larcier, 2008, p. 215.

³⁷⁵ *Ibidem*.

³⁷⁶ Proposition de Directive du Parlement Européen et du Conseil relative à l'exécution de la directive 96/71/CE concernant le détachement de travailleurs effectué dans le cadre d'une prestation de services, C.O.M. (2012) 131 final, p. 19.

³⁷⁷ C.J.C.E., 23 novembre 1999 (Jean-Claude Arblade, Arblade & Fils SARL, civilement responsable et Bernard Leloup, Serge Leloup et Sofrage SARL, civilement responsable), affaires jointes C-369/96 et C-376/96, *Rec. C.J.C.E.*, 1999, I, p. 8453.

³⁷⁸ B. LANTIN, « Loi du 5 mars 2002 : Le détachement de travailleurs étrangers en Belgique », *Ors.*, 2003, p. 16.

³⁷⁹ A.R. du 29 mars 2002 fixant les modalités d'exécution du régime simplifié d'établissement et de tenue de documents sociaux pour les entreprises qui détachent des travailleurs en Belgique et définissant les activités dans le domaine de la construction visées à l'article 6, § 2, de la loi du 5 mars 2002 transposant la directive 96/71/CE du Parlement européen et du Conseil du 16 décembre 1996 concernant le détachement de travailleurs effectué dans le cadre d'une prestation de services et instaurant un régime simplifié pour la tenue de documents sociaux par les entreprises qui détachent des travailleurs en Belgique, art. 5, §2, *M.B.*, 17 avril 2002, p. 15605.

³⁸⁰ A.R. du 8 août 1980 relatif à la tenue des documents sociaux, art. 25, *M.B.*, 27 août 1980, p. 9863.

³⁸¹ Loi-programme (I) du 27 décembre 2006, art. 146, *M.B.*, 28 décembre 2006, p. 75203.

³⁸² A.R. du 29 mars 2002, précité, (v. note 379), art. 5, §3.

³⁸³ Communication de la Commission au Parlement européen, au Conseil, au Comité économique et social européen et au Comité des régions – Détachement de travailleurs dans le cadre de la prestation de services : en tirer les avantages et les potentialités maximum tout en garantissant la protection des travailleurs, p. 7, C.O.M (2007) 304 final.

³⁸⁴ *Ibidem*.

³⁸⁵ Question parlementaire orale n° O-0041-07 avec débat posée le 19 juin 2007 conformément à l'article 108 du règlement par Jan Andersson, au nom de la commission de l'emploi et des affaires sociales à la Commission, <http://www.europarl.europa.eu/sides/getDoc.do?type=OQ&reference=O-2007-0041&language=FR> (23 février 2014).

similaires dans d'autres Etats de l'Union alors que cette absence de mesures de contrôle y causait un véritable préjudice aux travailleurs dont les droits étaient bafoués³⁸⁶, le Parlement européen se prononça également sur la problématique en votant une résolution³⁸⁷.

S'il reconnut certes l'importance de l'obligation faite aux employeurs de conserver certains des documents sociaux dans le pays d'accueil dans le but d'assurer aux travailleurs détachés une meilleure protection de leurs droits, il nuança cependant ensuite ses propos en rappelant que : « *Ces mesures [devaient] être strictement proportionnelles et ne pas constituer des obstacles cachés à l'exercice du droit à la libre circulation.* »³⁸⁸ Le Parlement ne se démarquait donc pas grandement des positions défendues par la Commission.

3.3.3.5. Directive d'exécution 2014/67/UE

Les documents dont la liste figure au point 3.3.1.5. doivent être conservés pendant la durée du détachement dans un endroit d'accès aisé et localisé avec précision sur le territoire de l'Etat membre d'accueil, lequel est le lieu de travail en général, et plus particulièrement le chantier dans le secteur de la construction ou le véhicule grâce auquel la prestation est livrée pour le secteur du transport³⁸⁹. Le texte définitif de la directive d'exécution précise que cette obligation de conservation de ces documents prend fin avec le détachement mais qu'elle se transforme alors pour le prestataire de services en une obligation de les fournir dans un délai raisonnable sur demande des autorités compétentes de l'Etat membre d'accueil³⁹⁰.

3.3.3.6. Partenaires sociaux

Ce sujet n'a fait l'objet d'aucun commentaire des interlocuteurs sollicités.

3.3.3.7. Conclusion intermédiaire

Le législateur belge a pris soin de réduire la durée durant laquelle l'employeur doit se tenir prêt à envoyer une copie des documents sociaux utiles à l'administration afin de ne pas prolonger cette obligation au-delà du raisonnable. Il ne la maintient désormais que durant les deux années qui suivent la fin du détachement et sur demande de l'autorité de contrôle. Actuellement, nous ne pouvons comparer cette durée à celle que prévoirait le texte de la directive 2014/67 puisqu'il n'envisage pas cette question. Nous ne pouvons pas formellement être assurés que le législateur belge est sur la bonne voie. Cependant, en nous basant sur les enseignements jurisprudentiels précités, il nous paraît certain que le législateur belge s'est fortement inspiré du verdict de la Cour qui valida une telle exigence dans un litige qui opposait la République fédérale d'Allemagne à la Commission.

³⁸⁶ Ch.-É. CLESSE, *Travailleurs détachés et mis à disposition : Droit belge, européen et international*, Bruxelles, Larcier, 2008, p. 214.

³⁸⁷ Résolution du Parlement européen du 11 juillet 2007 sur la communication de la Commission « Détachement de travailleurs dans le cadre de la prestation de services – en tirer les avantages et les potentialités tout en garantissant la protection des travailleurs », *P.E. Doc.*, B6-0266/2007 du 28 juin 2007, p. 1.

³⁸⁸ *Ibidem*, 5., p. 2.

³⁸⁹ Dir. (UE) n°67/2014 du Parlement européen et du Conseil du 15 mai 2014, relative à l'exécution de la directive 96/71/CE concernant le détachement de travailleurs effectué dans le cadre d'une prestation de services et modifiant le règlement (UE) n° 1024/2012 concernant la coopération administrative par l'intermédiaire du système d'information du marché intérieur (« règlement IMI »), art. 9, 1., b), *J.O.U.E.*, L 159, du 28 mai 2014, p.22.

³⁹⁰ *Ibidem*, art. 9, 1., c).

3.4. Représentation du prestataire de services auprès de l'Etat d'accueil

3.4.1. Directive 96/71/CE

Cet aspect n'est pas abordé par la directive concernant le détachement de travailleurs effectué dans le cadre d'une prestation de services.

3.4.2. Jurisprudence

La Cour de Justice a eu à se prononcer quant à la compatibilité avec le droit communautaire de mesures édictées par certains Etats membres qui visaient à assurer une « présence » du prestataire de services établi dans un autre Etat membre sur leur territoire national. Elle a ainsi catégoriquement exclu « toute obligation pour le prestataire d'avoir un établissement³⁹¹ sur le territoire de l'Etat d'accueil ou [de devoir s'y] doter d'une certaine forme ou d'un certain type d'infrastructure, y compris d'un bureau ou d'un cabinet, dont le prestataire a besoin pour pouvoir fournir les services concernés³⁹² ».

Quant à la présence d'un représentant du prestataire de services sur le territoire de l'Etat d'accueil, elle a rendu une jurisprudence fluctuante à ce sujet.

Elle a souvent jugé qu'un Etat membre donné ne pouvait pas imposer l'obligation de désigner un représentant ou un mandataire ad hoc³⁹³ établi, domicilié ou résidant sur son territoire à un prestataire établi dans un autre Etat membre qui détache temporairement des travailleurs dans cet Etat membre pour une prestation de services³⁹⁴.

Pourtant, en son arrêt Arblade, la Cour estime « qu'il ne suffit pas, pour justifier une telle restriction à la libre prestation des services [consistant à imposer à l'employeur étranger de conserver certains documents au domicile d'une personne physique domiciliée dans l'Etat membre d'accueil] que la présence de tels documents sur le territoire de l'Etat membre d'accueil soit de nature à faciliter en général l'accomplissement de la mission de contrôle des autorités de cet Etat [mais qu'] il faut également que ces autorités ne soient pas en mesure d'exécuter leur mission de contrôle de manière efficace sans que cette entreprise dispose, dans cet Etat membre, d'un mandataire ou préposé qui conserve lesdits documents³⁹⁵ ».

Dans son arrêt Commission contre Allemagne, la Cour reprend le même raisonnement mais nuance toutefois son propos³⁹⁶.

La Cour estime que la disposition contestée de l'AEntG a pour objectif de « rendre possible, en pratique, le déroulement des vérifications effectuées par ces autorités sur les chantiers³⁹⁷ ».

Celle-ci rend obligatoire la conservation des documents sociaux rédigés en langue allemande à la fois pendant la durée du chantier et durant l'occupation effective des travailleurs détachés. Il faut cependant bien remarquer qu'il n'est pas à proprement parler ici de la présence d'un mandataire de la société détachante qui les détienne.

³⁹¹ Y. JORENS, « Detachering en het individuele arbeidsrecht », in *Handboek Europese detachering en vrij verkeer van diensten* (sous la dir. d'Y. JORENS), Bruges, la Charte 2009, p. 221.

³⁹² Proposition de Directive du Parlement Européen et du Conseil relative à l'exécution de la directive 96/71/CE concernant le détachement de travailleurs effectué dans le cadre d'une prestation de services, C.O.M. (2012) 131 final, pp. 18-19.

³⁹³ A. DEFOSSEZ, « Détachement des travailleurs, ordre public et dumping social, suite et certainement pas fin... », obs. sous C.J.C.E. (1^{ère} ch.), 19 juin 2008, *Rev. Dr. ULg*, 2008, p. 610.

³⁹⁴ Proposition de Directive d'exécution, précitée, (v. note 392).

³⁹⁵ C.J.C.E., 23 novembre 1999 (Jean-Claude Arblade, Arblade & Fils SARL, civilement responsable et Bernard Leloup, Serge Leloup et Sofrage SARL, civilement responsable), affaires jointes C-369/96 et C-376/96, point 76, *Rec. C.J.C.E.*, 1999, I, pp. 8524-8525.

³⁹⁶ C.J.C.E. (1^{ère} ch.), 18 juillet 2007 (Commission c. Allemagne), C-490/04, *Rec. C.J.C.E.*, 2007, I, p. 6095.

³⁹⁷ *Ibidem*, point 75, p. 6147.

L'on peut déduire par extension que la Cour puisse accepter l'idée de la présence obligatoire d'un mandataire qui détienne les documents sociaux pendant la durée de la réalisation du chantier³⁹⁸ qui puisse être l'un des travailleurs détachés³⁹⁹. Par contre, la Cour serait certainement moins encline à cautionner une réglementation législative qui exigerait la présence obligatoire⁴⁰⁰ d'un représentant de la société détachante dans le pays d'accueil une fois le chantier terminé⁴⁰¹.

3.4.3. Législation belge

Le législateur belge s'est inspiré de ce raisonnement en atténuant ses exigences au fil du temps. Dans la logique qui est la sienne pour autoriser la tenue et la conservation de documents sociaux au domicile belge d'une personne physique ayant qualité de mandataire ou préposé de l'employeur⁴⁰², il préconisa qu'il en fût de même pour les copies des documents équivalents au compte individuel et au décompte de rémunération⁴⁰³. Toutefois l'exigence de présence sur le territoire belge pour cinq ans au terme de la période de dispense paraissait démesurée. La législation fut dès lors assouplie : une fois achevée la période du détachement, c'est par courrier que l'employeur devrait pouvoir produire à la première demande des fonctionnaires du Contrôle des Lois Sociales et pendant deux ans encore les copies des documents semblables au compte individuel et au décompte de rémunération⁴⁰⁴.

3.4.4. Acteurs institutionnels

Dans sa communication du 4 avril 2006, la Commission européenne estimait que l'obligation selon laquelle un représentant du prestataire de services doit élire domicile sur le territoire de l'Etat membre d'accueil où il entend exercer ses activités est contraire à l'article 56 TFUE⁴⁰⁵. Toutefois, elle préconisait le simple choix d'un membre du personnel parmi les travailleurs détachés pour assurer la création d'un lien entre société détachante et autorité du pays d'accueil, nécessaire à assurer le contrôle de leurs conditions d'emploi⁴⁰⁶.

Depuis, la position de la Commission s'est insensiblement durcie jusqu'à ne même plus faire allusion à cette possibilité dans une intervention ultérieure⁴⁰⁷.

C'est ainsi qu'en 2007, la Commission en vient à envisager de lancer des procédures d'infraction à l'encontre des Etats membres qui recourent à des mesures de contrôle contraires aux dispositions relatives à la libre circulation⁴⁰⁸. C'est en conclusion qu'elle cite parmi quelques autres mesures qu'elle juge

³⁹⁸ Ch.-É. CLESSE, *Travailleurs détachés et mis à disposition : Droit belge, européen et international*, Bruxelles, Larcier, 2008, p. 237.

³⁹⁹ *Ibidem*.

⁴⁰⁰ Y. JORENS, « Detachering en het individuele arbeidsrecht », in *Handboek Europese detachering en vrij verkeer van diensten* (sous la dir. d'Y. JORENS), Bruges, la Charte, 2009, p. 220.

⁴⁰¹ Ch.-É. CLESSE, *Travailleurs détachés et mis à disposition : Droit belge, européen et international*, Bruxelles, Larcier, 2008, p. 237.

⁴⁰² A.R. du 8 août 1980 relatif à la tenue des documents sociaux, art. 22, *M.B.*, 27 août 1980, p. 9863.

⁴⁰³ A.R. du 29 mars 2002 fixant les modalités d'exécution du régime simplifié d'établissement et de tenue de documents sociaux pour les entreprises qui détachent des travailleurs en Belgique et définissant les activités dans le domaine de la construction visées à l'article 6, § 2, de la loi du 5 mars 2002 transposant la directive 96/71/CE du Parlement européen et du Conseil du 16 décembre 1996 concernant le détachement de travailleurs effectué dans le cadre d'une prestation de services et instaurant un régime simplifié pour la tenue de documents sociaux par les entreprises qui détachent des travailleurs en Belgique, art. 5, §2, *M.B.*, 17 avril 2002, p. 15605.

⁴⁰⁴ Loi-programme (I) du 27 décembre 2006, art. 146, §1^{er} et art. 148, § 3., *M.B.*, 28 décembre 2006, pp. 75203-75204.

⁴⁰⁵ Communication de la Commission – Orientations concernant le détachement de travailleurs effectué dans le cadre d'une prestation de services, *C.O.M.* (2006) 159 final, p.4.

⁴⁰⁶ *Ibidem*.

⁴⁰⁷ Ch.-É. CLESSE, *o.c.*, (v. note 401), p.235.

⁴⁰⁸ Communication de la Commission, au Parlement européen, au Conseil, au Comité économique et social européen et au Comité des régions - Détachement de travailleurs dans le cadre de la prestation de services : en tirer les avantages et les potentialités maximum tout en garantissant la protection des travailleurs, *C.O.M.* (2007) 304 final, p. 12.

contraires aux dispositions du Traité « l'obligation de disposer d'un représentant établi sur le territoire de l'État membre d'accueil⁴⁰⁹ ».

Elle estime que « lorsque des informations peuvent être obtenues dans un délai raisonnable par l'intermédiaire de l'employeur ou des autorités de l'Etat membre d'origine », l'obligation imposée à l'entreprise qui souhaite prester ses services dans un autre Etat membre que le sien d'avoir un représentant domicilié dans ce dernier est disproportionnée⁴¹⁰.

Le Parlement réagit assez vivement à cette communication. Dans une résolution qu'il adopte le 11 juillet 2007, il « demande [...] à la Commission de tenir dûment compte du fait que certains États membres exigent la présence d'un représentant mandaté disposant de la capacité juridique nécessaire dans le pays d'accueil pour s'assurer et vérifier comme il convient de la mise en œuvre de la directive [et il] estime que la personne désignée (un travailleur, le cas échéant) importe peu pour autant qu'elle ait reçu un mandat précis de l'entreprise⁴¹¹ ».

3.4.5. Directive d'exécution 2014/67/UE

Le prestataire de services a dorénavant l'obligation de prévoir une ou deux personnes, chargées d'assurer le contact avec les autorités compétentes de l'Etat membre d'accueil, de jouer un rôle dans la transmission et la réception des documents et avis⁴¹² et de le représenter dans le cadre de négociations collectives avec les partenaires sociaux⁴¹³. Si la fonction de représentation ne requiert pas la présence sur le territoire de l'Etat membre d'accueil de la personne désignée à cette fin⁴¹⁴, cette épineuse question n'est ni abordée et encore moins résolue pour la personne dite de contact⁴¹⁵.

3.4.6. Partenaires sociaux

Selon l'avis du représentant de la FGTB⁴¹⁶, le représentant du prestataire de service auprès de l'Etat d'accueil pourrait être un bon lien entre l'employeur du travailleur et les syndicats ou l'administration. Carlo Briscolini utilise le conditionnel car il a pu connaître les limites de cette relation⁴¹⁷. Lorsque le syndicat porte des irrégularités dans un contrat à la connaissance des mandataires, ceux-ci n'ont de cesse de trouver « une parade aux problèmes que l'on a mis à jour⁴¹⁸ » et de rectifier les imperfections.

3.4.7. Conclusion intermédiaire

Le législateur belge a réalisé qu'exiger la présence d'un représentant de l'entreprise détachante sur le sol belge pendant cinq années après que le détachement ait pris fin était quelque peu disproportionné. Par

⁴⁰⁹ *Ibidem*.

⁴¹⁰ Communication de la Commission, au Parlement européen, au Conseil, au Comité économique et social européen et au Comité des régions - Détachement de travailleurs dans le cadre de la prestation de services : en tirer les avantages et les potentialités maximum tout en garantissant la protection des travailleurs, C.O.M. (2007) 304 final, p.7.

⁴¹¹ Résolution du Parlement européen du 11 juillet 2007 sur la communication de la Commission « Détachement de travailleurs dans le cadre de la prestation de services – en tirer les avantages et les potentialités maximum tout en garantissant la protection des travailleurs, P6_TA(2007) 0340, point 3, <http://www.europarl.europa.eu/sides/getDoc.do?pubRef=-//EP//TEXT+TA+P6-TA-2007-0340+0+DOC+XML+V0//FR> (9 mars 2014).

⁴¹² Dir. (UE) n°67/2014 du Parlement européen et du Conseil du 15 mai 2014, relative à l'exécution de la directive 96/71/CE concernant le détachement de travailleurs effectué dans le cadre d'une prestation de services et modifiant le règlement (UE) n° 1024/2012 concernant la coopération administrative par l'intermédiaire du système d'information du marché intérieur (« règlement IMI »), art. 9, 1., e), J.O.U.E., L 159, du 28 mai 2014, p.22.

⁴¹³ *Ibidem*, art. 9, 1., f).

⁴¹⁴ *Ibid.*

⁴¹⁵ *Ibid.*, art. 9, 1., e).

⁴¹⁶ Entretien du 24 juin avec Monsieur Carlo Briscolini, secrétaire régional de la centrale générale FGTB de Charleroi Sud Hainaut, voir annexe I, p. 89.

⁴¹⁷ *Ibidem*.

⁴¹⁸ *Ibid.*

analogie, il a alors appliqué la solution qu'il a retenue en ce qui concerne la conservation des documents. Une fois le détachement terminé, la présence d'un représentant sur le territoire n'est plus nécessaire. Toutefois, l'employeur doit pouvoir fournir à première demande de l'administration la copie des documents sociaux qui lui sont utiles et cela pendant une durée de deux ans. Encore une fois, la directive adoptée récemment ne permet pas aujourd'hui d'appréhender la portée exacte qu'aura dans le futur cette obligation d'après détachement. Contrairement à ce qu'elle avait fait dans le cadre de l'obligation de conservation des documents, la Cour n'a pas, elle non plus, jusqu'ici prononcé d'avis tranché sur la question. Il nous est donc fort difficile d'évaluer si ce délai de deux ans sera jugé comme conforme ou non aux règles européennes en la matière dès lors que ces dernières sont tout simplement inexistantes. On notera que le représentant de la FGTB ne considère pas la présence d'un mandataire du prestataire de services sur le territoire comme la panacée car il y opère fréquemment à la manière d'un cheval de Troie.

3.5. Inspections

3.5.1. Directive 96/71/CE

La directive concernant le détachement de travailleurs effectué dans le cadre d'une prestation de services n'aborde ni leur rôle ni leur organisation.

3.5.2. Jurisprudence

Il est utile de rappeler qu'en vertu de l'acquis jurisprudentiel de la Cour de justice de l'Union européenne, tant les mesures de contrôle⁴¹⁹ que l'action des services d'inspection trouvent une justification dans « la protection efficace des droits des travailleurs, qui constitue une raison impérieuse d'intérêt général [et qui les rend] nécessaires pour assurer la mission générale de contrôle qui incombe aux autorités en vue de vérifier le respect d'exigences matérielles motivées par l'intérêt général⁴²⁰ ». Elles ne peuvent toutefois être exercées que si elles ne créent pas ou ne maintiennent pas des restrictions à la libre prestation des services à l'intérieur de l'Union, conformément au prescrit de l'article 56 du Traité sur le fonctionnement de l'Union européenne⁴²¹.

La Cour de justice de l'Union européenne a également mis en évidence le rapport indissoluble⁴²² entre les dispositions relatives au mécanisme de coopération administrative et celles relatives au contrôle⁴²³. Lorsque, dans les deux pays concernés par un détachement, un tel système d'échange et de dialogue est mis en place, des mesures de contrôle supplémentaires imposées à l'égard des sociétés établies en-dehors du territoire national sont superfétatoires⁴²⁴.

⁴¹⁹ S. FEENSTRA, « Detachering van werknemers in het kader van het verrichten van diensten – Het arbeidsrechtelijke kader – Richtlijn 96/71/EG », in *Handboek Europese detachering en vrij verkeer van diensten* (sous la dir. d'Y. JORENS), Bruges, la Charte, 2009, pp. 303-304.

⁴²⁰ C.J.C.E., 23 novembre 1999 (Jean-Claude Arblade, Arblade & Fils SARL, civilement responsable et Bernard Leloup, Serge Leloup et Sofrage SARL, civilement responsable), affaires jointes C-369/96 et C-376/96, point 38, *Rec. C.J.C.E.*, 1999, I, p. 8514.

⁴²¹ C.J.C.E. (6^{ème} ch.), 27 mars 1990 (Rush Portuguesa Lda c. Office national d'immigration), C-113/89, point 17, *Rec. C.J.C.E.*, I, p. 1445 ; C.J.C.E. (1^{ère} ch.), 21 octobre 2004 (Commission c. Luxembourg), C-445/03, point 40, *Rec. C.J.C.E.*, 2004, I, p. 10221 et C.J.C.E. (1^{ère} ch.), 19 janvier 2006 (Commission c. Allemagne), C-244/04, point 36, *Rec. C.J.C.E.*, 2006, I, p. 914.

⁴²² S. FEENSTRA, *o.c.*, (v. note 419), p. 305.

⁴²³ Proposition de Directive du Parlement Européen et du Conseil relative à l'exécution de la directive 96/71/CE concernant le détachement de travailleurs effectué dans le cadre d'une prestation de services, *C.O.M.* (2012) 131 final, p. 17.

⁴²⁴ *Ibidem*.

3.5.3. Législation belge

Il a paru opportun, en raison de la particularité de notre contexte institutionnel, de répartir le contrôle du respect de la directive entre plusieurs institutions dépendantes des différentes entités fédérées⁴²⁵. A l'échelon fédéral, le Service public fédéral de l'Emploi, du Travail et de la Concertation sociale et celui de la Sécurité Sociale se partagent les compétences en la matière⁴²⁶. Deux Directions Générales du Service public fédéral de l'Emploi, du Travail et de la Concertation sociale interviennent de la manière suivante : celle du Contrôle du bien-être au travail s'occupe de vérifier si les prescriptions législatives prévues dans la réglementation relative à la sécurité et à la santé sont correctement appliquées⁴²⁷ tandis que celle de Contrôle des Lois Sociales veille, entre autres, au bon respect des dispositions relatives au temps de travail, à la protection de la maternité, au paiement des salaires minima⁴²⁸. Au SPF de la Sécurité Sociale, c'est la Direction générale de l'inspection Sociale qui prend garde à ce que les règles relatives aux vacances annuelles ne soient pas méconnues⁴²⁹.

A l'échelon régional, les services d'inspection du travail se chargent du contrôle des cartes et des permis de travail des travailleurs étrangers avant le début de la prestation de services⁴³⁰ et vérifient également les critères de reconnaissance des bureaux d'intérim et des intermédiaires⁴³¹.

Pour éviter que ces différents services ne travaillent en vase clos, les autorités politiques ont adopté différentes législations avant même l'adoption de la directive en 1996 pour favoriser une étroite collaboration entre eux⁴³².

La Loi sur l'Inspection du travail disposait déjà que les fonctionnaires et agents chargés de surveiller l'application des lois et règlements relatifs à l'hygiène du travail, à la protection sociale du travail, à la réglementation et aux relations du travail et à sa sécurité du travail pouvaient s'échanger leurs informations entre inspecteurs sociaux dépendant pourtant de services publics fédéraux différents⁴³³.

Le 30 juillet 1993, les ministres de l'Emploi et du Travail, des Communications et de l'Infrastructure, de la Justice, des Affaires Economiques, des Finances, de l'Intérieur et de la Fonction Publique, des Classes Moyennes, de la Prévoyance sociale, de l'Intégration sociale, de la Santé Publique, et de l'Environnement signaient un protocole, qui serait doublé en 1995 d'un accord de même nature conclu entre gouvernements fédéral et régionaux, aux fins d'intensifier et de structurer la collaboration entre tous les services d'inspection en charge de la lutte contre les infractions à l'encontre de la législation sociale⁴³⁴.

Le service d'information et de recherche sociale (SIRS) a vu le jour en 2006⁴³⁵. Organisé en cellules d'arrondissement qui ont chacune à leur tête un auditeur du travail, son rôle principal est de coordonner des

⁴²⁵ M. SMETS et P. VANDEN BROECK, « Detachering en sociale (arbeids) inspectie – De bestrijding van de arbeidsrechtenlijke fraude », in *Handboek Europese detachering en vrij verkeer van diensten* (sous la dir. d'Y. JORENS), Bruges, la Charte, 2009, p. 609.

⁴²⁶ *Ibidem*.

⁴²⁷ M. SMETS et P. VANDEN BROECK, « Detachering en sociale (arbeids) inspectie – De bestrijding van de arbeidsrechtenlijke fraude », in *Handboek Europese detachering en vrij verkeer van diensten* (sous la dir. d'Y. JORENS), Bruges, la Charte, 2009, p. 609.

⁴²⁸ *Ibid.*

⁴²⁹ *Ibid.*

⁴³⁰ *Ibid.*

⁴³¹ *Ibid.*

⁴³² *Ibid.*

⁴³³ Loi du 16 novembre 1972 concernant l'inspection du travail, art. 1 et 6, *M.B.*, 8 décembre 1972, p. 13467.

⁴³⁴ Rapport d'activité 2011 du Contrôle des Lois Sociales du SPF Emploi, Travail et Concertation Sociale, p. 17, www.emploi.belgique.be/WorkArea/DownloadAsset.asid=38850px? (4 août 2014).

⁴³⁵ Loi-programme (I) du 27 décembre 2006, art. 309-324, *M.B.*, 28 décembre 2006, pp. 75243- 75248.

contrôles communs pour juger du respect des différentes législations en matière de travail illégal et de fraude sociale⁴³⁶.

Enfin, les services d'inspection ont un accès régulé via la banque-carrefour à différentes plateformes électroniques : l'application Gotot-in⁴³⁷ leur permet ainsi d'obtenir très rapidement un aperçu de la situation d'un travailleur étranger détaché en Belgique⁴³⁸ tandis que le service Genesis leur offre une vision sur l'évolution des dossiers qui sont en gestion et une mise en commun des informations disponibles⁴³⁹.

3.5.4. Fonctionnaires du contrôle

Les inspecteurs sociaux qui ont la charge de vérifier si la directive sur le détachement des travailleurs dans le cadre de la prestation de services est correctement appliquée connaissent peu de difficultés à rassembler des renseignements aussi simples que l'adresse exacte de la société prestataire du service, le nom de famille de son dirigeant, etc.⁴⁴⁰

Lorsqu'à l'occasion d'une descente sur chantier, les inspecteurs sociaux constatent que les travailleurs détachés ont perçu un salaire nettement inférieur à celui que perçoit un travailleur belge, ils invitent leur employeur à régulariser les suppléments de salaire qu'il leur doit⁴⁴¹.

Il leur faut régulièrement entrer en contact avec l'Inspection du travail du pays dont l'entrepreneur est ressortissant afin de vérifier si les documents comptables qui leur sont présentés comme preuve de paiement des compléments de salaire figurent bien aux documents comptables de l'employeur étranger dans son pays d'origine⁴⁴². Si tel n'est pas le cas, l'employeur aura en outre à s'y acquitter de montants supplémentaires de cotisations sociales et/ou fiscales⁴⁴³.

Même s'ils constatent une tendance certaine à l'accentuation de la collaboration qui va de pair avec la multiplication des échanges, les fonctionnaires déplorent encore que la qualité de la réponse dépende encore trop souvent de l'interlocuteur sollicité⁴⁴⁴. Des pays fortement impliqués dans le détachement vers la Belgique, comme la Pologne, la Roumanie et le Portugal, les étonnent positivement en consentant à mener avec sérieux des enquêtes pour attester vis-à-vis de leurs collègues belges que le prestataire de services respecte ou non les obligations qui lui sont faites au pays d'origine⁴⁴⁵. Ils remarquent par contre avec amertume qu'aucun contrôle sur place n'est mené au Royaume-Uni quand ils y transmettent des informations ou qu'il est mené avec tant de retard aux Pays-Bas et en Allemagne, en raison du fractionnement des compétences des services d'inspection dans ces Etats membres, que tous leurs efforts en sont annihilés quand les conclusions en deviennent disponibles⁴⁴⁶.

⁴³⁶ C. pén. soc., art. 12, M.B., pp. 43716.

⁴³⁷ K. DERIDDER, B. DE PAUW et B. VAN BRAEKEL, « Le projet LIMOSA : la perspective de l'oiseau migrateur sur l'emploi transfrontalier », R.B.S.S., 2007, p. 109 et J. HEYNEN, « Detachering binnen de Europese Unie : Inspectie door de RSZ : Werkland of zetteland » in *Handboek Europese detachering en vrij verkeer van diensten* (sous la dir. d'Y. JORENS), Bruges, la Charte, 2009, p. 581.

⁴³⁸ <https://www.smals.be/fr/realisations/projets/occupation-transfrontali%C3%A8re-gotot> (4 août 2014).

⁴³⁹ <https://www.smals.be/fr/realisations/projets/genesis> (4 août 2014).

⁴⁴⁰ M. SMETS et P. VANDEN BROECK, « Detachering en sociale (arbeids) inspectie – De bestrijding van de arbeidsrechtenlijke fraude », in *Handboek Europese detachering en vrij verkeer van diensten* (sous la dir. d'Y. JORENS), Bruges, la Charte, 2009, p. 622.

⁴⁴¹ *Ibid.*

⁴⁴² *Ibid.*

⁴⁴³ *Ibid.*

⁴⁴⁴ *Ibid.*, p. 625.

⁴⁴⁵ *Ibid.*

⁴⁴⁶ *Ibid.*

3.5.5. Acteurs institutionnels

Comme cela a été dit précédemment, en matière de coopération, ce fut le Parlement qui incita la Commission à déterminer quelles devraient être les mesures d'encadrement à présenter aux Etats membres et aux entreprises de manière à ce que les différents intervenants pussent être informés avec précision de ce que permettaient et de ce qu'interdisaient la directive et la jurisprudence y relative⁴⁴⁷. A cet effet, un groupe d'experts a été créé en vue de venir en aide aux états dans l'identification des mesures de contrôle adéquates⁴⁴⁸. Il est intéressant de relever que, pour le Parlement, les partenaires sociaux devraient régulièrement prendre part à la discussion⁴⁴⁹. Celui-ci sollicita également la Commission pour qu'elle suscitât une véritable coopération entre les différentes institutions de contrôle nationales⁴⁵⁰.

3.5.6. Directive d'exécution 2014/67/UE

Le législateur européen a tiré les conséquences des enseignements jurisprudentiels⁴⁵¹ : il accepte dorénavant que les autorités des Etats membres mènent, sur leur territoire, des inspections, qui soient efficaces et adéquates⁴⁵², et ne présentent aucun caractère discriminatoire ou disproportionné⁴⁵³ pour s'assurer du respect des dispositions prévues en matière de détachement et de leur application correcte⁴⁵⁴. Les règles de coopération administrative entre Etat membre d'accueil et Etat membre d'établissement sont à nouveau rappelées pour l'échange d'informations rendues nécessaires en cours d'inspection⁴⁵⁵. Pour plus d'efficacité, les inspections seront fondées sur une analyse de risques les orientant davantage vers des secteurs d'activités dans lesquels le recours aux travailleurs détachés pour la prestation de services est particulièrement fréquent, qui connaissent des problèmes et des besoins spécifiques ou encore qui ont déjà des antécédents en matière d'infraction⁴⁵⁶. L'analyse des risques tient également compte de la réalisation de projets d'infrastructure majeurs, de longues chaînes de sous-traitance, de la proximité géographique ou de la vulnérabilité de certains groupes de travailleurs⁴⁵⁷. Contrairement au souhait de l'O.I.T. qui se prononce en faveur de l'indépendance des services en charge de l'inspection⁴⁵⁸, le texte définitivement retenu accorde aux partenaires sociaux un pouvoir de contrôle des conditions de travail et d'emploi lorsque la fixation de certaines d'entre elles (telles que les taux de salaire minimal et le temps de travail) relève de leur responsabilité⁴⁵⁹. Les autorités européennes font preuve de beaucoup de souplesse vis-à-vis des Etats dans lesquels les services d'inspection du travail ne sont pas compétents en matière de contrôle et de

⁴⁴⁷ Résolution du Parlement européen du 11 juillet 2007 sur la communication de la Commission « Détachement de travailleurs dans le cadre de la prestation de services – en tirer les avantages et les potentialités maximum tout en garantissant la protection des travailleurs », point 7, <http://www.europarl.europa.eu/sides/getDoc.do?pubRef=-//EP//TEXT+TA+P6-TA-2007-0340+0+DOC+XML+V0//FR> (19 mars 2014).

⁴⁴⁸ Résolution du Parlement européen du 11 juillet 2007 sur la communication de la Commission « Détachement de travailleurs dans le cadre de la prestation de services – en tirer les avantages et les potentialités maximum tout en garantissant la protection des travailleurs », point 7, <http://www.europarl.europa.eu/sides/getDoc.do?pubRef=-//EP//TEXT+TA+P6-TA-2007-0340+0+DOC+XML+V0//FR> (19 mars 2014).

⁴⁴⁹ *Ibidem*.

⁴⁵⁰ *Ibid.*, point 4.

⁴⁵¹ Cf. *supra* 3.5.2.

⁴⁵² Proposition de Directive du Parlement Européen et du Conseil relative à l'exécution de la directive 96/71/CE concernant le détachement de travailleurs effectué dans le cadre d'une prestation de services, art. 10, 1., C.O.M. (2012) 131 final, p. 36.

⁴⁵³ *Ibidem*, art. 10, 2.

⁴⁵⁴ *Ibid.*, art. 10, 1.

⁴⁵⁵ *Ibid.*, art. 10, 3.

⁴⁵⁶ *Ibid.*, art. 10, 1.

⁴⁵⁷ *Ibid.*

⁴⁵⁸ Convention internationale (n°81) concernant l'inspection du travail dans l'industrie et le commerce, adoptée à Genève le 11 juillet 1947 par l'organisation internationale du travail au cours de sa trentième session, art. 6, approuvée par la loi du 29 mars 1957, M.B., 10 mai 1957, p. 3326.

⁴⁵⁹ Dir. (UE) n°67/2014 du Parlement européen et du Conseil du 15 mai 2014, relative à l'exécution de la directive 96/71/CE concernant le détachement de travailleurs effectué dans le cadre d'une prestation de services et modifiant le règlement (UE) n° 1024/2012 concernant la coopération administrative par l'intermédiaire du système d'information du marché intérieur (« règlement IMI »), art. 10, 4., J.O.U.E., L 159, du 28 mai 2014, p. 23.

surveillance des conditions de travail et d'emploi en n'exigeant pas de modification fondamentale de leurs systèmes pour autant qu'ils permettent d'assurer aux travailleurs concernés un niveau de protection équivalent⁴⁶⁰.

3.5.7. Partenaires sociaux

La difficulté de communiquer avec les travailleurs détachés est également éprouvée lors des descentes des différents services de l'inspection sociale sur les chantiers qu'ils ont à contrôler⁴⁶¹. Or, le recours systématique à des traducteurs assermentés est trop coûteux pour l'administration⁴⁶². C'est ainsi qu'est née l'idée de rédiger un canevas traduit en différentes langues et reprenant les questions les plus fréquemment posées⁴⁶³. Cela semble faciliter la tâche des services multidisciplinaires de l'inspection. Monsieur Carpino veut cependant éviter tout angélisme car les travailleurs ne fournissent pas toujours des renseignements exacts et ne dénoncent que rarement les conditions de travail et de logement qui sont les leurs de peur de perdre leur emploi⁴⁶⁴.

Tout comme les représentantes de la FEB⁴⁶⁵, le secrétaire de la CSC est conscient que l'administration manque de moyens humains, financiers et techniques⁴⁶⁶ pour exercer sa mission de contrôle⁴⁶⁷. C'est ainsi que les deux organisations ont décidé de concert d'éviter de submerger les fonctionnaires sous de trop nombreuses demandes de contrôle et de ne leur soumettre que des situations où les abus sont évidents⁴⁶⁸. « A ce moment, l'inspection sait qu'elle peut cibler son contrôle⁴⁶⁹. »

Selon les représentantes de la FEB, une collaboration réussie entre inspecteurs de différents Etats membres dépend énormément du facteur humain⁴⁷⁰. Elles insistent : « Il faut faire connaissance ; il y a des gens qui partent et il faut apprendre à connaître une nouvelle personne et tisser à nouveau des liens cordiaux. »⁴⁷¹ Monica de Jonghe souligne également que la collaboration entre inspections porte plus de fruits que celle entre administrations⁴⁷².

Elles apprécient enfin que certains inspecteurs sociaux puissent être revêtus de la qualité d'officier de justice et puissent ainsi procéder à des arrestations ou prendre des mesures d'instruction sans devoir obtenir l'aval d'un juge d'instruction⁴⁷³, même si, regrette Monica de Jonghe, ils ne recourent pas assez souvent à ces nouveaux pouvoirs qui pourraient pourtant accélérer le processus de contrôle⁴⁷⁴.

3.5.8. Conclusion intermédiaire

En dépit de la complexité de la structure institutionnelle de notre pays, la Belgique a encore une fois su se montrer précurseur en matière d'inspection. Dès 1993, les institutions compétentes se sont organisées pour

⁴⁶⁰ *Ibidem*, art. 10, 5.,

⁴⁶¹ Entretien du 26 juin avec Monsieur Fabrizio Carpino, secrétaire régional de la CSC Charleroi - Bâtiment, Industrie et Energie, annexe II, p. 101.

⁴⁶² *Ibidem*.

⁴⁶³ *Ibid.*

⁴⁶⁴ *Ibid.*

⁴⁶⁵ Entretien du 1er juillet avec Mesdames Michèle Claus et Monica de Jonghe, Premiers conseillers au Centre de Compétence Emploi & Sécurité Sociale de la Fédération des Entreprises de Belgique, voir annexe III, p. 113.

⁴⁶⁶ A. LEURS et F. MEEUW, « Detachering : economische zegen of sociale dumping ? Een visie van een werknemersorganisatie », in *Handboek Europese detachering en vrij verkeer van diensten* (sous la dir. d'Y. JORENS), Bruges, la Charte, 2009, p. 645.

⁴⁶⁷ Entretien du 26 juin avec Monsieur Fabrizio Carpino, précité, (v. note 461), p. 95.

⁴⁶⁸ *Ibidem*.

⁴⁶⁹ Entretien du 1er juillet avec Mesdames Michèle Claus et Monica de Jonghe, précité, (v. note 465), p. 105.

⁴⁷⁰ *Ibidem*.

⁴⁷¹ *Ibid.*

⁴⁷² *Ibid.*

⁴⁷³ *Ibid.*, p. 114.

⁴⁷⁴ *Ibid.*

échanger leurs informations et pour accroître la qualité de leur travail. Elles se sont ainsi très tôt conformées au droit européen. En effet, en misant sur cette collaboration entre ses propres services situés aux différents échelons de la structure institutionnelle et entre ces derniers et ceux relevant de l'autorité des autres Etats membres, la Belgique respecte tout aussi bien les enseignements de la jurisprudence de la Cour de justice de l'Union européenne que le prescrit de la directive 2014/67. Les partenaires sociaux rencontrés soulignent le rôle important que joue l'administration dans la bonne application des dispositions relatives au détachement. Ils souhaitent cependant que plus de moyens soient alloués à ses services pour les rendre encore plus performants.

CHAPITRE 4: DEFENSE DES DROITS DES TRAVAILLEURS ET SANCTIONS

4.1. Action en justice

4.1.1. Directive 96/71/CE

Ce sont les Etats membres qui ont été chargés de veiller à ce que « les travailleurs et/ ou leurs représentants disposent de procédures adéquates aux fins de l'exécution des obligations prévues par la présente directive⁴⁷⁵ ». Pour faire valoir leur droit au respect des conditions de travail et d'emploi qui y étaient visées, ceux-ci devaient même pouvoir intenter une double action en justice : dans l'Etat membre où ils étaient détachés et dans un autre Etat membre, où les conventions internationales existantes en matière de compétence judiciaire lui permettent de le faire⁴⁷⁶.

4.1.2. Jurisprudence

Jusqu'à ce jour, la Cour de Justice de l'Union européenne n'a pas encore vérifié si les dispositions nationales d'un Etat membre d'application à une action en justice étaient conformes à celles du droit communautaire.

4.1.3. Législation belge

La Belgique ne tarda pas à se conformer aux nouvelles orientations tracées par la Commission⁴⁷⁷ puisqu'elle adopta en juin 2007⁴⁷⁸ une loi grâce à laquelle le législateur inséra dans la loi du 5 mars 2002⁴⁷⁹ les nouveaux articles *8bis* et *8ter*⁴⁸⁰.

L'article *8bis* énonce que : « Les travailleurs qui sont ou étaient détachés en Belgique peuvent intenter une action en justice en Belgique pour faire valoir les droits qui leur sont reconnus par le Chapitre II de la loi du 5 mars 2002, sans préjudice⁴⁸¹, le cas échéant, de la faculté d'intenter, conformément aux conventions internationales existantes en la matière de compétence judiciaire, une action en justice dans un autre Etat. »⁴⁸²

⁴⁷⁵ Dir. (CE) n° 71/1996 du Parlement Européen et du Conseil du 16 décembre 1996 concernant le détachement de travailleurs effectué dans le cadre d'une prestation de services, art. 5, *J.O.C.E.*, L 18, du 21 janvier 1997, p. 5.

⁴⁷⁶ *Ibidem*, art. 6.

⁴⁷⁷ Communication de la Commission – Orientations concernant le détachement de travailleurs effectué dans le cadre d'une prestation de services, *C.O.M.* (2006) 159 final, p. 10.

⁴⁷⁸ Loi du 3 juin 2007 portant des dispositions diverses relatives au travail, *M.B.*, 23 juillet 2007, p. 39313.

⁴⁷⁹ Loi du 5 mars 2002 transposant la directive 96/71/[CE] du Parlement européen et du Conseil du 16 décembre 1996 concernant le détachement de travailleurs effectué dans le cadre d'une prestation de services et instaurant un régime simplifié pour la tenue de documents sociaux par les entreprises qui détachent des travailleurs en Belgique, *M.B.*, 13 mars 2002, p. 10638.

⁴⁸⁰ Loi du 3 juin 2007, précitée, (v. note 478), art. 2 et 3.

⁴⁸¹ B. LANTIN, « Loi du 5 mars 2002 : Le détachement de travailleurs étrangers en Belgique », *Ors.*, 2003, p. 5.

⁴⁸² Loi du 3 juin 2007, précitée, (v. note 478), art. 2, al. 2.

Quant à lui, l'article 8ter dispose que : « Les organisations représentatives des travailleurs et les organisations représentatives des employeurs⁴⁸³ peuvent ester en justice en Belgique dans tous les litiges auxquels l'application du Chapitre II pourrait donner lieu pour la défense des droits que les travailleurs détachés en Belgique puissent dans le Chapitre II de la présente loi.»⁴⁸⁴

Le droit également ouvert aux organisations n'empêche aucunement le travailleur détaché d'agir en son nom, de se joindre à l'action ainsi menée ou d'intervenir à la cause⁴⁸⁵.

Les organisations représentatives des travailleurs et celles qui représentent les employeurs peuvent mener une action même si le travailleur concerné ne leur a pas donné son autorisation formelle de le faire⁴⁸⁶. Elles ne peuvent cependant agir en justice que si elles ont reçu l'autorisation de le faire de la part de l'organisation interprofessionnelle de travailleurs ou d'employeurs⁴⁸⁷, à laquelle elles sont affiliées⁴⁸⁸ et qui, avant de la délivrer⁴⁸⁹, se sera mis en devoir d'informer les autres organisations interprofessionnelles de l'action projetée afin de leur donner l'occasion d'intervenir dans la procédure⁴⁹⁰.

4.1.4. Acteurs institutionnels

Dans sa communication du 4 avril 2007, la Commission avait réitéré sa demande à l'attention des pays membres de l'UE de veiller à permettre aux travailleurs détachés eux-mêmes ou à leurs représentants de faire valoir leur droit en justice dans l'Etat membre d'accueil⁴⁹¹. Des procédures devaient être expressément prévues à cet effet⁴⁹².

4.1.5. Directive d'exécution 2014/67/UE

Les Etats membres sont une fois de plus⁴⁹³ fermement invités à mettre en place des mécanismes de recours efficaces à l'avantage du travailleur détaché qui a subi une perte ou un préjudice lié au non-respect des conditions de travail et d'emploi garanties à l'article 3 de la directive 96/71/CE⁴⁹⁴. Il s'agira le plus souvent d'obtenir la récupération de toute rémunération nette impayée, de tout arriéré ou de toute taxe ou cotisation sociale indûment retenue sur le salaire par l'employeur, etc.⁴⁹⁵ Il pourra porter plainte directement contre son employeur et engager une procédure judiciaire ou administrative⁴⁹⁶, lui-même ou, avec son accord, par l'intermédiaire de syndicats ou de toute autre association, ayant un intérêt légitime à voir garanti le respect

⁴⁸³ Y. JORENS, « Le détachement des travailleurs en droit européen », *J.D.E.*, 2011, p. 90.

⁴⁸⁴ Loi du 3 juin 2007, précitée, (v. note 478), art. 3, al. 2.

⁴⁸⁵ Loi du 3 juin 2007 portant des dispositions diverses relatives au travail, art. 3, al. 3., *M.B.*, 23 juillet 2007, p. 39313.

⁴⁸⁶ *Ibidem*, art. 3, al. 4.

⁴⁸⁷ *Ibid.*, art. 3, al. 5.

⁴⁸⁸ Loi du 5 décembre 1968 sur les conventions collectives de travail et les commissions paritaires, art. 3, 1., *M.B.*, 15 janvier 1969, p. 267.

⁴⁸⁹ Loi du 3 juin 2007, précitée, (v. note 485), art. 3, al. 7.

⁴⁹⁰ *Ibidem*, art. 3, al. 8.

⁴⁹¹ Communication de la Commission – Orientations concernant le détachement de travailleurs effectué dans le cadre d'une prestation de services, *C.O.M.* (2006) 159 final, p. 11.

⁴⁹² *Ibidem*.

⁴⁹³ Dir. (CE) n° 71/1996 du Parlement Européen et du Conseil du 16 décembre 1996 concernant le détachement de travailleurs effectué dans le cadre d'une prestation de services, art. 5, *J.O.C.E.*, L 18, du 21 janvier 1997, p. 5.

⁴⁹⁴ Proposition de Directive du Parlement Européen et du Conseil relative à l'exécution de la directive 96/71/CE concernant le détachement de travailleurs effectué dans le cadre d'une prestation de services, art. 11, 1., *C.O.M.* (2012) 131 final, p. 37 ; Dir. (UE) n° 67/2014 du Parlement européen et du Conseil du 15 mai 2014, relative à l'exécution de la directive 96/71/CE concernant le détachement de travailleurs effectué dans le cadre d'une prestation de services et modifiant le règlement (UE) n° 1024/2012 concernant la coopération administrative par l'intermédiaire du système d'information du marché intérieur (« règlement IMI »), art. 11, 1., *J.O.U.E.*, L 159, du 28 mai 2014, p.24.

⁴⁹⁵ Dir. (UE) n° 67/2014, précitée, (v. note 494), art. 11, 6., p. 24.

⁴⁹⁶ Proposition de Directive du Parlement Européen et du Conseil relative à l'exécution de la directive 96/71/CE concernant le détachement de travailleurs effectué dans le cadre d'une prestation de services, art. 11, 1., *C.O.M.* (2012) 131 final, p. 37 ; Dir. (UE) n° 67/2014 du Parlement européen et du Conseil du 15 mai 2014, relative à l'exécution de la directive 96/71/CE concernant le détachement de travailleurs effectué dans le cadre d'une prestation de services et modifiant le règlement (UE) n° 1024/2012 concernant la coopération administrative par l'intermédiaire du système d'information du marché intérieur (« règlement IMI »), art. 11, 1., *J.O.U.E.*, L 159, du 28 mai 2014, p.24.

des dispositions de la présente directive⁴⁹⁷. Dans ce cadre, une protection spécifique contre tout traitement défavorable que pourrait lui infliger son employeur doit être assurée au travailleur⁴⁹⁸. L'action est également accessible au travailleur sur le territoire de l'Etat membre sur lequel il a ou a été détaché, même lorsque le détachement a pris fin et même s'il en est revenu⁴⁹⁹. L'action du travailleur et /ou de ses représentants autorisés se fera dans le respect des différentes règles relatives à la compétence des tribunaux des Etats membres, notamment établies par les conventions internationales et par les dispositions relevant du droit de l'Union et des droits nationaux⁵⁰⁰.

4.1.6. Partenaires sociaux

Le secrétaire régional de la FGTB est formel quand il déplore que tant la dénonciation des pratiques illicites des employeurs que l'action en justice soit si peu envisagée par les travailleurs détachés parce qu'ils craignent d'être sanctionnés en étant licenciés⁵⁰¹. Ils ne sollicitent les syndicats pour être représentés en justice que dans les cas les plus extrêmes : Monsieur Briscolini précise qu'« [un groupe de travailleurs] ne vient que s'il y a eu, à un moment donné, un dysfonctionnement ou une mauvaise organisation dans la chaîne qui a provoqué un non – paiement⁵⁰² » tandis que son homologue de la CSC rapporte que « le peu de travailleurs qui ont accepté de déposer plainte sont ceux qui ont été abandonnés à leur propre sort à un moment donné, [qui] n'avaient ni argent ni moyen pour retourner dans leur pays [et qu']à ce moment, ces gens sont venus vers nous⁵⁰³ ».

4.1.7. Conclusion intermédiaire

Immédiatement après que la Commission eut enjoint aux Etats membres de se conformer en la matière au prescrit de la Directive 96/71, la Belgique adopta en 2007 une loi qui autorise les travailleurs détachés et leurs organisations représentatives à ester en justice afin d'y défendre leurs droits. La Belgique est à nouveau en cela une première de la classe européenne. Les partenaires sociaux n'avaient pas imaginé que les travailleurs recourraient si peu à cette faculté de peur de perdre leur travail et déplorent que cette possibilité ne soit utilisée que dans des cas extrêmes.

4.2. Responsabilité solidaire

4.2.1. Directive 96/71/CE

Cette mesure susceptible d'assurer la protection des droits sociaux des travailleurs n'était nullement envisagée au moment de la prise de la directive sur le détachement.

⁴⁹⁷ *Ibidem*, art. 11, 3.

⁴⁹⁸ Dir. (UE) n°67/2014 du Parlement européen et du Conseil du 15 mai 2014, relative à l'exécution de la directive 96/71/CE concernant le détachement de travailleurs effectué dans le cadre d'une prestation de services et modifiant le règlement (UE) n° 1024/2012 concernant la coopération administrative par l'intermédiaire du système d'information du marché intérieur (« règlement IMI »), art. 11, 5., p. 24.

⁴⁹⁹ *Ibidem*, art. 11, 1. et 6. *in fine*, pp. 24 et 25.

⁵⁰⁰ Proposition de Directive du Parlement Européen et du Conseil relative à l'exécution de la directive 96/71/CE concernant le détachement de travailleurs effectué dans le cadre d'une prestation de services, art. 11, 2. et 4., C.O.M. (2012) 131 final, p. 37.

⁵⁰¹ Entretien du 24 juin avec Monsieur Carlo Briscolini, secrétaire régional de la centrale générale FGTB de Charleroi Sud Hainaut, voir annexe I, p. 88.

⁵⁰² *Ibidem*.

⁵⁰³ Entretien du 26 juin avec Monsieur Fabrizio Carpino, secrétaire régional de la CSC Charleroi - Bâtiment, Industrie et Energie, annexe II, p. 101.

4.2.2. Jurisprudence

Une jurisprudence de la Cour de Justice européenne a été élaborée selon laquelle « il y a lieu d'accepter que l'intérêt général lié à la protection sociale des travailleurs [...] puisse constituer une raison impérieuse justifiant que soient imposées à un employeur établi dans un autre État membre qui effectue une prestation de services dans l'État membre d'accueil des obligations susceptibles de constituer des restrictions à la libre prestation des services⁵⁰⁴ ».

La Cour eut ainsi déjà à se prononcer sur la conformité des systèmes de responsabilité solidaire institués dans certains Etats membres avec les dispositions contenues dans les Traités européens. Elle jugea disproportionné le régime belge de responsabilité solidaire afférent aux dettes fiscales⁵⁰⁵ tandis qu'elle reconnut que la responsabilité solidaire allemande en cas de non paiement des salaires était justifiée eu égard à la défense des travailleurs détachés⁵⁰⁶.

4.2.3. Législation belge

Au moment même où le processus d'élaboration de la proposition de directive d'exécution de la directive sur le détachement touchait à sa fin⁵⁰⁷, le gouvernement belge mit en place un mécanisme⁵⁰⁸ en cascade qui tenait les donneurs d'ordre, les entrepreneurs et les sous-traitants comme solidairement responsables du paiement⁵⁰⁹ de la rémunération des travailleurs (et des cotisations sociales y afférentes⁵¹⁰) lorsque leurs entrepreneurs et les sous-traitants qui leur succédaient dans la chaîne manquaient gravement à leur obligation de la leur payer dans les délais⁵¹¹. A ce jour, la responsabilité solidaire pour le paiement de la rémunération n'est en vigueur que dans les dix secteurs d'activités suivants : gardiennage et/ou surveillance, construction, agriculture, nettoyage, horticulture, installation et distribution d'électricité, ameublement et transformation du bois, constructions métalliques, mécaniques et électriques, industrie et commerce alimentaire (dont le secteur de la viande) et plus récemment, le transport⁵¹². Elle ne s'applique nullement au donneur d'ordre-personne physique qui fait exécuter des travaux à des fins strictement privées⁵¹³. Notification écrite doit être donnée au donneur d'ordre, aux entrepreneurs et aux sous-traitants par les inspecteurs sociaux de ce que leurs entrepreneurs ou leurs sous-traitants ont manqué à leur obligation de paiement de la rémunération de leurs travailleurs⁵¹⁴. La période durant laquelle la responsabilité solidaire s'exerce ne peut excéder un an et ne prend cours au plus tôt qu'après l'expiration d'un dernier délai de quatorze jours ouvrables après la notification⁵¹⁵, qui peut être utilisé par le responsable solidaire pour « se libérer de la chaîne⁵¹⁶ » en brisant la collaboration si les dispositions du contrat le lui permettent. Sans pouvoir détailler davantage toutes les dispositions de cette réglementation, il y a lieu de

⁵⁰⁴ C.J.C.E., 23 novembre 1999 (Jean-Claude Arblade, Arblade & Fils SARL, civilement responsable et Bernard Leloup, Serge Leloup et Sofrage SARL, civilement responsable) affaires jointes C-369/96 et C-376/96, point 51, *Rec. C.J.C.E.*, 1999, I, p. 8518.

⁵⁰⁵ C.J.C.E. (1^{ère} ch.), 9 novembre 2006 (Commission c. Belgique), C-433/04, point 19, *Rec. C.J.C.E.*, 2006, I, p. 10677.

⁵⁰⁶ C.J.C.E. (2^{ème} ch.), 12 octobre 2004 (Wolff & Müller GmbH & Co. KG c. José Filipe Pereira Félix), C-60/03, points 37 et 40, *Rec. C.J.C.E.*, 2004, I, pp. 9568-9569.

⁵⁰⁷ Qui fut adoptée par la Commission à Bruxelles le 21 mars 2012.

⁵⁰⁸ Loi-programme (I) du 29 mars 2012, art. 66, insérant dans la loi du 12 avril 1965 concernant la protection de la rémunération des travailleurs un chapitre VI/1 intitulé « Chapitre VI/1. - Responsabilité solidaire pour le paiement de la rémunération », *M.B.*, 6 avril 2012, p. 22165.

⁵⁰⁹ A. LEURS et F. MEEUW, «Detachering : economische zegen of sociale dumping ? Een visie van een werknemersorganisatie», in *Handboek Europese detachering en vrij verkeer van diensten* (sous la dir. d'Y. JORENS), Bruges, la Charte, 2009, p. 643.

⁵¹⁰ Loi-programme (I) du 29 mars 2012, précitée, (v. note 508), art. 78, p. 22167.

⁵¹¹ *Ibidem*, art. 68, p. 22165.

⁵¹² <http://www.emploi.belgique.be/defaultTab.aspx?id=442#AutoAncher4> (16 juillet 2014).

⁵¹³ Loi-programme (I) du 29 mars 2012, précitée, (v. note 508), art. 71, p. 22166.

⁵¹⁴ Loi-programme (I) du 29 mars 2012, art. 75, *M.B.*, 6 avril 2012, p. 22167.

⁵¹⁵ *Ibidem*, art. 69, §4, p. 22166.

⁵¹⁶ M. MORSA, « Le détachement des travailleurs ou le difficile équilibre entre les libertés du marché et les droits sociaux fondamentaux », *J.T.T.*, 2014, p. 191.

souligner qu'elle ne vaut que pour des dettes salariales futures, devenues exigibles dès le début de la période de responsabilité solidaire telle que définie ci-avant, et non pour des dettes salariales passées, qui étaient exigibles avant que ne s'ouvre celle-ci⁵¹⁷.

4.2.4. Acteurs institutionnels

A plusieurs reprises, le Parlement européen a attiré l'attention de la Commission sur la nécessité de lutter contre les chaînes de sous-traitance d'une longueur excessive⁵¹⁸ et a manifesté son intention de voir consacrer la responsabilité solidaire au niveau européen⁵¹⁹.

Les avis des Etats membres sont quant à eux partagés vis-à-vis de cette problématique⁵²⁰. Certains estiment qu'une telle disposition pourrait avoir pour désavantage de réduire le nombre de prestations de services transfrontalières. En effet, les entreprises pourraient appréhender ce mécanisme moins comme une opportunité qui leur serait offerte d'exercer à leur avantage une saine gestion des risques⁵²¹ que comme une nouvelle charge administrative qui leur serait imposée et qui les obligerait à supporter en définitive en lieu et place des autorités publiques, la responsabilité de contrôler si les entreprises, auxquelles elles délèguent une partie de leurs activités, respectent ou non les dispositions applicables en matière du droit du travail⁵²².

D'autres évoquent le fait qu'un mécanisme de responsabilité solidaire trouverait difficilement à s'intégrer dans les droits nationaux de certains Etats membres qui peuvent tous régler les relations de travail qui s'y nouent d'une manière qui leur est spécifique⁵²³. Or, le législateur européen n'entend pas s'immiscer dans les affaires internes des Etats membres, préférant leur laisser le choix d'instaurer un régime juridique de responsabilité, s'ils en sont encore dépourvus, de garder celui qu'ils ont mis en place préalablement en l'état ou encore de rendre ce dernier plus strict⁵²⁴. Force est bien de constater qu'un modèle européen commun, capable de transcender les particularismes⁵²⁵ nationaux est bien malaisé à trouver. En effet, si neuf⁵²⁶ Etats membres de l'Union européenne ont intégré un principe de responsabilité tenant pour solidairement ou conjointement responsables des personnes tierces au contrat de travail, qui lie l'employeur à son travailleur, en cas de non-paiement des cotisations de sécurité sociale, des impôts ou du salaire minimal et que certains sont ressemblants, d'autres présentent par contre des différences manifestes⁵²⁷.

⁵¹⁷ B. CROIMANS et F. VAN OVERMEIREN, « Hoofdelijke aansprakelijkheid voor loonschulden : eerste beoordeling van de juridische et praktische gevolgen », *Or.*, 2014, p. 111.

⁵¹⁸ Question avec demande de réponse écrite à la Commission - Article 117 du règlement – par Ivo BELET, Elmar BROK et Ria OOMEN-RUIJTEN, séance du 13 juillet 2011, <http://www.europarl.europa.eu/sides/getDoc.do?pubRef=-%2f%2fEP%2f%2fTEXT%2bWQ%2bE-2011-006753%2b0%2bDOC%2bXML%2bV0%2f%2fFR&language=FR> (5 août 2014).

⁵¹⁹ Rapport sur la responsabilité sociale des entreprises sous-traitantes dans les chaînes de production, fait au nom de la Commission de l'emploi et des affaires sociales (Rapp. L. LEHTINEN), *P.E. Doc.*, A6-0065/2009 du 12 février 2009, p. 7, point 14 et p. 12.

⁵²⁰ Communication de la Commission au Conseil, au Parlement européen, au Comité économique et social européen et au Comité des régions - Issue de la consultation publique sur le Livre vert de la Commission "Moderniser le droit du travail pour relever les défis du XXI^e siècle", *C.O.M.* (2007) 627 final, pp. 8-9.

⁵²¹ R. E. LÖFSTEDT, « Reclaiming health and safety for all: an independent review of health and safety legislation », nov. 2011, p. 1, https://www.gov.uk/government/uploads/system/uploads/attachment_data/file/66790/lofstedt-report.pdf (5 août 2014).

⁵²² Proposition de Directive du Parlement Européen et du Conseil relative à l'exécution de la directive 96/71/CE concernant le détachement de travailleurs effectué dans le cadre d'une prestation de services, *C.O.M.* (2012) 131 final, p. 21.

⁵²³ M. HOUWERZIJL et S. PETERS, « Liability in Subcontracting Processes in the European Construction Sector » - Etude réalisée en 2008 par la Fondation européenne pour l'amélioration des conditions de vie et de travail, p.44 <http://www.eurofound.europa.eu/publications/htmlfiles/ef0894.htm> (24 mai 2014).

⁵²⁴ Proposition de Directive d'exécution, précitée, (v. note 522).

⁵²⁵ S. FEENSTRA, « Detachering van werknemers in het kader van het verrichten van diensten – Het arbeidsrechtelijke kader – Richtlijn 96/71/EG », in *Handboek Europese detachering en vrij verkeer van diensten* (sous la dir. d'Y. JORENS), Bruges, la Charte, 2009, p. 307.

⁵²⁶ AT, BE, DE, ES, FI, FR, IT, NL et la Norvège, dont l'adhésion à l'UE a été refusée par voie référendaire par sa population.

⁵²⁷ Y. JORENS, S. PETERS et M. HOUWERZIJL, « Etude sur la protection des droits des travailleurs dans le cadre des processus de sous-traitance au sein de l'Union européenne Projet DG EMPL/B2 - VC/2011/0015 » – Etude réalisée en 2012 par l'Université de Gand en consortium avec l'Université d'Amsterdam, p. 3, ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=7923&langId=en (25 mai 2014).

C'est à l'initiative du Conseil des ministres de l'Union européenne qu'a pu se dégager, le neuf décembre 2013, un compromis quant à la responsabilité solidaire entre le Royaume-Uni et la majorité des Etats devenus membres de 2004 à 2007, qui ne souhaitaient pas lui voir recevoir un caractère obligatoire, et ceux des Etats membres qui espéraient la voir étendre à l'ensemble de la chaîne de sous-traitance et à tous les secteurs d'activité⁵²⁸. C'est la raison pour laquelle des différences sensibles sont à observer entre le texte de la proposition de directive et celui de la directive adoptée au terme de son parcours législatif.

4.2.5. Directive d'exécution 2014/67/UE

La responsabilité solidaire adoptée est restée limitée au contractant dont l'employeur, qui est plus précisément décrit comme le prestataire de services ou l'agence d'intérim ou de placement⁵²⁹, est un sous-traitant direct et aux droits acquis par le travailleur dans leur relation contractuelle⁵³⁰. Dans le respect du droit de l'Union et en s'abstenant de toute mesure discriminatoire et non proportionnée, les Etats membres restent cependant libres d'étendre la responsabilité en cas de sous-traitance à d'autres secteurs que celui de la construction ou d'en durcir les règles d'application⁵³¹.

Les pays réfractaires au caractère obligatoire de la responsabilité du sous-traitant l'ont emporté. Elle n'est imposée qu'« en ce qui concerne les activités dans le domaine de la construction visées à l'annexe de la directive 96/71/CE⁵³² », c'est-à-dire dans le secteur de la construction. De plus, même dans ce secteur, des sanctions effectives et proportionnées peuvent lui être substituées et infligées au contractant défaillant⁵³³.

S'il faut saluer l'avancée que constitue la possibilité offerte aux Etats membres, moyennant consultation préalable des partenaires sociaux, respect de leur droit national et observation des principes de proportionnalité et de non-discrimination, d'instaurer pareille responsabilité du sous-traitant en vue de combattre les fraudes et les abus⁵³⁴, il faut déplorer qu'elle ne vise plus que toute rémunération nette impayée⁵³⁵ et ne s'étende plus ni aux arriérés ni aux sommes indûment retenues sur les salaires au titre de cotisations sociales ou fiscales⁵³⁶.

Enfin, un contractant peut se dédouaner de sa responsabilité s'il a respecté les obligations de diligence que lui imposait son droit national⁵³⁷.

4.2.6. Partenaires sociaux

Depuis la signature du traité de Rome le 25 mars 1957, la Fédération des Entreprises de Belgique⁵³⁸ s'est toujours montrée partisane⁵³⁹ d'une libre prestation de services exercée au sein de l'Union européenne⁵⁴⁰.

⁵²⁸ M. MORSA, « Le détachement des travailleurs ou le difficile équilibre entre les libertés du marché et les droits sociaux fondamentaux », *J.T.T.*, 2014, p. 185.

⁵²⁹ Proposition de Directive du Parlement Européen et du Conseil relative à l'exécution de la directive 96/71/CE concernant le détachement de travailleurs effectué dans le cadre d'une prestation de services, art. 12, 1., *C.O.M.* (2012) 131 final, p. 38.

⁵³⁰ *Ibidem* ; Dir. (UE) n°67/2014 du Parlement européen et du Conseil du 15 mai 2014, relative à l'exécution de la directive 96/71/CE concernant le détachement de travailleurs effectué dans le cadre d'une prestation de services et modifiant le règlement (UE) n° 1024/2012 concernant la coopération administrative par l'intermédiaire du système d'information du marché intérieur (« règlement IMI »), art. 12, 1. et 3., *J.O.U.E.*, L 159, du 28 mai 2014, p. 25.

⁵³¹ Proposition de directive d'exécution, précitée, (v. note 529), art. 12, 3. ; Dir. (UE) n°67/2014, précitée, (v. note 530), art. 12, 4.

⁵³² *Ibidem*, art. 12, 1. ; *ibidem*, art. 12, 2.

⁵³³ Dir. (UE) n°67/2014, précitée, (v. note 530), art. 12, 6.

⁵³⁴ *Ibidem*, art. 12, 1.

⁵³⁵ *Ibidem*.

⁵³⁶ Proposition de directive d'exécution, précitée, (v. note 529), art. 12, 1., (n).

⁵³⁷ Dir. (UE) n°67/2014 du Parlement européen et du Conseil du 15 mai 2014, relative à l'exécution de la directive 96/71/CE concernant le détachement de travailleurs effectué dans le cadre d'une prestation de services et modifiant le règlement (UE) n° 1024/2012 concernant la coopération administrative par l'intermédiaire du système d'information du marché intérieur (« règlement IMI »), art. 12, 5., *J.O.U.E.*, L 159, du 28 mai 2014, p.25.

⁵³⁸ Désignée ci-après par l'acronyme « FEB ».

Elle reconnaît cependant que cette liberté ne peut être exercée sans limite et estime nécessaire le respect des droits des travailleurs et la mise en œuvre des moyens permettant d'éviter toute concurrence déloyale⁵⁴¹.

« Voor zover zij het mogelijk zou moeten maken concurrentievervalsing tussen de buitenlandse dienstenverleners en die welke in België werkzaam zijn te vermijden en te zorgen voor de bescherming van de werknemers en sociale dumping te vermijden⁵⁴² », la FEB a soutenu les buts de la Directive - détachement⁵⁴³ et les dispositions qui ont été prises en droit belge lors de sa transposition^{544 545}.

La FEB désapprouva cependant le mécanisme de responsabilité solidaire⁵⁴⁶ que la Belgique instaura à charge des entreprises belges⁵⁴⁷. Ainsi, Mesdames Claus et de Jonghe regrettent qu'il ne sanctionne pas suffisamment les employeurs véreux⁵⁴⁸. Alors que des entreprises, qui sont certes en défaut mais qui sont davantage mal informées que malhonnêtes, sont tenues pour solidairement responsables, les véritables fraudeurs liquident leurs sociétés⁵⁴⁹, disparaissent pour revenir quelques mois plus tard à la tête d'une nouvelle entreprise sans avoir été le moins du monde inquiétés.

Les représentants des employeurs belges s'y opposèrent donc : « omdat de logica van deze maatregel onbegrijpelijk is. »⁵⁵⁰ En effet, pour éviter tout ennui judiciaire, une entreprise belge, qui souhaite recourir à la sous-traitance, devrait pouvoir contrôler elle-même le respect par ses partenaires des dispositions légales belges relatives à la rémunération et à l'emploi⁵⁵¹. Cette tâche est particulièrement délicate à assumer car, à l'heure actuelle, se créent de longues chaînes de sous-traitance⁵⁵². Les entrepreneurs principaux et les donneurs d'ordre belges peinent à en connaître le nombre de maillons. Cela rend l'exercice d'un véritable contrôle très aléatoire⁵⁵³, d'autant plus que ces mêmes entrepreneurs principaux et ces mêmes donneurs d'ordre belges ne peuvent avoir une connaissance encyclopédique des conditions de rémunération et d'emploi secteur par secteur⁵⁵⁴.

⁵³⁹ B. BUYSE, M. DE JONGHE et S. KOHNENMERGEN, « Sociale fraude bij detachering zorgt voor oneerlijke concurrentie : een visie van een werkgeversorganisatie », in *Handboek Europese detachering en vrij verkeer van diensten* (sous la dir. d'Y. JORENS), Bruges, la Charte, 2009, p. 669.

⁵⁴⁰ Art. 56 TFUE.

⁵⁴¹ B. BUYSE, M. DE JONGHE et S. KOHNENMERGEN, O.C., (v. note 539).

⁵⁴² *Ibid.*, p. 674.

⁵⁴³ Dir. (CE) n° 71/1996 du Parlement Européen et du Conseil du 16 décembre 1996 concernant le détachement de travailleurs effectué dans le cadre d'une prestation de services, J.O.C.E., L 18, du 21 janvier 1997, p. 1.

⁵⁴⁴ B. BUYSE, M. DE JONGHE et S. KOHNENMERGEN, O.C., (v. note 539), p. 675.

⁵⁴⁵ Loi du 5 mars 2002 transposant la directive 96/71/CE du Parlement européen et du Conseil du 16 décembre 1996 concernant le détachement de travailleurs effectué dans le cadre d'une prestation de services et instaurant un régime simplifié pour la tenue de documents sociaux par les entreprises qui détachent des travailleurs en Belgique, M.B., 13 mars 2002, p. 10638 et A.R. du 29 mars 2002 fixant les modalités d'exécution du régime simplifié d'établissement et de tenue de documents sociaux pour les entreprises qui détachent des travailleurs en Belgique et définissant les activités dans le domaine de la construction visées à l'article 6, § 2, de la loi du 5 mars 2002 transposant la directive 96/71/CE du Parlement européen et du Conseil du 16 décembre 1996 concernant le détachement de travailleurs effectué dans le cadre d'une prestation de services et instaurant un régime simplifié pour la tenue de documents sociaux par les entreprises qui détachent des travailleurs en Belgique, M.B., 17 avril 2002, p. 15602.

⁵⁴⁶ A.R. du 24 avril 2006 modifiant l'arrêté royal du 9 juin 1999 portant exécution de la loi du 30 avril 1999 relative à l'occupation des travailleurs étrangers, en vue de la prolongation des mesures transitoires qui ont été introduites suite à l'adhésion de nouveaux Etats membres à l'Union européenne, art. 3, M.B., 28 avril 2006, p. 22318.

⁵⁴⁷ B. BUYSE, M. DE JONGHE et S. KOHNENMERGEN, O.C., (v. note 539), p. 687.

⁵⁴⁸ Entretien du 1er juillet avec Mesdames Michèle Claus et Monica de Jonghe, Premiers conseillers au Centre de Compétence Emploi & Sécurité Sociale de la Fédération des Entreprises de Belgique, voir annexe III, pp. 104-105.

⁵⁴⁹ A. LEURS et F. MEEUW, « Detachering : economische zegen of sociale dumping ? Een visie van een werknemersorganisatie », in *Handboek Europese detachering en vrij verkeer van diensten* (sous la dir. d'Y. JORENS), Bruges, la Charte, 2009, p. 643.

⁵⁵⁰ B. BUYSE, M. DE JONGHE et S. KOHNENMERGEN, O.C., (v. note 539), p. 688.

⁵⁵¹ *Ibidem*.

⁵⁵² A. LEURS et F. MEEUW, « Detachering : economische zegen of sociale dumping ? Een visie van een werknemersorganisatie », in *Handboek Europese detachering en vrij verkeer van diensten* (sous la dir. d'Y. JORENS), Bruges, la Charte, 2009, p. 643.

⁵⁵³ B. BUYSE, M. DE JONGHE et S. KOHNENMERGEN, « Sociale fraude bij detachering zorgt voor oneerlijke concurrentie : een visie van een werkgeversorganisatie », in *Handboek Europese detachering en vrij verkeer van diensten* (sous la dir. d'Y. JORENS), Bruges, la Charte, 2009, p. 688.

⁵⁵⁴ *Ibidem*, p. 689.

« *Hoofdelijke aansprakelijkheid is een disproportionele maatregel*⁵⁵⁵ » estime la Fédération des employeurs de Belgique car, selon elle, c'est aux autorités belges compétentes en la matière qu'il revient de contrôler le respect par les employeurs étrangers de la loi de transposition de la Directive du 5 mars 2002 et d'avoir besoin, de les y contraindre⁵⁵⁶.

« *De Belgische overheid heeft een heer arsenaal aan rechtsmiddelen ter beschikking om detachingsfraude efficiënt te bestrijden.* »⁵⁵⁷. Alourdir de la sorte les charges administratives pesant sur les entreprises belges n'est à leur estime ni nécessaire ni souhaitable car cela affecterait grandement leur compétitivité sur le marché⁵⁵⁸.

Monsieur Briscolini, représentant de la FGTB, regrette que la directive du 15 mai 2014 n'ait généralisé la responsabilité solidaire ni à tous les secteurs d'activités ni à l'ensemble de la cascade des sous-traitants⁵⁵⁹. Le syndicaliste nuance malgré tout son propos : l'expérience belge a fait apparaître que le système avait ses limites dans la mesure où le laps de temps qui s'écoule entre le début de la procédure et la prise de décision excède très souvent les délais légaux⁵⁶⁰. Monsieur Carpino fait également référence à la disparition de sous-traitants défaillants entre les premières constatations des inspecteurs et la fin du délai des quatorze jours ouvrables⁵⁶¹.

4.2.7. Conclusion intermédiaire

La Belgique s'est dotée d'un régime de responsabilité solidaire avant même que le législateur européen ne rende ce mécanisme obligatoire. Il y a cependant lieu de constater qu'il existe des différences flagrantes entre notre régime national et celui qui est désormais prévu par la directive 2014/67. Premièrement, alors que le dispositif européen ne tient uniquement pour solidairement responsable que le sous-traitant direct, le législateur belge n'exclut pas de sanctionner le donneur d'ordre, l'entrepreneur ou encore le sous-traitant. Deuxièmement, si le législateur européen n'entend user de ce mécanisme que pour récupérer des rémunérations nettes, la loi belge permet de surcroît de recouvrer des cotisations sociales. Il n'est guère douteux que notre système national de responsabilité solidaire sera prochainement l'objet de critiques des instances européennes. Par contre, nous notons à son crédit qu'il prévoit au profit de l'employeur, moyennant le respect de différentes conditions, la faculté, également reprise par la suite dans la directive 2014/67, de « casser » la chaîne des responsabilités. Enfin, alors que la directive précitée ne vise que le secteur de la construction, la législation belge la met en application dans dix secteurs d'activités. Pourtant, la position belge ne devrait pas être critiquée puisque le législateur européen a laissé la possibilité aux Etats membres d'étendre cette sanction à d'autres secteurs d'activités.

Les partenaires sociaux rencontrés sont tantôt hostiles à ce mécanisme tantôt déçus car le compromis conclu à son sujet au niveau européen l'a rendu moins protecteur que son homologue belge.

⁵⁵⁵ B. BUYSSE, M. DE JONGHE et S. KOHNENMERGEN, « Sociale fraude bij detachering zorgt voor oneerlijke concurrentie : een visie van een werkgeversorganisatie », in *Handboek Europese detachering en vrij verkeer van diensten* (sous la dir. d'Y. JORENS), Bruges, la Charte, 2009, p. 688.

⁵⁵⁶ *Ibidem*.

⁵⁵⁷ *Ibid*, p. 689.

⁵⁵⁸ *Ibidem*.

⁵⁵⁹ Entretien du 24 juin avec Monsieur Carlo Briscolini, secrétaire régional de la centrale générale FGTB de Charleroi Sud Hainaut, voir annexe I, p. 86.

⁵⁶⁰ *Ibidem*.

⁵⁶¹ Entretien du 26 juin avec Monsieur Fabrizio Carpino, secrétaire régional de la CSC Charleroi - Bâtiment, Industrie et Energie voir annexe II, p. 98.

4.3. Amendes et sanctions

4.3.1. Directive 96/71/CE

Le texte adopté en 1996 préconisait déjà que « les États membres [prissent] des mesures adéquates en cas de non-respect de la présente directive⁵⁶² » mais se limitait à cette louable déclaration d'intention.

4.3.2. Jurisprudence

Jusqu'à ce jour, la Cour de Justice de l'Union européenne n'a pas encore eu à évaluer si les amendes et les sanctions prévues dans le droit national d'un Etat membre étaient ou non conformes au droit communautaire.

4.3.3. Législation belge

4.3.3.1. *Non-respect des règles de protection minimale*

Pour aller à l'essentiel, on rappellera que le législateur belge a prévu des sanctions de niveau un à quatre, qui consistent en peine d'emprisonnement, en amende pénale ou en amende administrative, dont les montants vont croissant et sont fonction de la gravité relative des infractions commises⁵⁶³. Une sanction de niveau 2 est infligée à toute entorse à la durée du temps de travail⁵⁶⁴ et du temps de repos⁵⁶⁵, aux vacances annuelles⁵⁶⁶, au congé de maternité⁵⁶⁷, à la rémunération⁵⁶⁸ et au principe de non-discrimination de traitement entre hommes et femmes⁵⁶⁹. Sera plus lourdement puni le non-respect des dispositions en matière de sécurité, de santé, d'hygiène au travail parmi lesquelles la protection plus particulière à octroyer à la femme enceinte⁵⁷⁰ mais surtout celles ayant trait au travail des enfants et des jeunes⁵⁷¹ qui sont réprimées de façon maximale.

4.3.3.2. *Absence de déclaration LIMOSA*

L'employeur, son préposé ou son mandataire, qui n'a pas déposé de déclaration auprès de l'ONSS préalablement à l'occupation d'un travailleur salarié détaché sur le sol belge⁵⁷², est puni d'une sanction de niveau 4⁵⁷³. Tous encourent soit une peine d'emprisonnement de six mois à trois ans et/ou une amende pénale de 3.600 à 36.000€ soit une amende administrative de 1.800 à 18.000€⁵⁷⁴.

Par contre, ne s'exposent qu'à une sanction de niveau 3⁵⁷⁵ le travailleur indépendant en défaut de dépôt auprès de l'INASTI d'une déclaration préalable à l'exercice de son activité professionnelle en tant qu'indépendant en Belgique et tout commanditaire ou tout utilisateur final qui se sont abstenus de communiquer, aux instances compétentes et avant leur occupation sur le territoire, les coordonnées des travailleurs détachés, salariés ou indépendants, qui n'ont pu leur présenter un accusé de réception

⁵⁶² Dir. (CE) n° 71/1996 du Parlement Européen et du Conseil du 16 décembre 1996 concernant le détachement de travailleurs effectué dans le cadre d'une prestation de services, art. 5., J.O.C.E., L 18, du 21 janvier 1997, p. 5.

⁵⁶³ C. pén. soc., art. 101.

⁵⁶⁴ *Ibid.*, art. 138

⁵⁶⁵ *Ibid.*, art. 141-144

⁵⁶⁶ *Ibid.*, art. 145.

⁵⁶⁷ *Ibid.*, art. 147.

⁵⁶⁸ *Ibid.*, art. 162 et s.

⁵⁶⁹ *Ibid.*, art. 191/1.

⁵⁷⁰ *Ibid.*, art. 123-133.

⁵⁷¹ *Ibid.*, art. 134-137.

⁵⁷² *Ibid.*, art. 182, § 1^{er}.

⁵⁷³ C. pén. soc., art. 101-102.

⁵⁷⁴ Loi du 28 décembre 2011 portant des dispositions diverses en matière de justice (II), art. 2, M.B., 30 décembre 2011, p. 81669.

⁵⁷⁵ C. pén. soc., précité, (v. note 573), art. 101.

LIMOSA- 1 et qui sont occupés pour eux directement ou en sous-traitance⁵⁷⁶. Ils encourent soit une amende pénale de 600 à 6.000€ soit une amende administrative de 300 à 3.000€⁵⁷⁷. Le montant des amendes pénales et administratives doit être multiplié par le nombre de travailleurs ou d'indépendants concernés par l'infraction sans qu'ainsi calculé il ne puisse cependant dépasser le centuple du montant maximal de l'amende initiale⁵⁷⁸.

4.3.3.3. Documents sociaux

Des sanctions de niveau deux à quatre sont respectivement prévues pour des infractions commises en matière de contrat de travail pour l'exécution de travail temporaire, de compte individuel et de registre de présence⁵⁷⁹.

4.3.4. Acteurs institutionnels

La situation était complexe : la nature - pénale, administrative ou mixtes - des sanctions imposées pour le non-respect des dispositions liées au détachement différait d'Etat membre à Etat membre⁵⁸⁰. Alors que les services de la Commission jugeaient de la plus haute importance dans un contexte transnational comme celui du détachement de disposer d'un « instrument commun de reconnaissance mutuelle et d'exécution⁵⁸¹ » des sanctions et/ou des amendes administratives pécuniaires, celui-ci avait longtemps fait défaut. Ils virent poindre une solution dans l'application au contexte du détachement du principe de reconnaissance mutuelle aux sanctions pécuniaires, qui s'appliquait depuis 2005 aux sanctions financières⁵⁸².

4.3.5. Directive d'exécution 2014/67/UE

C'est ainsi que sans préjuger du droit de l'Union applicable, les principes d'assistance et de reconnaissance mutuelles ainsi que les mesures et procédures, qui s'inspirent des systèmes mis en place pour le recouvrement de créances fiscales⁵⁸³ et de sécurité sociale⁵⁸⁴, s'appliquent dorénavant à l'exécution transfrontalière de sanctions et/ou d'amendes administratives pécuniaires infligées à un prestataire de services établi dans un Etat membre en cas de non-respect des règles applicables en matière de détachement de travailleurs dans un autre Etat membre⁵⁸⁵. Les dénominations des autorités compétentes en vertu du droit national des Etats membres pour traiter les demandes d'exécution de sanction et/ou d'amende administrative ou de notification de décision les infligeant seront connues de la Commission⁵⁸⁶. L'autorité de l'Etat requérant ne peut adresser pareille demande à l'autorité de l'Etat requis que si elle en a vérifié la conformité à son droit national et que si la sanction et/ou l'amende qu'elle vise ne font pas l'objet

⁵⁷⁶ *Ibidem*, art. 182, §2 et 183.

⁵⁷⁷ Loi du 28 décembre 2011 précitée.

⁵⁷⁸ C. pén. soc., précité, (v. note 573), art. 103.

⁵⁷⁹ *Ibidem*, art. 186-188.

⁵⁸⁰ Proposition de Directive du Parlement Européen et du Conseil relative à l'exécution de la directive 96/71/CE concernant le détachement de travailleurs effectué dans le cadre d'une prestation de services, C.O.M. (2012) 131 final, p. 22.

⁵⁸¹ Rapport des services de la Commission sur la mise en œuvre de la directive 96/71/CE concernant le détachement des travailleurs effectué dans le cadre d'une prestation de services, SEC (2006) 439 du 4 avril 2006, p. 29.

⁵⁸² Décision-cadre 2005/214/JAI du Conseil du 24 février 2005 concernant l'application du principe de reconnaissance mutuelle aux sanctions pécuniaires, J.O.U.E., L 76, du 22 mars 2005, p. 16.

⁵⁸³ Dir. (UE) n° 24/2010 du Conseil du 16 mars 2010 concernant l'assistance mutuelle en matière de recouvrement des créances relatives aux taxes, impôts, droits et autres mesures, J.O.U.E., L 84, du 31 mars 2010, p.1.

⁵⁸⁴ Règl.(CE) n° 987/2009 du Parlement européen et du Conseil du 16 septembre 2009 fixant les modalités d'application du règlement (CE) n° 883/2004 portant sur la coordination des systèmes de sécurité sociale, art. 75-85, J.O.U.E., L 284, du 30 octobre 2009, p. 1.

⁵⁸⁵ Dir. (UE) n°67/2014 du Parlement européen et du Conseil du 15 mai 2014, relative à l'exécution de la directive 96/71/CE concernant le détachement de travailleurs effectué dans le cadre d'une prestation de services et modifiant le règlement (UE) n° 1024/2012 concernant la coopération administrative par l'intermédiaire du système d'information du marché intérieur (« règlement IMI »), art. 13, 1., J.O.U.E., L 159, du 28 mai 2014, p. 26.

⁵⁸⁶ *Ibid.*, art. 14 et 15, 1., a) et b).

d'une contestation encore pendante⁵⁸⁷. L'autorité requise reconnaît la demande d'exécution ou de notification qui lui est adressée sans autre formalité⁵⁸⁸ et y réserve la suite voulue au plus tard un mois à dater de sa réception⁵⁸⁹. Elle informe l'autorité requérante tant de la suite donnée à sa demande que d'un des trois motifs de refus d'y réserver la suite voulue⁵⁹⁰ : si le montant de la sanction et/ou de l'amende administrative n'atteint pas 350€, si les frais d'exécution sont disproportionnés à la somme à recouvrer ou encore si les droits fondamentaux de la défense, tels qu'ils sont garantis par la Constitution de l'Etat membre requis ont été ignorés⁵⁹¹.

Tant la proposition de directive que le texte définitif⁵⁹² invitent les Etats membres à établir un régime de sanctions applicables aux infractions commises à l'encontre des dispositions nationales qui seront prises en vertu de la directive d'exécution⁵⁹³. Ils devront prendre toutes les mesures nécessaires pour assurer leur application et leur respect et les notifieront à la Commission⁵⁹⁴. Elles devront être suffisamment efficaces pour atteindre l'objectif ainsi visé, proportionnées à la gravité des faits mais sans dépasser le but poursuivi et assez dissuasives pour diminuer le nombre d'infractions⁵⁹⁵.

4.3.6. Partenaires sociaux

Le représentant de la FGTB juge que les sanctions prévues par le code pénal social belge pour les infractions liées au détachement ne sont pas suffisamment dissuasives pour empêcher les cas de récidive⁵⁹⁶. Carlo Briscolini reconnaît le mérite du législateur belge d'avoir érigé en infraction divers manquements à la législation en matière de détachement alors qu'aucune ébauche de code pénal social européen n'existe à l'heure actuelle⁵⁹⁷.

Par analogie à la remarque formulée à propos de la responsabilité solidaire, les représentantes de la FEB regrettent que les sanctions prévues à l'heure actuelle en droit pénal social belge ne touchent que les employeurs solidairement responsables qui sont restés sur le territoire après le constat de l'infraction⁵⁹⁸. D'où la nécessité de doter les autorités judiciaires des moyens techniques et humains nécessaires pour que justice soit rapidement rendue et pour que les entreprises détachantes malhonnêtes soient sanctionnées plutôt financièrement que pénalement⁵⁹⁹.

4.3.7. Conclusion intermédiaire

La Belgique n'est certes pas en reste par rapport à la demande du législateur européen en la matière puisqu'elle s'est déjà dotée de tout un arsenal de sanctions en cas de manquement au droit applicable en matière de détachement de travailleurs. Cependant, les représentants des travailleurs comme ceux des entreprises belges s'accordent pour dire qu'elles ne sont pas suffisamment dissuasives pour décourager les

⁵⁸⁷ *Ibid.*, art. 15, 2., p. 27.

⁵⁸⁸ *Ibid.*, art. 15, 3.

⁵⁸⁹ *Ibid.*, art. 16, 3., p. 28.

⁵⁹⁰ *Ibidem.*

⁵⁹¹ *Ibid.*, art. 17.

⁵⁹² *Ibid.*, art. 20, p. 29.

⁵⁹³ Proposition de Directive du Parlement Européen et du Conseil relative à l'exécution de la directive 96/71/CE concernant le détachement de travailleurs effectué dans le cadre d'une prestation de services, art. 17, C.O.M. (2012) 131 final, p. 41.

⁵⁹⁴ *Ibidem.*

⁵⁹⁵ *Ibid.*, p. 23.

⁵⁹⁶ Entretien du 24 juin avec Monsieur Carlo Briscolini, secrétaire régional de la centrale générale FGTB de Charleroi Sud Hainaut, voir annexe I, p. 87.

⁵⁹⁷ *Ibidem.*

⁵⁹⁸ Entretien du 1er juillet avec Mesdames Michèle Claus et Monica de Jonghe, Premiers conseillers au Centre de Compétence Emploi & Sécurité Sociale de la Fédération des Entreprises de Belgique, voir annexe III, p. 110.

⁵⁹⁹ *Ibid.*, pp. 110-111.

employeurs véreux. Certains d'entre eux estiment que le législateur belge devrait préférer les sanctions financières aux sanctions pénales. Nous relèverons également que le régime de sanction applicable pour défaut de déclaration LIMOSA diffère suivant qu'elle devait être introduite pour un salarié détaché ou pour un indépendant détaché. Cette discrimination pourrait à nouveau faire l'objet d'une question préjudicielle devant la Cour constitutionnelle.

CONCLUSION

En créant le néologisme de flexicurité, les linguistes ont réussi à concilier l'inconciliable et à décrire en un seul mot l'aspiration actuelle à assouplir le marché du travail tout en renforçant la protection sociale. Les rédacteurs de la directive 96/71 relative au détachement les avaient précédés dans la poursuite de ce même objectif de concilier compétitivité des entreprises européennes et protection des droits sociaux des travailleurs.

Il est très délicat de trouver le juste équilibre. D'abord, le contrôle des employeurs afin de vérifier s'ils se conforment aux dispositions relatives au travail détaché est bien nécessaire mais se combine difficilement, voire pas du tout, avec le développement des activités des entreprises nationales à l'étranger. Ensuite, les stratégies de réduction des coûts de production suivies par nos entrepreneurs favorisent généralement les prestataires étrangers qui emploient des travailleurs soumis à des normes sociales plus basses que celles en vigueur dans notre pays. Enfin, ces mêmes travailleurs sont trop souvent heureux de décrocher un emploi à l'étranger afin de percevoir une rémunération bien supérieure à celle qui leur est versée au pays d'origine, quitte à bénéficier d'une protection sociale significativement moindre que celle accordée aux ressortissants nationaux.

Force est de constater que le législateur européen n'a pas réussi à remporter son pari puisque d'innombrables manquements aux dispositions de la directive ont très vite été recensés tant par les organisations syndicales que par les institutions européennes, auxquelles de nombreuses critiques étaient parvenues.

C'est pourquoi ces dernières ont entrepris une longue réflexion afin d'inventorier les instruments que les Etats membres pourraient utiliser pour veiller au respect de la protection des droits sociaux des travailleurs détachés sans freiner les ardeurs des entreprises à développer leurs activités à l'étranger.

Comme si ce dilemme s'était cristallisé dans leurs travées, les discussions entre les assemblées furent houleuses. La Commission, en bonne gardienne du temple, veillait à protéger les libertés économiques contenues dans les traités tandis que le Parlement, dont les membres avaient été élus par les différentes strates sociales des Etats membres et particulièrement de ceux de la vieille Europe, souhaitait voir les droits sociaux traités avec autant d'égards que la libre prestation de services et la liberté de circulation.

Un accord fut cependant trouvé et permit le dépôt en mars 2012 d'une proposition d'exécution. Cette dernière fut adoptée dans le courant du mois de mai de cette année. La toute récente directive 67/2014/UE envisage différentes pistes pour rapidement découvrir les employeurs qui recourent à des pratiques déloyales. Il se fait que ce sont exactement celles auxquelles nous avons pensé en formulant nos hypothèses de recherche: l'information, la coopération entre administration, le contrôle et les sanctions.

L'objectif de notre recherche était de vérifier si le royaume de Belgique est bon élève en matière d'exécution des dispositions relatives au détachement de travailleurs et particulièrement s'il avait aussi prévu dans sa législation des moyens spécifiques pour y parvenir.

Il est indubitable que la Belgique avait adopté certaines de ces mesures bien avant que le législateur européen ne les consacraît récemment.

Si nous envisageons tout d'abord la collaboration, nous ne pouvons que constater que les inspections belges situées dans les zones frontalières de la France et des Pays-Bas ont démontré dès les années 80 leur volonté de travailler de concert avec leurs homologues.

La déclaration Limosa est une création belge. Le législateur belge s'en est doté dès 2007 et, à l'heure actuelle, aucun autre état membre n'utilise un tel système.

La directive 96/71 n'avait manifesté aucune considération pour la traduction des documents sociaux ni pour leur conservation alors que différentes règles de droit belge régissaient déjà ces obligations.

Il en est allé de même pour ce qui était de l'exigence de la représentation de l'entreprise par l'intermédiaire d'un représentant.

Pour éviter les écueils de notre système institutionnel belge si particulier, les autorités belges ont rédigé dès 1993 différentes législations afin de tisser les liens d'une solide collaboration entre les services d'inspection de tous les services compétents des entités fédérées et de l'Etat fédéral.

Enfin, le législateur belge a élaboré son régime de responsabilité solidaire concomitamment à l'adoption de la proposition de directive en 2012. La directive toute nouvellement adoptée prévoit également ce mécanisme mais il est indéniable que le législateur belge a eu, là aussi, une longueur d'avance.

Il faut toutefois quelque peu nuancer notre propos. Il est certain que le législateur belge a souvent fait preuve d'audace en imaginant différents moyens de contrôle. Cependant, leur conformité au droit européen a souvent été jugée insuffisante par la Cour de justice de l'Union européenne. Afin de pouvoir vérifier si les dispositions applicables en matière de détachement de travailleurs sur son territoire étaient respectées, notre royaume a adopté différentes techniques jugées trop strictes et trop restrictives envers les libertés économiques fondamentales des traités. Le législateur belge dut ainsi revoir sa copie à plusieurs reprises et plusieurs fois modifier ses dispositions législatives applicables afin de se conformer aux arrêts de la Cour.

Si quelques imperfections subsistent encore dans les textes législatifs que nous avons analysés, il faut tout de même se rendre à l'évidence : notre petit royaume est certainement un des meilleurs élèves de la classe Europe en matière d'exécution des dispositions relatives au détachement des travailleurs.

Toutes les mesures déjà adoptées sont-elles pour autant suffisantes ? Les partenaires sociaux belges avec lesquels nous nous sommes entretenue ont regretté que certains moyens comme l'action en justice ne soient pas davantage utilisés par les travailleurs. Ils nous ont également apporté un regard critique sur cet arsenal législatif et nous ont démontré que des dérives étaient toujours possibles. Il suffit de songer au double jeu de documents sociaux, à l'octroi systématique du formulaire A1, etc. Les représentantes de la FEB ont attiré notre attention sur les charges toujours plus nombreuses qui incombent aux patrons des entreprises belges. Nous regrettons de ne pas avoir pu prendre connaissance des arguments de l'ETUC, pour incompatibilité d'agenda, tant il aurait été intéressant de vérifier si les revendications des syndicats belges rejoignaient celles de la Confédération européenne des syndicats.

Il faut enfin préciser que le laboratoire Belgique développe encore aujourd'hui de nouveaux prototypes de mécanismes de contrôle. Ainsi, il nous a été permis de consulter le texte de la convention Hainaut-

Belgique⁶⁰⁰, qui fut passée entre les forces politiques, syndicales et patronales, représentatives dans la région concernée et dans le secteur de la construction, pour améliorer sans cesse les dispositifs existants et en imaginer d'autres qui pourraient devenir effectifs dans un futur proche.

Gageons que tous les acteurs belges intéressés au problème du détachement de travailleurs parviendront encore à innover et soutiendront le législateur européen dans sa recherche d'un équilibre entre droits sociaux et libertés fondamentales.

⁶⁰⁰ http://www.eurodetachment-travail.eu/synthese/anticiper-prevenir/Prevenir_Hainaut_FR.pdf (27 juin 2014).

BIBLIOGRAPHIE

1. LEGISLATION

1.1. Législation internationale

Convention internationale (n°81) concernant l'inspection du travail dans l'industrie et le commerce, adoptée à Genève le 11 juillet 1947 par l'organisation internationale du travail au cours de sa trentième session, approuvée par la loi du 29 mars 1957, *M.B.*, 10 mai 1957, p. 3326.

1.2. Législation européenne

1.2.1. Droit primaire

Traité instituant la Communauté européenne, signé à Rome le 25 mars 1957, art. 10, approuvé par la loi du 2 décembre 1957, *M.B.*, 25 décembre 1957, p. 9180.

Traité sur le fonctionnement de l'Union européenne tel que modifié par le traité de Lisbonne, signé le 13 décembre 2007 à Lisbonne et entré en vigueur le 1^{er} décembre 2009, art. 56, *M.B.*, p. 15050.

Traité sur le fonctionnement de l'Union européenne tel que modifié par le traité de Lisbonne, signé le 13 décembre 2007 à Lisbonne et entré en vigueur le 1^{er} décembre 2009, art. 258, *M.B.*, p. 15050.

1.2.2. Droit dérivé

Règl. (CE) n° 883/2004 du Parlement européen et du Conseil du 29 avril 2004 portant sur la coordination des systèmes de sécurité sociale, *J.O.U.E.*, L 166, du 30 avril 2004, pp. 1-123.

Règl.(CE) n° 987/2009 du Parlement européen et du Conseil du 16 septembre 2009 fixant les modalités d'application du règlement (CE) n o 883/2004 portant sur la coordination des systèmes de sécurité sociale, *J.O.U.E.*, L 284, du 30 octobre 2009, pp. 1-42.

Dir. (CEE) n° 533/1991 du Conseil du 14 octobre 1991, relative à l'obligation de l'employeur d'informer le travailleur des conditions applicables au contrat ou à la relation de travail, *J.O.C.E.*, L 288, du 18 octobre 1991, p. 32.

Dir. (CE) n° 71/1996 du Parlement Européen et du Conseil du 16 décembre 1996 concernant le détachement de travailleurs effectué dans le cadre d'une prestation de services, *J.O.C.E.*, L 18, du 21 janvier 1997, p. 1.

Dir. (CE) n° 123/2006 du Parlement européen et du Conseil du 12 décembre 2006 relative aux services dans le marché intérieur, *J.O.U.E.*, L 376, du 27 décembre 2006, p. 36.

Dir. (UE) n° 24/2010 du Conseil du 16 mars 2010 concernant l'assistance mutuelle en matière de recouvrement des créances relatives aux taxes, impôts, droits et autres mesures, *J.O.U.E.*, L 84, du 31 mars 2010, p.1.

Dir. (UE) n°67/2014 du Parlement européen et du Conseil du 15 mai 2014, relative à l'exécution de la directive 96/71/CE concernant le détachement de travailleurs effectué dans le cadre d'une prestation de services et modifiant le règlement (UE) n° 1024/2012 concernant la coopération administrative par l'intermédiaire du système d'information du marché intérieur (« règlement IMI »), *J.O.U.E.*, L 159, du 28 mai 2014, p. 11.

Décision-cadre 2005/214/JAI du Conseil du 24 février 2005 concernant l'application du principe de reconnaissance mutuelle aux sanctions pécuniaires, *J.O.U.E.*, L 76, du 22 mars 2005, p. 16.

1.2.3. Actes préparatoires

1.2.3.1. Commission européenne

Proposition de Directive du Parlement européen et du Conseil relative aux services dans le marché intérieur, *C.O.M.*, (2004) 2 final.

Proposition modifiée de Directive du Parlement Européen et du Conseil relative aux services dans le marché intérieur (présentée par la Commission), *C.O.M.* (2006) 160 final.

Proposition de Directive du Parlement Européen et du Conseil relative à l'exécution de la directive 96/71/CE concernant le détachement de travailleurs effectué dans le cadre d'une prestation de services, *C.O.M.* (2012) 131 final.

Communication de la Commission - Orientations concernant le détachement de travailleurs effectué dans le cadre d'une prestation de services, *C.O.M.* (2006) 159 final.

Communication de la Commission au Parlement européen, au Conseil, au Comité économique et social européen et au Comité des régions – Détachement de travailleurs dans le cadre de la prestation de services : en tirer les avantages et les potentialités maximum tout en garantissant la protection des travailleurs, *C.O.M.* (2007) 304 final.

Communication de la Commission au Conseil, au Parlement européen, au Comité économique et social européen et au Comité des régions - Issue de la consultation publique sur le Livre vert de la Commission "Moderniser le droit du travail pour relever les défis du XXI^e siècle", *C.O.M.* (2007) 627 final.

1.2.3.2. Parlement européen

Rapport sur la proposition de directive du Parlement européen et du Conseil relative aux services dans le marché intérieur, fait au nom de la Commission du marché intérieur et de la protection des consommateurs (Rapp. E. GEBHARDT), *P.E.Doc.*, A6-0409/2005 du 15 décembre 2005, pp. 1-349.

Rapport sur la responsabilité sociale des entreprises sous-traitantes dans les chaînes de production, fait au nom de la Commission de l'emploi et des affaires sociales (Rapp. L. LEHTINEN), *P.E. Doc.*, A6-0065/2009 du 12 février 2009, pp. 1-12.

Rapport sur la proposition de directive du Parlement européen et du Conseil relative à l'exécution de la directive 96/71/CE concernant le détachement de travailleurs effectué dans le cadre d'une prestation de services, fait au nom de la Commission de l'emploi et des affaires sociales (Rapp. D. JAZLOWIECKA), *P.E.Doc.*, A7-0249/2013 du 4 juillet 2013, pp. 1-125.

Résolution législative du Parlement européen sur la proposition de directive du Parlement européen et du Conseil relative aux services dans le marché intérieur
<http://www.europarl.europa.eu/sides/gedo?typtDoc.e=TA&language=FR&reference=P6-TA-2006-61> (19 mars 2014).

Résolution du Parlement européen du 11 juillet 2007 sur la communication de la Commission
« Détachement de travailleurs dans le cadre de la prestation de services – en tirer les avantages
et les potentialités tout en garantissant la protection des travailleurs », *P.E. Doc.*, B6-0266/2007
du 28 juin 2007, p. 1.

Résolution du Parlement européen du 11 juillet 2007 sur la communication de la Commission
« Détachement de travailleurs dans le cadre de la prestation de services – en tirer les avantages
et les potentialités maximum tout en garantissant la protection des travailleurs »,
<http://www.europarl.europa.eu/sides/getDoc.do?pubRef=-//EP//TEXT+TA+P6-TA-2007-0340+0+DOC+XML+V0//FR> (19 mars 2014).

Question parlementaire orale n° O-0041-07 avec débat posée le 19 juin 2007 conformément à
l'article 108 du règlement par Jan Andersson, au nom de la commission de l'emploi et des
affaires sociales à la Commission,
<http://www.europarl.europa.eu/sides/getDoc.do?type=OQ&reference=O-2007-0041&language=FR> (23
février 2014).

Question orale avec débat du 19 juin 2007, posée conformément à l'article 108 du règlement par
Jan Andersson, au nom de la commission de l'emploi et des affaires sociales à la Commission n°
O-0041-07, <http://www.europarl.europa.eu/sides/getDoc.do?type=OQ&reference=O-2007-0041&language=FR> (19 mars 2014).

Question avec demande de réponse écrite à la Commission - Article 117 du règlement – par Ivo
BELET, Elmar BROK et Ria OOMEN-RUIJTEN, séance du 13 juillet 2011,
<http://www.europarl.europa.eu/sides/getDoc.do?pubRef=-%2f%2fEP%2f%2fTEXT%2bWQ%2bE-2011-006753%2b0%2bDOC%2bXML%2bV0%2f%2fFR&language=FR> (5 août 2014).

1.3. Législation belge

- C. pén. soc., art. 12.
- C. pén. soc., art. 101-103.
- C. pén. soc., art. 123-133.
- C. pén. soc., art. 134-137.
- C. pén. soc., art. 138.
- C. pén. soc., art. 141-144.
- C. pén. soc., art. 145.
- C. pén. soc., art. 147.
- C. pén. soc., art. 162 et s.
- C. pén. soc., art. 182, § 1^{er} et § 2.
- C. pén. soc., art. 183.
- C. pén. soc., art. 186-188.
- C. pén. soc., art. 191/1.

Loi du 8 avril 1965 instituant les règlements de travail, *M.B.*, 5 mai 1965, p. 5064.

Loi du 12 avril 1965 concernant la protection de la rémunération des travailleurs, *M.B.*, 30 avril 1965,
p. 4710.

L. coord. du 18 juillet 1966 sur l'emploi des langues en matière administrative, *M.B.*, 2 août 1966, p. 7799.

Loi du 5 décembre 1968 sur les conventions collectives de travail et les commissions paritaires, *M.B.*, 15 janvier 1969, p. 267.

Loi du 27 juin 1969 révisant l'arrêté-loi du 28 décembre 1944 concernant la sécurité sociale des travailleurs, *M.B.*, 25 juillet 1969, p. 7258.

Loi du 16 novembre 1972 concernant l'inspection du travail, *M.B.*, 8 décembre 1972, p. 13467.

Loi du 5 mars 2002 transposant la directive 96/71/[CE] du Parlement européen et du Conseil du 16 décembre 1996 concernant le détachement de travailleurs effectué dans le cadre d'une prestation de services et instaurant un régime simplifié pour la tenue de documents sociaux par les entreprises qui détachent des travailleurs en Belgique, *M.B.*, 13 mars 2002, p. 10638.

Loi du 24 février 2003 concernant la modernisation de la gestion de la sécurité sociale et concernant la communication électronique entre des entreprises et l'autorité fédérale, *M.B.*, 2 avril 2003, p. 16646.

Loi-programme (I) du 27 décembre 2006, *M.B.*, 28 décembre 2006, p. 75178.

Loi du 3 juin 2007 portant des dispositions diverses relatives au travail, *M.B.*, 23 juillet 2007, p. 39313.

Loi du 28 décembre 2011 portant des dispositions diverses en matière de justice (II), *M.B.*, 30 décembre 2011, p. 81667.

Loi-programme (I) du 29 mars 2012, *M.B.*, 6 avril 2012, p. 22143.

Loi du 11 novembre 2013 modifiant le chapitre 8 du titre IV de la loi-programme (I) du 27 décembre 2006 et le Code pénal social, *M.B.*, 27 novembre 2013, p. 92154.

A.R. n° 38 du 27 juillet 1967 organisant le statut social des travailleurs indépendants, *M.B.*, 29 juillet 1967, p. 8071.

A.R. n° 5 du 23 octobre 1978 relatif à la tenue des documents sociaux, *M.B.*, 2 décembre 1978, p. 14952.

A.R. du 8 août 1980 relatif à la tenue des documents sociaux, *M.B.*, 27 août 1980, p. 9863.

A.R. du 29 mars 2002 fixant les modalités d'exécution du régime simplifié d'établissement et de tenue de documents sociaux pour les entreprises qui détachent des travailleurs en Belgique et définissant les activités dans le domaine de la construction visées à l'article 6, § 2, de la loi du 5 mars 2002 transposant la directive 96/71/CE du Parlement européen et du Conseil du 16 décembre 1996 concernant le détachement de travailleurs effectué dans le cadre d'une prestation de services et instaurant un régime simplifié pour la tenue de documents sociaux par les entreprises qui détachent des travailleurs en Belgique, *M.B.*, 17 avril 2002, p. 15602.

A.R. du 5 novembre 2002 instaurant une déclaration immédiate de l'emploi, en application de l'article 38 de la loi du 26 juillet 1996 portant modernisation de la sécurité sociale et assurant la viabilité des régimes légaux des pensions, *M.B.*, 20 novembre 2002, p. 51778.

A.R. du 24 avril 2006 modifiant l'arrêté royal du 9 juin 1999 portant exécution de la loi du 30 avril 1999 relative à l'occupation des travailleurs étrangers, en vue de la prolongation des mesures transitoires qui ont été introduites suite à l'adhésion de nouveaux Etats membres à l'Union européenne, *M.B.*, 28 avril 2006, p. 22317.

A.R. du 20 mars 2007 pris en exécution du Chapitre 8 du Titre IV de la loi-programme (I) du 27 décembre 2006 instaurant une déclaration préalable pour les travailleurs salariés et indépendants détachés, *M.B.*, 28 mars 2007, p. 16975.

A.R. du 1^{er} avril 2007 fixant les modalités d'exécution du régime simplifié de tenue des documents sociaux pour les entreprises qui détachent des travailleurs en Belgique et définissant les activités dans le domaine de la construction visées à l'article 6 § 2, de la loi du 5 mars 2002 transposant la directive 96/71/CE du Parlement et du Conseil du 16 décembre 1996 concernant le détachement des travailleurs effectué dans le cadre d'une prestation de services et instaurant un régime simplifié pour la tenue des documents sociaux par les entreprises qui détachent des travailleurs en Belgique, *M.B.*, 12 avril 2007, p. 20208.

A.R. du 30 avril 2007 relatif à la tenue d'un registre de mesure du temps de travail dans les entreprises ressortissant à la commission paritaire de l'industrie hôtelière, *M.B.*, 3 juillet 2007, p. 36292.

A.R. du 31 août 2007 modifiant l'arrêté royal du 20 mars 2007 pris en exécution du Chapitre 8, du Titre IV, de la loi-programme (I) du 27 décembre 2006, *M.B.*, 13 septembre 2007, p. 48537.

A.R. du 19 mars 2013 modifiant l'arrêté royal du 20 mars 2007 pris en exécution du Chapitre 8 du Titre IV de la loi-programme (I) du 27 décembre 2006 instaurant une déclaration préalable pour les travailleurs salariés et indépendants détachés, *M.B.*, 27 mars 2013, p. 19478.

Décr. Cons. Fl. du 19 juillet 1973 réglant l'emploi des langues en matière de relations sociales entre employeurs et travailleurs, ainsi qu'en matière d'actes et de documents d'entreprise prescrits par la loi et les règlements, *M.B.*, 6 septembre 1973, p. 10089.

Décr. Comm. fr. du 30 juin 1982 relatif à la protection de la liberté de l'emploi des langues et de l'usage de la langue française en matière de relations sociales entre les employeurs et leur personnel ainsi que d'actes et documents des entreprises imposés par la loi et les règlements, *M.B.*, 27 août 1982, p. 9863.

1.4. Législation des autres Etats membres

Arbeitnehmer-Entsendegesetz du 26 février 1996, *B.G.B.I.*, 1996, I, p. 227.

2. JURISPRUDENCE

- C.J.C.E., 17 décembre 1981 (Alfred John Webb), C-279/80, *Recueil de la Jurisprudence de la Cour*, 1981, I, p. 3305.
- C.J.C.E., 31 janvier 1984 (Graziana Luisi et Giuseppe Carbone c. Ministero del Tesoro), affaires jointes C-286/82 et C-26/83, *Recueil de la Jurisprudence de la Cour*, 1984, I, p. 377.
- C.J.C.E. (6^{ème} ch.), 27 mars 1990 (Rush Portuguesa Lda c. Office national d'immigration), C-113/89, *Rec. C.J.C.E.*, I, p. 1417.
- C.J.C.E., 26 février 1991 (Commission c. Italie), C-180/89, *Rec. C.J.C.E.*, 1991, I, p. 709.
- C.J.C.E., 26 février 1991 (Commission c. Grèce), C-198/89, *Rec. C.J.C.E.*, 1991, I, p. 727.
- C.J.C.E., 30 mai 1991 (Commission c. Pays-Bas), C-68/89, *Rec. C.J.C.E.*, 1991, I, p. 2637.
- C.J.C.E. (6^{ème} ch.), 25 juillet 1991 (Manfred Säger c. Denemeyer & Co. Ltd), C-76/90, *Rec. C.J.C.E.*, 1991, I, p. 4221.
- C.J.C.E., 9 août 1994 (Raymond Vander Elst c. Office des migrations internationales), C-43/93, *Rec. C.J.C.E.*, 1994, I, p. 3803.
- C.J.C.E., 5 octobre 1994 (Commission c. France), C-381/93, *Rec. C.J.C.E.*, 1994, I, p. 5145.
- C.J.C.E. (1^{ère} ch.), 28 mars 1996 (Michel Guiot et Climatec SA, en tant qu'employeur civilement responsable), C-272/94, *Rec. C.J.C.E.*, 1996, I, p. 1905.
- C.J.C.E., 23 novembre 1999 (Jean-Claude Arblade, Arblade & Fils SARL, civilement responsable et Bernard Leloup, Serge Leloup et Sofrage SARL, civilement responsable), Affaires jointes C-369/96 et C-376/96, *Rec. C.J.C.E.*, 1999, I, p. 8453.
- C.J.C.E., 10 février 2000 (Fitzwilliam Executive Search Ltd c. Bestuur van het Landelijk instituut sociale verzekeringen), C-202/97, *Rec. C.J.C.E.*, 2000, I, p. 883.
- C.J.C.E. (5^{ème} ch.), 30 mars 2000 (Banks et consorts c. Théâtre royal de la Monnaie), C-178/97, *Rec. C.J.C.E.*, 2005, I, p. 2005.
- C.J.C.E., (5^{ème} ch.), 25 octobre 2001 (Finalarte Sociedade de Construção Civil Lda, et Egnil Sociedade de Construção Civil SA c. Urlaubs –und Lohnauegleichskasse der Bauwirtschaft), C-49/98, et C-71/98 ; (Urlaubs –und Lohnauegleichskasse der Bauwirtschaft c. Amilcar Oliveira Rocha, Tudor Stone Ltd, Turiprata Construções Civil Lda et Duarte dos Santos Susa), C-50/98, C-52/98, C-54/98, C-68/98), *Rec. C.J.C.E.*, 2001, I, p. 7831.
- C.J.C.E. (2^{ème} ch.), 12 octobre 2004 (Wolff & Müller GmbH & Co. KG c. José Filipe Pereira Félix), C-60/03, *Rec. C.J.C.E.*, 2004, I, p. 9553.
- C.J.C.E. (1^{ère} ch.), 21 octobre 2004 (Commission c. Luxembourg), C-445/03, *Rec. C.J.C.E.*, 2004, I, p. 10191.
- C.J.C.E. (1^{ère} ch.), 19 janvier 2006 (Commission c. Allemagne), C-244/04, *Rec. C.J.C.E.*, 2006, I, p. 885.
- C.J.C.E. (4^{ème} ch.), 26 janvier 2006 (Rijksdienst voor Sociale Zekerheid c. Herbosch Kiere), C-2/05, *Rec. C.J.C.E.*, 2006, I, p. 1079.
- C.J.C.E. (1^{ère} ch.), 9 novembre 2006 (Commission c. Belgique), C-433/04, *Rec. C.J.C.E.*, 2006, I, p. 10653.
- C.J.C.E. (1^{ère} ch.), 18 juillet 2007 (Commission c. Allemagne), C-490/04, *Rec. C.J.C.E.*, 2007, I, p. 6095.
- C.J.C.E. (Gde ch.), 11 décembre 2007 (International Transport Workers' Federation et Finnish Seamen's Union c. Viking Line ABP et OÜ Viking Line Eesti), C-438/05, *Rec. C.J.C.E.*, 2007, I, p. 10779.

C.J.C.E. (Gde ch.), 18 décembre 2007 (Laval un Partneri Ltd c. Svenska Byggnadsarbetareförbundet, Svenska Byggnadsarbetareförbundets avdelning 1, Byggettan et Svenska Elektrikerförbundet), C-341/05, *Rec. C.J.C.E.*, 2007, I, p. 11767.

C.J.C.E. (2^{ème} ch.), 3 avril 2008 (Dirk Rüffert c. Land Niedersachsen), C-346/06, *Rec. C.J.C.E.*, 2008, I, p. 1989.

C.J.C.E. (1^{ère} ch.), 19 juin 2008 (Commission des Communautés européennes c. Grand-duché de Luxembourg), C-319/06, *Rec. C.J.C.E.*, 2008, I, p. 4323.

C.J.C.E. (2^{ème} ch.), 1^{er} octobre 2009, (Commission c. Belgique), C-219/08, *Rec. C.J.U.E.*, 2009, I, p. 9213.

C.J.U.E. (2^{ème} ch.), 7 octobre 2010 (Vitor Manuel dos Santos Palhota), C-515/08, *Rec. C.J.U.E.*, 2010, I, p. 9133.

C.J.U.E. (4^{ème} ch.) 19 décembre 2012 (Commission c. Belgique), C- 577/10, <http://curia.europa.eu/juris/document/document.jsf?jsessionid=9ea7d2dc30d5dad986c5342642ebbc4ecb75972185e6.e34KaxiLc3qMb40Rch0SaxuNc3v0?text=&docid=131980&pageIndex=0&doclang=FR&mode=lst&dir=&occ=first&part=1&cid=367941>, (10 juillet 2014).

3. DOCTRINE

- BEERNAERT J. et MAES S., « Limosa onder de Europese loep, Belgische controleaspecten van detachering in het licht van het arrest dos Santos Palhota », *Or.*, 2011, pp. 147-160.
- BUYSSE B., DE JONGHE M. et KOHNENMERGEN S., « Sociale fraude bij detachering zorgt voor oneerlijke concurrentie : een visie van een werkgeversorganisatie », in *Handboek Europese detachering en vrij verkeer van diensten* (sous la dir. d'Y. JORENS), Bruges, la Charte, 2009, pp. 667-692.
- CLESSE Ch.-É. , *Travailleurs détachés et mis à disposition : Droit belge, européen et international*, Bruxelles, Larcier, 2008.
- CROIMANS B. et VAN OVERMEIREN F., « Hoofdelijke aansprakelijkheid voor loonschulden : eerste beoordeling van de juridische et praktische gevolgen », *Or.*, 2014, pp. 106-117.
- d'URSEL O. et VERMEULEN V., « Le détachement des travailleurs : état des lieux de la directive », *Obs. Bxl.*, 2011, pp. 17-20.
- DE RIDDER K., DE PAUW B. et VAN BRAEKEL B., « Le projet LIMOSA : la perspective de l'oiseau migrateur sur l'emploi transfrontalier », *R.B.S.S.*, 2007, pp. 101-145.
- DEBRAY O., « Le détachement de travailleurs au sein de l'E.E.E. », *Ors*, 2001, pp. 85-99.
- DEFOSSEZ A., « Détachement des travailleurs, ordre public et dumping social, suite et certainement pas fin... », obs. sous C.J.C.E. (1^{ère} ch.), 19 juin 2008, *Rev. Dr. ULg*, 2008, pp. 602-612.
- DEFOSSEZ A., « Commentaire et proposition de révision de l'article 3 de la directive relative à l'exécution de la directive détachement », *Rev. trim. dr. europ.*, 2013, pp. 53-75.
- DRIESSE T., « La déclaration dite « LIMOSA » - Les modifications apportées à cette réglementation en 2013 », *Ors.*, 2014, pp. 18-27.
- FEENSTRA S., « Detachering van werknemers in het kader van het verrichten van diensten – Het arbeidsrechtelijke kader – Richtlijn 96/71/EG », in *Handboek Europese detachering en vrij verkeer van diensten* (sous la dir. d'Y. JORENS), Bruges, la Charte, 2009, pp. 227-313.
- FRANKART A., « Contrôle du détachement de travailleurs », note relative à l'arrêt relative Vitor Manuel dos Santos Palhota de la Cour de justice de l'Union européenne du 7 octobre 2010 (C-515/08), *R.D.S.*, 2011, pp. 323-347.
- GRATIA M., « Arrêt *Dos Santos Palhota* de la Cour de justice de l'Union européenne du 7 octobre 2010 : l'ancien système de déclaration préalable au détachement de travailleurs en Belgique sous l'œil de la Cour de justice de l'Union européenne et les éventuelles conséquences de cet arrêt sur le régime dénommé Limosa », note sous C.J.U.E. (2^{ème} ch.), 7 octobre 2010, *Droit pénal de l'entreprise*, 2011, pp. 75- 90.
- HATZOPOULOS V., « Arrêt « Commission c. Belgique » (Limosa) : une exigence de déclaration peut-elle constituer une entrave à la libre prestation de services ? », *J.D.E.*, 2013, pp. 99-102.

- HEYNEN J., « Detachering binnen de Europese Unie : Inspectie door de RSZ : Werkland of zetteland », in *Handboek Europese detachering en vrij verkeer van diensten* (sous la dir. d'Y. JORENS), Bruges, la Charte, 2009, pp. 577- 604.
- HOUWERZIJL M. et PETERS S., « Liability in Subcontracting Processes in the European Construction Sector » - Etude réalisée en 2008 par la Fondation européenne pour l'amélioration des conditions de vie et de travail, <http://www.eurofound.europa.eu/publications/htmlfiles/ef0894.htm> (24 mai 2014).
- JORENS Y., « Detachering en het individuele arbeidsrecht », in *Handboek Europese detachering en vrij verkeer van diensten* (sous la dir. d'Y. JORENS), Bruges, la Charte, 2009, pp. 113-225.
- JORENS Y., « Le détachement des travailleurs en droit européen », *J.D.E.*, 2011, pp. 89- 95.
- JORENS Y., PETERS S. et HOUWERZIJL M., « Etude sur la protection des droits des travailleurs dans le cadre des processus de sous-traitance au sein de l'Union européenne Projet DG EMPL/B2 - VC/2011/0015 » – Etude réalisée en 2012 par l'Université de Gand en consortium avec l'Université d'Amsterdam, pp. 1-35, ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=7923&langId=en (25 mai 2014).
- LANTIN B., « Loi du 5 mars 2002 : Le détachement des travailleurs étrangers en Belgique », *Ors.*, 2003, pp. 2-17.
- LEURS A. et MEEUW F., « Detachering : economische zegen of sociale dumping ? Een visie van een werknemersorganisatie », in *Handboek Europese detachering en vrij verkeer van diensten* (sous la dir. d'Y. JORENS), Bruges, la Charte, 2009, pp. 633-666.
- R. E. LÖFSTEDT, «Reclaiming health and safety for all: an independent review of health and safety legislation», nov. 2011, p. 1, https://www.gov.uk/government/uploads/system/uploads/attachment_data/file/66790/lofstedt-report.pdf (5 août 2014).
- MONSEREZ L., « Limosa in de bouwsector. Een voorbeeld van de impact van het Europees recht op het sociaal recht in de bouwsector. », *T.B.O.*, 2008, pp. 88-95.
- MORSA M., « La déclaration préalable de détachement de travailleurs sous la loupe de la Cour de justice de l'Union européenne : une procédure d'autorisation administrative entravant la libre prestation de service », *J.T.T.*, 2010, pp. 449-453.
- MORSA M., « La déclaration Limosa pour indépendants incompatibles avec la libre prestation de services : stop ou encore ? », *J.T.T.*, 2013, pp. 38-44.
- MORSA M., « « Le détachement des travailleurs ou le difficile équilibre entre les libertés du marché et les droits sociaux fondamentaux », *J.T.T.*, 2014, pp. 178-192.
- MULLER F., *L'information délivrée en matière de détachement des travailleurs*, Strasbourg, septembre 2010, <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=471&langId=fr> (19 juillet 2014).

- MULLER F., *L'effectivité de l'application des règles et des contrôles en matière de détachement de travailleurs effectué dans le cadre d'une prestation de services : quelle coopération entre administrations ?*, http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---lab_admin/documents/genericdocument/wcms_146381.pdf (9 juillet 2014).
- NUYTS D. et SONNEVILLE I., « De omzetting van de « detacheringsrichtlijn » 96/71/EG in België en de andere lidstaten van de EU », *T. Vreemd.*, 2003, pp. 21-28.
- SMETS M. et VANDEN BROECK P., « Detachering en sociale (arbeids) inspectie - De bestrijding van de arbeidsrechtelijke fraude », in *Handboek Europese detachering en vrij verkeer van diensten* (sous la dir. d'Y. JORENS), Bruges, la Charte, 2009, pp. 605-631.
- VAN DER STEEN I., « Beperkingen op het vrije dienstenverkeer ter bescherming van werknemers », *N.T.E.R.*, 2000, pp. 88-95.
- VAN HAVERBEKE P., « Le détachement intracommunautaire des travailleurs ; aspects de sécurité sociale » in *Regards croisés sur la sécurité sociale* (sous la dir. de F. ETIENNE et M. DUMONT), Liège, Anthemis, 2012, p. 1099.
- VAN OVERMEIREN F., « De LIMOSA-aanmeldingsplicht national- en Europeesrechtelijk gescand » in *Handboek Europese detachering en vrij verkeer van diensten* (sous la dir. d'Y. JORENS), Bruges, la Charte, 2009, pp. 453-495.
- VAN TILBORG K., « Déclaration Limosa pour indépendants : contraire au droit européen », *Bilan*, 2013, éd. 666, pp. 3-4.
- VAN TILBORG K., « Déclaration Limosa pour les étrangers : simplifiée à partir du 1^{er} juillet ? », *Bilan*, 2013, éd. 672, pp. 1-4.
- VOOGSGEERD H., note sous C.J.C.E. (1^{ère} ch.), 19 juin 2008 (Commission c. Luxembourg), C-319/06, *S.E.W.*, 2009, pp. 354-355.

4. AUTRES SOURCES

Rapport des services de la Commission sur la mise en œuvre de la directive 96/71/CE concernant le détachement des travailleurs effectué dans le cadre d'une prestation de services, SEC (2006) 439 du 4 avril 2006, p. 29.

Arrangement de coopération administrative du 9 mai 2003 entre le Ministère des Affaires sociales, du Travail et de la Solidarité, le Ministère de l'Agriculture, de l'Alimentation, de la Pêche et des Affaires rurales, le Ministère de l'Équipement, des Transports, du Tourisme et de la Mer de la République française et le Service public fédéral Emploi, Travail et Concertation sociale du Royaume de Belgique, en matière de lutte contre le travail illégal signé à Bruxelles le 9 mai 2003, http://37.235.92.20/IMG/pdf/arrangement_030509.pdf (9 juillet 2014).

Rapport d'activité 2011 du Contrôle des Lois Sociales du SPF Emploi, Travail et Concertation Sociale, p.17, www.emploi.belgique.be/WorkArea/DownloadAsset.asid=38850px? (4 août 2014).

5. SOURCES ELECTRONIQUES

http://business.belgium.be/fr/gerer_votre_entreprise/ressources_humaines/detachement/index.jsp (19 juillet 2014).

<http://curia.europa.eu/juris/celex.jsf?celex=61989CJ0113&lang1=fr&type=TXT&ancre=> (1er août 2014).

http://ec.europa.eu/internal_market/eu-go/index_fr.htm (19 juillet 2014).

http://ec.europa.eu/internal_market/imi-net/_docs/library/user_handbook_fr.pdf (10 mai 2014).

<http://ec.europa.eu/social/keyDocuments.jsp?advSearchKey=formulaire+UE&mode=advancedSubmit&langId=fr&search.x=13&search.y=15> (29 juin 2014).

<http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=726&langId=fr> (7 juillet 2014).

<http://eur-lex.europa.eu/legal-content/FR/TXT/HTML/?uri=CELEX:52007DC0359&from=FR> (1^{er} août 2014).

http://www.consilium.europa.eu/ueDocs/cms_Data/docs/pressData/fr/ec/00100-r1.f0.htm (1^{er} août 2014).

<http://www.emploi.belgique.be/defaultTab.aspx?id=330> (9 juillet 2014).

<http://www.emploi.belgique.be/defaultTab.aspx?id=442#AutoAncher4> (16 juillet 2014).

<http://www.emploi.belgique.be/defaultTab.aspx?id=6196> (19 juillet 2014).

http://www.eurodetachment-travail.eu/synthese/anticiper-prevenir/Prevenir_Hainaut_FR.pdf (27 juin 2014).

http://www.eurodetachment-travail.eu/synthese/surveiller-controler/BL_Belgique_FR.pdf (9 juillet 2014).

<https://www.smals.be/fr/realisations/projets/genesis> (4 août 2014).

<https://www.smals.be/fr/realisations/projets/occupation-transfrontali%C3%A8re-gotot> (4 août 2014).

https://www.socialsecurity.be/site_fr/employer/infos/index.htm (19 juillet 2014).

ANNEXES

ANNEXE I

Retranscription de l'entretien du 24 juin avec Monsieur Carlo Briscolini, secrétaire régional de la centrale générale FGTB de Charleroi Sud Hainaut.

- *Monsieur Briscolini, bonjour. Pourriez-vous vous présenter en quelques mots ?*

Je suis le secrétaire régional de la centrale générale FGTB de Charleroi Sud Hainaut. Le secteur de la construction, qui relève de mes compétences, est l'un des plus touchés par le phénomène du détachement au niveau européen. Il n'est pas le seul. Si l'on se base sur des données chiffrées, les autres grands secteurs directement impactés sont celui de la viande, celui du transport ou encore celui du nettoyage. Ces quelques grands secteurs ressentent aujourd'hui l'influence du phénomène du détachement en tant que tel dans leur réalité fonctionnelle.

Je ne pourrais pas vous parler du secteur de la viande ni de celui du transport car ils ne relèvent pas de mes compétences. La collègue en charge du secteur du nettoyage n'est malheureusement pas là aujourd'hui. Mais pour le secteur de la construction, je suis la personne de référence qui est informée de l'évolution de toutes ces législations entrées en vigueur dans le cadre de cette problématique du détachement.

- *Comment évaluez-vous l'impact que le phénomène du détachement a eu dans le secteur de la construction ?*

La différence entre la situation que j'ai connue il y a quelques années d'ici et la réalité d'aujourd'hui est phénoménale. Le phénomène prend une ampleur extraordinaire si bien que l'on peut dire qu'aujourd'hui, le détachement connaît une croissance exponentielle. Des documents rédigés par le Ministère de l'Emploi et du Travail font état du nombre de demandes formelles qui ont été faites par les entreprises dans le cadre de la directive sur le détachement. Ces statistiques de l'administration peuvent ainsi témoigner de l'augmentation au cours du temps de demandes de formulaire A1, qui sont gérés par les services régionaux de contrôle des lois sociales. Dans le seul secteur de la construction, les chiffres ont littéralement explosé : de 100 000 demandes de formulaires E 101 on est passé de 300 000 à 400 000 demandes de formulaires A1. Dans un secteur qui est le plus grand pourvoyeur, on assiste donc à un phénomène exceptionnel comme en témoignent l'expérience des délégués que j'ai sur le terrain, dans les entreprises de construction et dans tous leurs secteurs, à savoir le gros œuvre, le parachèvement,... Ainsi ceux qui livrent le béton sur les chantiers sont peut-être ceux qui sont le plus à même de visualiser l'ampleur du phénomène car ils constatent qu'il n'y a plus personne qui parle français sur les chantiers et que les ouvriers ne se comprennent plus entre eux. C'est devenu une réalité qu'il faut désormais maîtriser un certain nombre de langues sur les chantiers. Même dans les contrats où le client est une administration publique, comme pour l'hôtel de Police de Charleroi, les bâtiments sont quasiment construits avec personne de chez nous. Ce sont bien des entreprises belges qui sollicitent et obtiennent des chantiers publics mais le détachement n'est jamais placé à l'avant-plan. Ce n'est qu'ensuite, par le biais d'une cascade de sous-traitants, qu'un lien se crée à un moment donné entre elles et des cohortes de travailleurs, principalement portugais et polonais, qui viennent en Belgique.

La difficulté dans tous ces phénomènes, c'est la partie visible et la partie immergée que l'on maîtrise mal. Il y a deux formules. Les professionnels et les amateurs.

- *Vous parlez des « professionnels » et des « amateurs ». Que voulez-vous dire par là ?*

C'est clair comme de l'eau de roche. Ceux que j'appelle les professionnels du détachement sont des entreprises bien organisées en Belgique où elles ont organisé un réseau de sous-traitance en cascade. Pour éviter de devoir rechercher des ouvriers performants et qualifiés en Belgique, rien de mieux que d'en détecter à l'étranger où le coût du travail est moins élevé et de les faire venir en Belgique dans le cadre du détachement de travailleurs. Pour ce faire, la société belge « première » crée une société « autre » à l'étranger, avec qui il sera possible de signer un contrat de sous-traitance entre deux entités distinctes bien qu'elle soit son émanation. La société de droit étranger fonctionne avec des hommes fiables, qui ont la confiance de la société première de droit belge, qui sont sur le marché et vont sur le terrain à l'étranger pour y recruter sur place les travailleurs performants et qualifiés dont la société belge a besoin. Ils les fidélisent et les détachent en Belgique sous le couvert d'un contrat d'apparente sous-traitance entre la société belge première et la société étrangère qu'elle a créée à l'étranger.

Les prix proposés le sont en sachant que la règle du détachement est qu'on devra respecter les conventions sectorielles en vigueur en Belgique. Ces professionnels respectent, administrativement, les règles puisqu'en aucun cas, il ne faudrait qu'un quelconque problème soit repéré sur place. La gestion de ce type de détachement est donc juridiquement fort performante. Les demandes de formulaires A1 sont faites, les bons papiers sont réunis et les travailleurs détachés viennent en Belgique dans les règles de l'art. Normalement, le problème ne doit donc jamais survenir. C'est l'attitude des professionnels, celle des grosses sociétés bien organisées, en Belgique mais aussi à l'étranger. Ces sociétés se repassent les équipes de professionnels performants techniquement parce que les maîtres d'œuvre ne veulent pas d'amateurs. Le gros œuvre de tous les chantiers publics récents à Charleroi ont été réalisés par des Polonais et des Portugais. Une fois que ces travailleurs en ont eu fini de leur chantier à Charleroi, ils sont partis pour Stuttgart. On se repasse donc toujours les mêmes équipes, qui « tournent » dans un circuit, allant en Belgique puis la quittant pour ensuite encore y revenir.

Ceux que j'appelle les « amateurs » sont les fondateurs de sociétés de construction plus récentes et de plus petite taille qui ne parviennent pas à bien comprendre les grands mécanismes et que certains accusent de dysfonctionner. Ce ne sont pas eux qui sont à la base du phénomène. Ce sont au contraire de grosses sociétés qui ont organisé tout le système et recréé des caisses noires car la négociation des prix réels et des prix fictifs se fait après la signature de contrats qui sont conformes à législation entre deux sociétés, l'une en Belgique et l'autre à l'étranger, partageant les mêmes intérêts puisque l'une a créé l'autre. Comme le détachement, qui fait l'objet d'une directive européenne, permet de mettre à disposition des travailleurs sur le territoire d'un autre Etat membre dans un contrat de sous-traitance pour exécuter une mission de durée limitée, les « professionnels » veulent avant tout éviter les ennuis qui naîtraient s'ils étaient pris pour fraude administrative lors d'un contrôle en Belgique. Ils s'organisent dès lors pour être en possession des documents requis, dont le formulaire A1 dont l'obtention est automatique.

- *En matière d'information, j'ai relevé différentes formalités à accomplir. Y en a-t-il une qui vous inspire plus que les autres ? Une pour laquelle vous émettriez un avis critique ?*

Le formulaire A1 n'est qu'une base puisqu'il est quasiment octroyé automatiquement. Il est clairement insuffisant en ce sens qu'il n'y a pas de vérification détaillée de la demande présentée ni de possibilité d'aller s'assurer là-bas que la société respecte les critères requis.

Il faut juste comprendre l'évolution en cours. Auparavant, la construction avait ses négriers. S'ils sont intelligents, ils comprendront que leurs prix ne seront désormais plus concurrentiels et qu'ils prendront bien plus de risques à continuer de se comporter en négrier qu'à choisir de se conformer à la directive du détachement, qui est un mécanisme légal de fraude. Nul besoin d'être à la tête d'une grosse société : il y a des intermédiaires qui parcourent tous les pays en proposant des prix plus compétitifs les uns que les autres. Si quelqu'un se présente et propose les services de travailleurs à prix plus que plancher, celui qui veut respecter les règles et qui connaît la sécurité sociale et la manière dont on gère les salaires en Belgique doit se dire que notre administration nationale ne peut pas vérifier si les cotisations sociales et fiscales sont effectivement payées dans l'autre Etat conformément à la directive - ce qui n'est déjà pas intellectuellement défendable puisqu'au départ, on aurait dû aligner les Etats membres au lieu de créer ce type de concurrence.

- *Que pensez-vous des dispositions relatives à la coopération en matière administrative présentes dans les textes européens ?*

Il existe bien une stratégie de plus en plus présente visant à accentuer la coopération mais ceux qui la pratiquent deviennent fous. Il n'y a d'abord parfois pas d'intérêt à coopérer. Ainsi, si on adresse une demande de coopération à l'administration polonaise ou à l'administration portugaise, elles ne refuseront certes pas d'y répondre mais la suite qu'elles y réserveront restera minimaliste car elles n'ont aucun intérêt à faire mieux : le détachement génère chez eux activité et rentrées. De plus, il n'y a pas de véritable pouvoir de coercition. Il n'y a pas un Interpol social. C'est ainsi que les services de contrôle belges se sentent fort démunis car toute intervention est basée sur un contrôle, dont les modalités ont été réglées à la légère par les accords de coopération, qui doit avoir lieu dans le pays d'origine et qui resterait sans conséquence s'il était constaté que les règles ne sont pas respectées.

Même si on ne veut toujours pas toucher aux grands principes, on constate néanmoins un léger frémissement. Il est en effet nécessaire de rectifier le tir dans la mesure où des dysfonctionnements sont constatés dans certains pays qui sont maintenant de plus en plus submergés de travailleurs détachés sur leur territoire. Même les employeurs, qui ont organisé le système, se rendent compte que ce dernier part à vau- l'eau. Il entraîne de plus en plus de concurrence et de fausse concurrence qui les empêchent d'obtenir des marchés parce qu'il y a des employeurs qui pratiquent des prix encore plus bas.

Alors qu'auparavant, il y avait du travail dans le secteur de la construction en Belgique, la roue se met maintenant à tourner. Des travailleurs belges se retrouvent au chômage économique alors que des ouvriers polonais continuent à conduire des grues. Les jeunes se feront de plus en plus rares sur les chantiers car les métiers manuels ne sont plus valorisés. Ils remplaceront de moins en moins les ouvriers qualifiés alors que la moyenne d'âge des travailleurs qualifiés s'élève à 50 ans dans la région de Charleroi. C'est une perte de temps et d'argent pour une société que de former des jeunes sur les chantiers et de constituer de nouvelles équipes. Demain, une société belge de construction engagera de moins en moins de travailleurs et fera appel à des gens de l'extérieur car elle préférera utiliser une équipe déjà formée par quelqu'un d'autre.

Certes, les travailleurs portugais et polonais ont le droit de venir chez nous en vertu de la libre circulation des travailleurs, que je ne conteste pas. Tout le monde a le droit de circuler librement ; il ne peut être question de voir ressurgir de l'individualisme et des réflexes d'une autre époque. Mais tout le monde doit respecter les règles et le marché doit aussi se réguler. Ce qui n'est pas normal c'est que ce soit l'inverse qui soit en train de se produire dans le secteur de la construction, de la viande et du transport, notamment. Ainsi, chez Ryanair à Charleroi, des équipes portugaises sont engagées par la firme pour nettoyer les vitres. Les nettoyeurs et les nettoyeuses doivent rester à la disposition de l'employeur douze heures durant car elles ils sont susceptibles d'être rappelés mais ne sont payés que de cinq heures. Ce sont des groupes qui se déplacent en bloc, sans que l'on leur connaisse de logement. Aucun des travailleurs ne dénonce ce système de crainte de perdre son travail pour avoir livré des informations.

Si les véritables situations frauduleuses sont celles où les règles édictées par les textes européens et belges sont méconnues, ce n'est pas à elles qu'il faut s'attaquer en premier mais plutôt d'abord aux « professionnels ». Pourquoi ? Bien qu'ils puissent fournir le formulaire A1 et semblent respecter les exigences de l'administration, celle-ci est dans l'incapacité de vérifier les éléments qui sont retranscrits dans des documents soi-disant officiels car ils ont un double jeu de contrat, un double jeu de fiches de salaire, les vraies là-bas et les fausses ici. Comme seul le salaire horaire est mentionné sans indication des heures supplémentaires, il n'est pas possible de contrôler le respect des avantages salariaux liés aux heures supplémentaires. Idem pour des avantages annexes octroyés via des fonds de sécurité d'existence qui devraient normalement être octroyés sauf si les employeurs étrangers peuvent démontrer qu'ils les ont déjà supportés dans leur pays. Or, il est évident que ces avantages n'existent pas dans ces pays. Suivant les manipulations qu'elle subit, la masse salariale peut se trouver réduite au minimum de 10 à 15% mais parfois au maximum de 75%. C'est peu dire que les travailleurs détachés sont floués et exploités et pourtant, à leurs yeux, ils s'y retrouvent quand même car ils gagnent ici trois ou quatre fois ce qu'ils gagnent là-bas. Pourtant, il arrive de temps à autre que ces pratiques soient dénoncées. Mais cela se produit le plus souvent dans le monde des non-professionnels, lorsqu'un intermédiaire ne paie plus. Les syndicats peuvent intervenir puisqu'ils ont maintenant la possibilité d'ester en justice pour déterminer quel est l'entrepreneur principal et pour faire valoir sa responsabilité solidaire.

- *Les dispositions en matière de responsabilité solidaire me semblent intéressantes pour éventuellement sanctionner les employeurs qui manqueraient à leurs obligations. Qu'en pensez-vous ?*

La responsabilité solidaire est certes une bonne initiative mais elle n'a pas une portée suffisamment étendue. Si, dans le secteur de la construction, la protection qu'elle assure est un peu plus étendue que dans d'autres secteurs, les professionnels et les fonctionnaires du contrôle des lois sociales ne diront pas que la nouvelle directive tient du miracle puisqu'elle n'a pas étendu son champ d'application. Il faudrait renforcer le dispositif de la responsabilité solidaire en l'étendant à toute la cascade de sous-traitance de manière à faire payer ceux qui sont au sommet, qui prennent un minimum de risques et qui recueillent un maximum de profit du détachement. Par ailleurs, le système accuse une certaine lourdeur puisqu'avant qu'il ne soit mis en œuvre, il faut avant tout que le problème soit détecté puis qu'une procédure soit lancée et menée à terme dans le respect de délais légaux. De plus, la responsabilité solidaire n'a pas valeur rétroactive.

- *Faudrait-il que le législateur européen s'inspire, pour une fois, de la législation belge en la matière ?*

La législation belge n'est pas, elle non plus, suffisante à empêcher la récidive. Même pris, même sanctionnés, les coupables recommenceront. Face à une fraude aussi énorme, il faudrait prévoir une législation et une sanction qui lui soient proportionnées. La sanction devrait relever du droit pénal social. Or, si celui-ci est plus étoffé au niveau belge qu'il ne l'est au niveau européen, il n'est pas encore suffisamment complet.

- *Mes lectures législatives et jurisprudentielles me laissent penser que la législation belge est plus protectrice que ce qui est prévu au niveau européen. Qu'en pensez-vous ? Le regrettez-vous ?*

Il est certain que la législation belge en matière d'information, de coopération, de contrôle et de responsabilité solidaire est plus protectrice que les dispositions européennes. Ce n'est guère étonnant puisque l'Europe, c'est la libre circulation. Dès lors que l'on touche à ce sacro-saint principe, l'on se voit débouté par les cours et les tribunaux même si l'on invoque des dispositions du droit social pour protéger les droits des travailleurs. Il y a ainsi aujourd'hui le programme REFIT, qui remet même en cause des accords en matière de santé et de sécurité qui avaient fait l'objet de négociations collectives.

- *Trouvez-vous la législation belge insuffisante ?*

Oui. Cette prise de position pourrait m'être reprochée au motif que j'aspirerais à l'instauration d'un système communiste. Or, tel n'est pas le cas : je ne suis pas contre le marché mais je suis convaincu que des règles doivent être imposées pour en assurer la régulation. La réalité d'aujourd'hui est que l'économie domine et que le social ne vient qu'en second lieu. Je pense qu'on nous fait croire que cette régulation à laquelle nous aspirons est possible et accessible mais, en réalité, elle n'est ni souhaitée ni permise. De manière symbolique, on impose quelques limites mais on s'abstient de toute remise en cause des fondamentaux. Le système européen se rapproche de plus en plus du système américain. C'est « chacun pour soi et Dieu pour tous », à l'image du traité TAFTA.

De plus, il y a conflit d'intérêts entre celui de créer une véritable Europe et ceux des Etats membres en particulier. Car quelle était la parlementaire qui a été en charge du dossier de préparation de la nouvelle mouture de la directive ? C'était une Polonaise. Si cela avait été une Portugaise, l'effet produit aurait été le même. Le scénario était connu d'avance. Si, grâce à un système x, des ressortissants d'un Etat membre donné sont mis au travail et génèrent des rentrées que cet Etat membre engrange, cet Etat membre n'a aucune envie de voir la source se tarir.

Moi, je suis d'origine italienne. Mon père est venu travailler d'Italie en Belgique dans les mines. Je peux donc concevoir qu'ils doivent travailler. Mais seul un minimum de régulation garantira à tous de bonnes conditions de travail et d'emploi et permettra d'éviter l'exploitation des travailleurs les plus faibles. En effet, même si un travailleur perçoit ici le triple du salaire qu'il reçoit dans son pays d'origine, il est quand même exploité en fin de compte car il ne bénéficie pas de tous les avantages du système belge dont il devrait bénéficier. Le système conventionnel dans la construction, c'est cinq jours de 8 heures. On ne travaille pas donc pas le week-end en Belgique sur les chantiers sauf dérogation, pour laquelle aucune demande n'est adressée aux services d'inspection. Et pourtant, les équipes en question travaillent d'office le samedi et ne prennent du repos que le dimanche. Pourquoi ? Les travailleurs ne voient pas l'intérêt de rester cantonnés

dans une roulotte inconfortable alors qu'ils peuvent avancer dans le travail, en avoir fini plus vite, être plus vite payés et recommencer ailleurs.

Le système belge prévoit en outre des repos compensatoires pour en revenir à un régime de 38 heures par semaine sur l'année. Or, les travailleurs étrangers ne les obtiennent pas alors que leurs journées de travail sont plus longues, commençant plus tôt et finissant plus tard et encourent de plus grands risques en matière de sécurité et de santé. Cela ne va pas !

- *On a parlé de la possibilité pour les syndicats de défendre les intérêts des travailleurs. Cela me semble être une avancée intéressante ? Qu'en pensez-vous ?*

Oui, effectivement, c'est intéressant. Pour pouvoir agir, nous devons recevoir d'eux un mandat nous autorisant à le faire. Il n'est pas si simple de l'obtenir de gens qui viennent de l'extérieur. La situation doit être telle qu'un groupe de travailleurs se sente vraiment laissé pour compte parce qu'il y a une défaillance dans les paiements.

- *Les individus viennent donc en groupe et pas de leur propre chef ?*

Un individu isolé n'en appelle jamais aux syndicats. Pourquoi ? Parce que s'il dysfonctionne en disant que cela ne va pas, il ne travaillera plus. Un groupe de travailleurs ne vient pas non plus vers nous simplement pour dénoncer les mécanismes qu'ils ont compris. Il ne vient que s'il y a eu, à un moment donné, un dysfonctionnement ou une mauvaise organisation dans la chaîne qui a provoqué un non – paiement. Ce type de problème se rencontrera davantage chez les « amateurs ». Nous intervenons bien sûr dans ce type de conflits mais nous voudrions prioritairement avoir à défendre des travailleurs lésés par des « professionnels » car c'est en luttant contre eux que nous espérons pouvoir enrayer l'expansion du phénomène.

En tant qu'organisation représentative, nous faisons tout ce dont nous sommes capables : nous éditons des tracts et des prospectus en plusieurs langues ; nous diffusons des informations traduites en portugais, polonais, turc, ... ; nous avons quelques interprètes ; nous menons des actions sur chantier et nous y avons des délégués sur place.

- *Au niveau de la responsabilité solidaire, on a dit que ce n'était pas encore assez...*

En effet, ce n'est pas assez.

- *Que pensez maintenant des moyens de contrôle en eux-mêmes ? Commençons par le A1.*

Ce n'est qu'une base administrative dont je suis certain qu'elle n'est même pas vérifiée à défaut de pouvoir le faire. Il n'y a donc guère de risque à y dire ce que l'on veut. Il faut l'avoir obtenu car ce document est un sésame dont la présentation suffit le plus souvent à contenter le contrôleur. De plus, la nouvelle directive ne fait rien pour améliorer les choses.

- *Quid des documents sociaux ?*

Encore une fois, il faut distinguer entre « amateurs » et « professionnels » du détachement. Les vrais professionnels ont tous les documents en double, des documents authentiquement conformes à la réalité et

de faux documents correspondant à ce qu'il faut pouvoir montrer aux autorités de contrôle. Ce sont les amateurs qui se font prendre en défaut !

- *La langue des documents a été vue comme un frein à la libre circulation, une charge supplémentaire qui repose sur les épaules des employeurs. Qu'en pensez-vous ?*

Il ne faut pas toujours croire que des travailleurs qui ont une certaine expérience et tournent depuis des années ne savent pas parler la langue. Ils ont souvent commencé à maîtriser le français malgré tout mais ne veulent pas le parler devant témoin.

- *En ce qui concerne la conservation des documents sociaux, il faut qu'il y ait un représentant qui les détienne pour les soumettre au contrôle si besoin...*

Oui, théoriquement, il y a quelqu'un qui est là sur place, mandaté par l'entreprise étrangère. C'est parfois le cas mais, parfois, il n'existe pas.

- *Est-ce un bon lien avec vous, par exemple ?*

Si l'on jouait le jeu, oui, ce pourrait être un bon lien. Cependant, comme on ne le joue pas, ce lien ne me sert à rien. Le mandataire n'est pas là pour faire autre chose que représenter l'entreprise et organiser la dérégulation. Il n'est pas là pour chercher à réguler. Ainsi, je me rappelle qu'un jour, j'avais avisé le représentant de l'entreprise étrangère qu'il y avait une anomalie dans un contrat de départ. Le lendemain, il y avait un nouveau contrat et l'anomalie avait été rectifiée. Ils sont là pour trouver une parade aux problèmes que l'on a mis au jour. Ils sont aussi là pour voir quel travailleur ou quel groupe de travailleur est susceptible de dysfonctionner. Dans une cascade, il est aussi le lien entre les différents sous-traitants pour que le chantier tourne.

Nous-mêmes, au niveau du syndicat, nous tentons d'accentuer notre lutte. Pour commencer à détecter, nous avons des délégués à qui nous demandons d'exercer une surveillance. Nous avons développé nos sources d'information en concluant des accords avec le contrôle des lois sociales et en signant la convention de partenariat en Hainaut, une initiative légale qui permet d'entretenir un lien plus étroit entre les organisations syndicales, patronales et l'administration en charge du contrôle. Nos observations contribuent à ouvrir et à alimenter des dossiers que nous confions à l'administration, mieux habilitée que nous à analyser les risques. Nous constatons une certaine accentuation dans les contrôles qui sont menés. Parce qu'il faut parfois pouvoir montrer à son électorat qu'on s'attaque au problème, des campagnes sont de temps en temps lancées par le monde politique. Tout cela fait en sorte que les professionnels du détachement se sont aperçus que nous avons regagné des points sur le terrain et que nous avons désormais plus de chance de réussir à détecter la fraude s'ils s'en tenaient au système de la sécurité sociale du travailleur contractuellement lié. Ils ont donc cherché à adapter leur stratégie à la nôtre et à développer une nouvelle parade : celle des faux-indépendants.

La nouvelle méthode désormais est de détacher des indépendants. Lorsqu'arrive une nouvelle équipe de vingt Portugais ou de vingt Polonais, tous sont actionnaires d'une société là-bas, comme par hasard. Comme ils sont actionnaires, ils sont indépendants - ce que nous, nous appelons de faux-indépendants – et ne peuvent faire l'objet de contrôles. En effet, en tant qu'indépendants, ils sont libres de travailler le temps qu'ils veulent et n'ont pas à respecter les conventions, ...

La bataille actuelle consiste donc à démontrer que ce sont de faux-indépendants. Mais, au préalable, il nous faut réussir à définir les critères qui permettent de dire qui est indépendant et qui ne l'est pas et ce, en collaboration avec les patrons d'ici.

- *Les patrons sont donc vos alliés ? Mènent-ils des actions minimales pour contrer le problème ?*

Certains oui, parce qu'ils ont compris que tous seront perdants si une telle dérive devait s'accroître.

Certains non, parce qu'ils ne font que semblant d'agir de concert avec nous mais refusent toute accentuation des contrôles. Il y a trop d'argent en jeu.

C'est une nouvelle manière de nous coincer, nous les syndicats, car, face à des indépendants, nous n'avons plus aucun rôle à jouer. Il ne s'agit plus d'un travailleur salarié ! Il n'y a plus ni salaire minimum ni salaire conventionnel. Nous ne pouvons plus en référer au contrôleur des lois sociales puisqu'un indépendant fait ce qu'il veut. Nous sommes tous coincés !

- *Les patrons se plaignent pourtant des charges administratives qui reposent sur leurs épaules...*

Que les charges salariales y soient trop élevées est un problème soulevé aujourd'hui dans bien des pays puisqu'en Europe, leur importance diffère de pays à pays. Les syndicats peuvent en Belgique s'opposer à toute dérégulation car ils peuvent exercer leur pression dans les discussions entre partenaires sociaux. L'attaque se fait alors de manière indirecte. D'autres arguments sont mis en avant : les jeunes ne veulent plus travailler dans la construction ; il y a des métiers en pénurie ; il y a donc obligation à recourir à de la main d'œuvre venant de l'extérieur. On échoue à appliquer notre régime de salaire à ces travailleurs une fois arrivés sur le sol belge. Comme la parlementaire polonaise avait tenté de le démontrer, une tendance existe pour prétendre qu'il n'est pas possible de procéder à un contrôle de la directive détachement. Devant cette impossibilité, ne mettons plus de règle ! En un mot, que chacun puisse venir de son pays d'origine pour aller travailler là où il le veut mais la règle applicable sera celle du pays dont on est originaire. Car la transposition en Europe du modèle ultralibéral américain est l'objectif européen de la droite. Faute de parvenir à réduire directement dans le pays même le poids des charges patronales, le problème est contourné en proposant des alternatives de prix plus favorables. Il faudra consentir à ce nivellement par le bas pour conserver de l'emploi. C'est la mort du secteur de la construction.

- *Et la nouvelle directive ne change rien ?*

Un processus avait été engagé pour modifier et améliorer la précédente. Dès lors que la parlementaire polonaise en charge du dossier avait tenté de démontrer qu'on ne savait pas contrôler à partir du pays d'accueil, il fut un temps question d'un véritable recul avec le retour du principe du pays d'origine présent dans la directive Bolkestein, à savoir que chacun n'est soumis qu'aux lois du pays d'où il vient. Dans ces circonstances où tout était fait pour un alignement vers le bas, parler de progrès ou d'amélioration n'était qu'un leurre, une malhonnêteté. Les syndicats rétorquèrent en demandant la création d'un EUROPOL social mais leur demande n'obtint pas de succès. Même si l'application des règles du pays d'accueil est prévue, ni la volonté de vérifier leur application effective ni la capacité de le faire vraiment n'existent encore dans les faits et le détachement m'apparaît comme un moyen d'obtenir cet alignement vers le bas que souhaitent certains.

- *Qu'est-ce qui a fait que nous ne sommes pas revenus en arrière ?*

Les débats dans les Parlements nationaux, où se sont affrontées ailes droite et gauche et où cette dernière ne s'est pas laissé faire. D'autres débats ont aussi été orageux, entre le Parlement européen et la Commission, cette fois. Après la poussée de fièvre d'une gauche qui ne voulait pas de la directive Bolkestein, il a fallu trouver un consensus, un équilibre. Il est bien prétentieux d'affirmer qu'on a enregistré des progrès en la matière : nous n'avons ni avancé ni reculé !

ANNEXE II

Retranscription de l'entretien du 26 juin 2014 avec Monsieur Fabrizio Carpino, secrétaire de la CSC-Bâtiment, Industrie et Energie de Charleroi.

Monsieur Carpino me demande de lui faire un compte rendu de l'entrevue avec Monsieur Briscolini réalisée le mardi 24 juin 2014.

Nous n'avons pas parlé précisément des directives européennes ni de la législation belge. Nous avons préféré adopter un point de vue général. Nous avons suivi la structure du plan du mémoire pour qu'il y ait un certain suivi et que je puisse plus facilement m'y retrouver.

En ce qui concerne le volet concerné à l'information, nous avons parlé du formulaire A1. Monsieur Briscolini disait qu'il s'agissait d'un document qui est octroyé de manière automatique. Les informations qui y sont contenues n'étaient pas vérifiées par l'administration belge parce qu'elle n'en avait pas les moyens. En plus, on remarque qu'il y a un double jeu de documents. Le contrat tel qu'il est déclaré à l'administration vise à démontrer que l'on se conforme aux prescriptions des directives et de la législation applicable mais n'est pas celui qui est appliqué. On relève donc là une première dérive.

Nous n'avons pas évoqué la déclaration Limosa. Cependant, il me serait d'un grand secours si vous aviez quelque chose à ajouter à ce propos. Je sais qu'au niveau belge la déclaration Limosa est quelque chose de très intéressant. La Belgique a souvent été mise en cause au niveau européen parce qu'on jugeait que c'était un document qui allait beaucoup trop loin, qui était trop protecteur et qui était donc une forme de limite à la libre prestation de services. Maintenant, on se rend compte que la jurisprudence change un petit peu, la Cour est plus tolérante et qu'elle accepte la Limosa. Est-ce que vous pensez que ce document est suffisant ou pas ?

Au niveau de la collaboration administrative, j'ai pu constater qu'il y avait plusieurs traités qui ont été conclus entre administrations européennes. Est-ce que cela fonctionne bien ou non ? Monsieur Briscolini semblait dire que l'administration belge pouvait bien faire ce qu'elle voulait, elle ne pouvait pas tout de même pas vérifier les informations sur le terrain. Les administrations des pays comme la Pologne ou du Portugal, qui sont des pays qui détachent énormément, collaborent pour respecter le prescrit des dispositions européennes mais minimalement. Monsieur Briscolini le déplorait.

Au niveau du contrôle, la déclaration préalable de détachement et les documents sociaux sont des documents mis en place pour vérifier si véritablement la législation est appliquée. Est-ce que ces documents sont suffisants ? Le législateur belge est-il suffisamment réactif ? Ne pourrait-on pas aller plus loin au niveau européen comme au niveau belge ?

On a aussi parlé de la langue des documents qui était considérée comme un frein par les employeurs parce qu'administrativement c'est une charge. Que faut-il en penser ? Monsieur Briscolini disait qu'au fur et à mesure, les équipes qui tournent sur les chantiers finissent par apprendre le français et qu'il n'est donc plus nécessaire de traduire ces documents.

Quant à la conservation des documents, ils sont détenus par un représentant, qui est présent sur place, pour éventuellement les soumettre à l'administration quand il y a un contrôle. Est-ce une bonne mesure ? Faut-il aller plus loin ? Monsieur Briscolini disait que la personne qui doit détenir ces documents, c'est un

peu l'œil de Moscou. Elle est là pour détecter d'éventuelles anomalies dans les contrats avec l'aide des syndicats. Une fois que ces irrégularités sont relevées, elles sont rectifiées immédiatement pour éviter tout problème avec l'administration.

On a aussi évoqué la responsabilité solidaire. Cette mesure instaurée au niveau belge semble être une bonne chose. Cependant, on se rend compte qu'au niveau européen, elle ne porte que sur une chaîne de sous-traitance limitée, moins longue qu'en Belgique. Que faut-il en penser ? Monsieur Briscolini soulignait également le fait que ce n'est pas suffisant. La responsabilité solidaire n'est pas suffisamment développée dans tous les secteurs d'activités. Que faut-il en penser ?

Monsieur Briscolini a aussi évoqué le droit pénal social à propos des sanctions prévues qui ne sont pas assez lourdes que pour punir significativement ceux qui enfreignent les règles. Ne faut-il pas aller plus loin ? Est-ce que cela ne va pas être contraire à ce qui serait éventuellement prévu au niveau européen ?

On a également parlé brièvement des syndicats et de leur possibilité d'ester en justice. On se rend compte que les travailleurs, individuellement, ne se tournent pas vers les syndicats parce qu'ils ont peur de perdre leur emploi en dénonçant des pratiques illégales. Que faut-il en penser ? Est-ce qu'on ne pourrait pas mettre en place un mécanisme encore plus protecteur pour les individus ? Au niveau collectif, c'est plus évident pour les groupes de travailleurs de venir s'adresser aux syndicats. Cela ne se passe malheureusement pas souvent et seulement dans les cas où les travailleurs sont laissés à eux-mêmes.

Monsieur Briscolini a aussi évoqué le phénomène des faux indépendants.

Monsieur Carpino me propose de commenter point par point les éléments dont je lui ai fait part. Auparavant, il me demande de prendre 5 minutes pour me fournir des documents qui me seront utiles pour la suite de mon travail.

L'entretien reprend.

Julie, tu as dressé à mon attention un petit canevas d'éléments à propos desquels tu as eu des informations par l'intermédiaire d'autres partenaires. Je vais essayer de modestement te faire part des éléments que j'ai par rapport à chacun d'entre eux. N'hésite pas à me relancer pour alimenter la conversation.

Tout ce que je voudrais dire c'est que, tout d'abord, le phénomène de détachement rime avec une mesure qui est certainement la directive de 96. Paradoxalement, cette directive de 96 avait été accueillie favorablement par les syndicats. Pour eux, c'était à ce moment l'occasion de prévoir le cadre dans lequel le détachement se ferait. A l'époque, le phénomène commençait à se dessiner. Je me risque à faire le lien avec un autre projet -la directive Bolkenstein- parce que pour moi, il y a certainement un lien ! C'était déjà dans la boîte, dans le tube... A l'époque, il y avait déjà cette idée de travailleurs venant d'autres pays avec le sacro-saint principe de savoir quelle législation était applicable à ces travailleurs qui se détachent, celle du pays d'origine ou celle du pays dans lequel on effectue son travail ?

Alors qu'elle avait reçu un accueil favorable de l'opinion publique, cette directive a tellement été décriée par les syndicats qu'ils ont réussi sans trop de difficulté à la balayer d'un revers de la main. On a gagné une première bataille mais on n'a pas gagné la guerre parce que, finalement, cette directive est revenue autrement.

Je pense que là - et nous syndicalistes y avons aussi notre part de responsabilité - on s'est trop vite contenté du fait qu'on a réussi à repousser cela. Or, cette directive ne répondait pas aux caprices d'un parlementaire mais à un mouvement qui se dessinait dans le monde du travail. C'était une véritable mutation, un véritable changement, une révolution qui s'opéraient et dont on n'a peut-être pas bien mesuré l'emballement qu'à un certain moment ils allaient connaître.

A un certain moment donc, les syndicalistes se rendent compte que la directive de 96 n'est plus tout à fait respectée. Il y a une nécessité de légiférer en la matière.

Force est de constater que, quand le dossier est retombé dans les mains des politiques et de l'Europe, les lobbys ont rempli leur devoir et les syndicats n'ont plus été en mesure de faire barrage. Que s'est-il passé ? Au lieu de prévoir une protection ou des mesures-cadres, on a purement et simplement ouvert complètement le cadre. A un certain moment, on a déstructuré et on a rendu caduque le système législatif belge qui, jusque là, avait parfaitement cadré son secteur. Ne soyons pas non plus angélique ou naïf : à cette époque-là, la Belgique avait fort à faire avec la filière négrière, qui était aussi une forme de dumping et de concurrence déloyale. On était dans une espèce de discours démagogue, dirais-je, où les employeurs avaient un moment besoin de ces sous-traitants. Les syndicalistes s'y étaient bien entendu opposés dans une certaine mesure. Cependant, force est de constater que pendant ces années, c'était le plein emploi. Oui, il y avait une perte pour la sécurité sociale. C'était tout à fait dommageable. En tant que syndicaliste, je ne peux que condamner ça mais il n'y avait pas, à l'époque, de chômage pour les autres travailleurs. Il y avait donc une attirance finalement perverse entre les deux pôles, face cachée et face officielle.

Pour l'anecdote et c'est le côté paradoxal du sujet, sache qu'aujourd'hui les négriers souffrent très fortement de ce phénomène. Certains se sont reconvertis, ont tiré les ficelles et sont devenus les opérateurs amenant des personnes mais beaucoup n'avaient plus à un certain moment assez de bagage juridique et technique pour organiser cela. A un certain moment, on a surtout vu, que des entreprises belges ont commencé à créer des filiales et à faire de petits voyages autres que touristiques. Ces petites filiales, dont on pourrait dire à priori qu'elles n'ont aucun lien avec les plus grandes entreprises belges, viennent travailler pour des grosses boîtes. Les systèmes et les réseaux sont bien organisés entre eux. Il n'y a pas de secret. On a véritablement fait entrer ces personnes dans notre pays.

Je vais me risquer à lancer une petite pique aux employeurs pour qui cela crée d'ailleurs une difficulté. Comment le syndicat des employeurs peut-il se positionner valablement quand il sait qu'il compte parmi ses affiliés aussi bien des grosses boîtes qui tirent profit de ce système et des petites et moyennes entreprises qui en souffrent véritablement. Pour eux, c'est donc aussi un déchirement et il leur est très délicat d'intervenir dans ce domaine.

Je tiens aussi à rappeler que jusqu'en 2008, toute entreprise qui voulait s'établir en Belgique devait obtenir certains permis en fonction des marchés qui étaient à pourvoir. L'enregistrement du commerce ou d'une société se faisait auprès d'une commission constituée paritairement de représentants des employeurs, des travailleurs et aussi de membres du SPF Emploi. Cette commission d'enregistrement a été balayée par l'Europe parce qu'on l'a jugée caduque, obsolète et comme étant un frein à la libre entreprise.

- *C'est quand même interpellant puisque les employeurs étaient quand même partie à la négociation...*

Je suis tout à fait d'accord avec toi. Il faut savoir que des lobbies se sont prononcés en disant que c'était une manière de cadenasser et que c'était une forme de protectionnisme où on organise son petit secteur de la construction dans un système belgo-belge.

- *Manière qu'on ne retrouve pas dans les autres pays de l'Union européenne...*

Voilà... D'autres pays et les lobbies y ont vu une menace. Le premier verrou que l'on a fait sauter, c'est celui-là.

Evidemment, grosse émotion chez les partenaires sociaux et les quelques intervenants du ministère de l'Emploi et du Travail qui ont dit « Attention ! Vous nous le supprimez mais que mettez-vous en lieu et place ? ». Là, on a répondu qu'on verrait bien une convention de partenariat. On n'est plus que de simples partenaires. On n'entend plus par là l'aspect dogmatique, normatif, obligatoire. Dans cette convention partenariat on a essayé de reprendre les mêmes personnes bien entendu mais que faire d'un groupe qui n'a jamais qu'un simple pouvoir de consultation, d'information ? Sans non plus minimiser ou être complètement négatif par rapport à cela, son rôle et sa compétence est celle-là, pas plus mais pas moins heureusement. C'est une plateforme où on peut échanger des informations.

- *Quel type d'informations ?*

Par exemple, nous avons connaissance que sur un chantier, il y a un phénomène de main d'œuvre détachée. Jusque là, cela reste assez banal mais nous avons écho qu'il s'agit d'un détachement sauvage imposant aux travailleurs des conditions précaires liées à un certain moment à un abus de droit. Des travailleurs belges sont mis au chômage alors que des travailleurs détachés travaillent plus qu'à plein régime au-delà des heures prévues et sans le moindre bien-être. A un certain moment, on décide d'investiguer, de focaliser l'attention sur ce chantier et d'y mener une action concertée.

Nous sommes réalistes. Les services d'inspection ont aujourd'hui des moyens humains, financiers et techniques qui sont dérisoires. Dès lors, deux possibilités s'ouvrent aux syndicats mais aussi aux employeurs qui, eux aussi, ont, sur demande de leurs affiliés, à dénoncer certaines situations d'abus de collègues qui sont un peu moins scrupuleux. Si nous signalons toute situation qui nous paraît a priori anormale ou qui nous semble mériter un examen, nous avons conscience de véritablement noyer les contrôleurs. Nous choisissons donc de cibler, de sélectionner les cas les plus flagrants de façon à ce qu'une descente sur le chantier, soit fructueuse et pour les services d'inspection qui doivent montrer des résultats et pour nous qui devons en voir aussi sans nous épuiser à signaler chaque mois des anomalies qui ne pourront matériellement pas être instruites faute de temps. Nous préférons cette goutte d'eau dans la mer - permets moi l'expression- mais voir quelques résultats.

Tu dois également savoir que cette convention permet également, lorsqu'il y a une action, d'avoir une action concertée et multidisciplinaire (contrôle du bien-être, contrôle de l'ONEM, contrôle des lois sociales, ONSS,...) avec éventuellement renfort de la police si nécessaire pour éviter que des travailleurs échappent au contrôle.

En tant que plate-forme pilote, cette convention partenariat a préparé une série de fiches dans lesquelles on a essayé de voir ce qu'il existait dans les différentes législations, quels étaient les recours possibles, quels étaient les éléments de droit auxquels faire appel pour faire constater que des entreprises ne sont pas en

règle par rapport à la loi, les dénoncer, les freiner et les sanctionner. Ces fiches nous permettent aussi d'éviter les maladroites et d'être respectueux de la loi parce qu'étant donné la difficulté d'obtenir des actions en la matière, l'on ne peut pas se permettre le luxe de se tromper dans la forme ou dans la procédure alors que l'on dénonce un cas où il y a véritablement abus de droit.

Voilà ce qui m'amène à voir un glissement dans la période de 1996 à 2008, qui est encore relativement dorée dans la construction. A partir de 2010 et jusqu'à maintenant, on est dans une période de basculement. Le système de détachement est aujourd'hui parfaitement intégré en Belgique. Il a gangréné le système. Il n'est plus aujourd'hui l'exception mais la règle générale. Aujourd'hui, les quelques entreprises qui n'y ont pas recours sont des entreprises qui ne décrochent plus de marchés et qui ne savent plus quoi faire de leur personnel. Ils conservent encore leur personnel parce que – pour rappel - son nombre est l'un des critères à satisfaire pour avoir les fameux permis et briguer les marchés publics. Force est de constater qu'autrefois les carnets de commandes étaient remplis deux ans à l'avance. Aujourd'hui, les grosses entreprises qui n'ont pas encore recours à cette main d'œuvre et que la concurrence met en difficulté n'ont des chantiers que jusqu'à septembre et ne sont pas certains d'avoir du travail pour finir l'année. Quant à 2015, c'est très timide.

- *Au niveau de la construction on constate qu'il y a de moins en moins de jeunes qui sont formés pour devenir ouvriers. Cela pourrait peut-être expliquer que les employeurs recrutent leur main d'œuvre à l'étranger...*

C'est une implacable question qui m'avait été posée en ce même lieu par un journaliste de RTL il y a quelques mois. Dans un communiqué de presse, le premier syndicat d'employeurs du secteur a fait état qu'il y a chaque année dans ce secteur une perte importante de travailleurs qui le quittent. Les entrées ne compensent pas les sorties. Ce mouvement et ce turn-over important n'est pas nouveau. Il a toujours été coutumier dans la construction. Par définition, c'est un métier pénible. Beaucoup de jeunes attaquent ce métier avec conviction puis se rendent compte qu'il ne leur convient pas. Ils ne s'y projettent pas à long terme.

Il est sûr qu'aujourd'hui on soit dans un contexte de crise mais certains travailleurs trouvent dans d'autres secteurs des conditions plus favorables - peut-être pas en terme de salaire mais au moins en terme de confort d'horaire : le secteur de la construction est un secteur qui impose d'être présent sur un chantier à Ostende, à Bastogne ou à Verviers. Or tout spécialement en Hainaut on est dans un important vivier de travailleurs de la construction. C'est déjà un premier sacrifice que de faire une heure et demie, deux heures de route à l'aller et au retour. Soyons bien clairs : ces heures ne sont pas prestées donc s'il y a bien une petite indemnité, elle n'est que symbolique ! Ensuite, le travail en tant que tel est lourd. Les conditions sanitaires, d'hygiène dans lesquelles on travaille sont parfois à déplorer. C'est un métier exigeant même si des techniques permettent parfois d'alléger certaines charges. On ne peut cependant pas minimiser ces réelles difficultés.

A un certain moment, les employeurs se sont effectivement émus du fait qu'il y avait un différentiel indiquant une pénurie.

J'y oppose quand même que, si différence il y a bien, ce n'est pas une différence significative, qui crée une véritable pénurie dans le secteur. Soyons bien clairs : il n'y a jamais eu, de mémoire d'homme, une pénurie

de main d'œuvre dans ce secteur telle que le secteur a été un moment donné en difficulté de poursuivre son activité. Restons quand même réalistes !

Le fonds de la formation professionnelle de la construction redouble de moyens et de facilités pour les employeurs. Il prend en charge une partie de la perte salariale quand les ouvriers sont en formation. Les ouvriers peuvent cumuler leurs allocations de chômage avec une petite prime lorsqu'ils sont en formation. On a mis dans ce secteur des moyens financiers et humains colossaux pour la formation. Je ne peux pas accepter qu'on me dise qu'en ce moment il y a un problème de formation.

Soyons bien clairs : la formation, c'est aussi un souhait des acteurs et là, je pense, que tout le monde n'a pas joué le jeu. C'était plus facile effectivement de crier au loup à un moment donné en disant qu'il y avait une pénurie, qui justifiait le fait du transfert de personnes. Force est de constater que les personnes qui sont détachées aujourd'hui ne viennent pas en supplément ou en complément des travailleurs belges. Ils viennent en leur lieu et place. C'est un élément qui m'insupporte au plus haut point et que je balaye d'un revers de la main. Il n'est pas juste intellectuellement comme certaines études (ERMES) l'ont démontré. Il s'agissait d'une analyse du secteur par rapport au mouvement.

Parmi les différents éléments que tu m'as donnés tantôt, il y a aussi la responsabilité solidaire. Au niveau belge, cela bouge pas mal. Je tiens quand même à évoquer le plan stratégique pour la construction. C'est une lettre d'intention, un mémorandum, que les partenaires sociaux ont signé et qu'ils ont renvoyé au gouvernement en lui demandant de prendre en considération les mesures et les moyens que nous souhaitons voir exécutés demain pour contrecarrer les effets du détachement. Je reste nuancé et prudent. Je n'ai pas dit balayer mais contrecarrer. Je reste réaliste. Aussi pour qu'à un certain moment, on puisse prendre des mesures, par rapport auxquelles la Belgique n'était pas en reste. Revenons à celles qu'a essayé de prendre John Crombez, secrétaire d'Etat à la lutte contre la fraude sociale. Elles ont été très mal perçues et reçues par l'Europe qui estime que toute tentative que nous prenons dans ce pays vient contrecarrer les directives européennes et est en discordance par rapport à elles qui prônent la libre circulation des travailleurs. Or, ni la Belgique ni d'ailleurs les syndicats n'ont de souci avec le détachement. Entendons-nous bien.

- *Oui, c'est ce que Monsieur Briscolini affirmait aussi...*

Nous sommes contre les dérives liées au détachement. Si les travailleurs viennent des différents pays et se conforment à la législation belge, qui oserait s'y opposer ? Nous n'avons pas de souci en la matière ! De grâce, nous voulons à un certain moment que cette harmonisation se fasse au niveau du bien-être, de la sécurité sociale, ou à celui des primes... Nous parlons de dumping et de concurrence parce qu'effectivement des gens viennent travailler avec des armes qui font que même si demain moi syndicaliste et mon organisation, avec la FGTB, nous donnions raison aux employeurs en disant que l'on accepte de diminuer le coût du travail et de le diviser par 2, il y aurait demain un pays qui serait un euro moins cher. Je pourrais le diviser par 3, il y aurait encore un autre pays qui serait moins cher.

N'en déplaise aux employeurs, l'idée de diminuer les coûts salariaux n'est pas une solution. Ce n'est pas prendre le problème à la source. C'est un emplâtre sur une jambe de bois. J'exhorte les organisations patronales à bien considérer mon point de vue. Pour moi, c'est vers l'harmonisation fiscale et juridique

européenne qu'il faut aller si l'on n'est pas frileux pour prendre des mesures. C'est ça que l'on veut. La diminution du coût salarial, cela n'a aucun sens.

Par rapport à cela, le plan stratégique essaie à un certain moment d'émettre des suggestions par rapport à la responsabilité solidaire. Si nous avons écho à un certain moment d'un détachement irrégulier, encore faut-il que l'employeur ait des documents sociaux. Or, tu l'as dit dans ton travail, la jurisprudence n'est pas si claire que ça. Il n'y a pas de texte qui donne force de loi et qui peut à un certain moment donner un signal fort par rapport à ce minimum légal par rapport au formalisme.

Imaginons qu'un employeur me montre des documents sociaux irréguliers et qu'effectivement, un inspecteur descende sur le terrain. Il le met en demeure de régulariser les manquements sans quoi le mécanisme de responsabilité solidaire sera enclenché. Le maître d'ouvrage sera également responsable pour payer le différentiel entre le salaire minimum et le salaire en vigueur.

Fort des documents en sa possession, l'inspecteur exhorte le sous-traitant et met en demeure le maître d'ouvrage. A partir de là, rien ne peut se faire. Il faut laisser un délai de 15 jours, un mois. Puis l'inspecteur doit à nouveau revenir, établir un nouveau constat et vérifier s'il y a eu rectification des données. Entre temps, le sous-traitant a disparu et aucun P-V ne peut plus être dressé.

L'inspecteur peut mettre en demeure le sous-traitant et le maître d'ouvrage de rectifier le contenu des documents sociaux et de payer le différentiel salarial non pas jusqu'au début des travaux mais uniquement jusqu'à la première intervention de sa part, si l'employeur est malgré tout resté sur le territoire belge. C'est une sanction qui est donc limitée.

Ce sont donc des mesures qui sont fort timides et les appliquer est particulièrement difficile.

Je me dois de faire écho d'une autre petite mesure. Même si pour le moment on est dans une *pax romana*, pour tous les chantiers en Belgique dont le montant dépasse 800 000 euros hors TVA, l'employeur ou le maître d'ouvrage doit prévoir un système qui permette l'enregistrement des présences. Cependant, aujourd'hui, pour des raisons techniques, il n'y a pas encore suffisamment de garanties ou de certitudes. Par conséquent, cette mesure n'est pas encore d'application. Ce texte a été rédigé par les services du bien-être parce que ce sont ces services qui ont été chargés de mettre en œuvre ce texte de loi.

Permetts-moi d'être naïf et de voir les choses de manière positive durant un moment. Un précédent est ainsi créé, qui pourrait se généraliser et qui pourrait créer un rempart intéressant. Le but est de descendre progressivement le plafond relatif au montant des travaux et - pourquoi pas- de demain généraliser cet enregistrement des présences, ce qui permettrait de savoir qui exactement est sur le chantier et de s'assurer que tout le monde est bien enregistré.

Ca ne résout pas tout. C'est cependant un faisceau d'éléments.

- *Néanmoins, tous ces éléments, aussi minimes soient-ils, poursuivent un même objectif qui est celui de réguler le détachement. Cela pourrait régler pas mal de choses à une petite échelle.*

Autre petit élément par rapport au contexte belgo-belge : on constate que notre pays résiste moins bien que d'autres par rapport au phénomène du détachement.

La France serait un peu moins exposée à ce phénomène que ne l'est l'Italie qui assiste au détricotage complet du secteur, qui est pratiquement vidée de toute substance et de tout travailleur et présente une photo finish de ce qu'est le détachement dans sa plus pure expression. Or, la Belgique n'est pas en reste.

- *Pourquoi est-ce que la France résiste un peu mieux ?*

En France, on procède d'avantage à l'appel d'offre lors de la passation de marchés publics et moins lors des adjudications.

Lorsque l'on passe un marché public en Belgique, on passe huit à neuf fois sur dix par l'adjudication. C'est l'entreprise qui est la moins distante qui emporte le marché. Pourquoi passer par l'adjudication ? On estime en général que les choses sont claires quand on doit construire un bâtiment. Le cahier des charges est fixe. C'est formalisé et sans surprise. Une adjudication est suffisante par rapport au cahier des charges qui est facile à comprendre.

Par contre, si l'ouvrage à construire est un peu plus particulier et demande un certain savoir-faire, on peut alors se permettre de faire une petite ouverture et faire un appel d'offres. On ne regarde pas uniquement le prix, même s'il joue toujours un rôle important dans la décision finale, on peut amener d'autres critères qui sont les aspects techniques, le fait que l'entreprise a l'expérience de ce type de marché,...

Inutile de te dire que l'on ne peut pas se permettre d'avoir la naïveté de dire : « Parfait. Allons-y en Belgique ! Allons tous vers l'appel d'offres et poussons le politique vers cela ! » Si nous nous lançons tous azimuts dans l'appel d'offres, des entreprises pourront tenter des recours au Conseil d'Etat et elles les remporteront très facilement, eu égard que la loi sur les marchés est très claire. Soyons clairs, au Conseil d'Etat, si une entreprise dit qu'elle avait certainement la possibilité de soumissionner à tel marché et qu'elle a été écartée, elle aura aisément gain de cause. Le politique n'y aura rien gagné car ces travaux seront postposés.

J'entends entre autres aussi la sortie dans la presse du bourgmestre de La Louvière, Jacques Gobert, disant qu'à l'avenir il essaierait d'ajouter un critère supplémentaire. Si une entreprise est détachée, s'il y a un sous-traitant ou au moins un responsable de l'entreprise sous-traitante qui parle le français, on est quand même dans des critères très timides. Ce n'est certainement pas cela contrecarrer le phénomène du détachement. L'idée que j'aurai demain avec les partenaires syndicaux serait de voir s'il pourrait exister une possibilité juridique accompagnée d'une volonté politique d'édicter des critères supplémentaires sans être en faux par rapport à la législation européenne.

Je te donne juste un exemple. Lors de la passation de marchés publics, on a essayé d'amener des critères environnementaux qui sont normalement d'application pour la Région wallonne à partir du 1^{er} juillet. Quels sont-ils ? On ne peut pas se permettre de dire qu'en Belgique on veut favoriser la pierre bleue des carrières qui est un produit typiquement belge. Un tel critère sera considéré comme du protectionnisme et balayé. Par contre, le critère présenté d'un point de vue environnemental (la pierre bleue chinoise coûte peut-être la moitié moins mais lorsque l'on imagine le CO2 dépensé dans le cadre du transport de cette matière...) ne serait-il pas acceptable pour le marché et pour la collectivité ? Il nous faut réfléchir à d'autres critères à mettre en vigueur sans être en porte-à-faux avec l'Europe.

J'entends cependant que l'Europe corrige ses dernières directives pour l'attribution de certains travaux ne favorisant plus spécialement les prix les plus bas mais l'offre économiquement la plus avantageuse. J'y vois une faille par où glisser demain nos fameux critères sociaux et environnementaux. Il y a certainement là un travail à mener. Tout un jeu de recours et d'interprétation se fera évidemment après.

Par conséquent, je ne voudrais pas que tout mon discours précédent, lié à l'analyse, soit perçu comme noir.

- *Vous estimez donc qu'il y a de l'espoir ?*

Mes perspectives ne peuvent pas être noires. Par définition, mon métier m'amène à ne pas en rester à l'analyse. L'analyse, je la laisse aux experts en la matière qui la feront bien mieux que moi. Mon boulot et celui de mon organisation est d'être capable de porter nos intérêts devant les institutions européennes. Nous sommes aussi un lobby. Moi et mon organisation pouvons aussi exercer une pression sur ces institutions.

Dernier élément de considération par rapport à l'Europe. Si tu prends contact avec les syndicats européens, tu auras aussi vite écho d'une volonté à double vitesse au niveau européen. Il y a quelques années, il était difficile de mettre tout le monde autour de la table où se retrouvent aujourd'hui aussi les syndicats roumains, slovènes ou polonais. Ils collaborent, c'est certain. Maintenant, soyons bien clairs : il y a une tendance est-ouest. Tout le monde n'a pas intérêt à aller dans une même direction avec le même entrain, à la même vitesse. Je ne fais pas un procès d'intention à mes collègues syndicalistes qui constatent que leurs compatriotes sont exploités.

- *Pourtant, si je joue l'avocat du diable, le salaire qu'ils touchent ici est supérieur à celui qu'ils toucheraient là-bas. Ils pourraient y voir un avantage.*

C'est certain mais ils voient, en tant que syndicalistes, des personnes qui sont détachées six mois dans des conditions d'hygiène de vie et de logement qui frisent l'indécence. Ils voient aussi des travailleurs qui n'ont qu'un salaire juste un petit peu plus élevé que dans leur pays. Ces personnes qui viennent ici ont aussi des prélèvements sur leurs salaires pour le logement et la nourriture parce que ce sont des personnes qui ont des capacités de vérifier vraiment leurs normes et leur temps de travail.

Tu as aussi abordé un autre élément, celui des faux-indépendants, qui est lié à la problématique du détachement. Là, c'est encore plus extraordinaire puisqu'on ne parle même plus de salaire ou d'heures de travail.

Pour moi, tout ceci est lié et bien difficile à solutionner aujourd'hui. Je pense cependant qu'il y a des choses qui se dessinent en tout cas.

- *On voit donc que l'avenir n'est pas aussi noir qu'il n'en a l'air. Si maintenant on se base sur ce qui existe actuellement est-ce qu'il n'y a pas là des critiques à faire ou des avancées à faire dans ces domaines ?*

Si tu as l'occasion de rencontrer une personne du service du contrôle des lois sociales, elle t'expliquera qu'elle a connu la création des contacts avec des collègues des autres pays et leurs débuts. Cette collaboration-là commence à s'ébaucher. Il y a aussi des échanges de données qui commencent à s'opérer. Je pense que là aussi il y a un défi important. Aujourd'hui, les inspecteurs des lois sociales le disent eux-mêmes : ils n'ont jamais eu autant de bases de données. Aujourd'hui, le premier travail d'un inspecteur est

de bien lire et de bien recouper les différentes données qui permettent à un certain moment de faire émerger si pas une filière en tout cas certainement les situations les plus critiques en termes de détachement.

Les temps d'attente dans la collaboration et les échanges d'information entre services sont longs car il y a l'obstacle de la langue. A certains moments, un pays peut se trouver dans l'incapacité de donner les informations souhaitées, soit qu'elles soient qualifiées comme étant confidentielles, soit que des données doivent être croisées et coordonnées dans le pays d'origine en matière de sécurité sociale, déclaration au registre des indépendants. Cela prend du temps...

- *Pourrait-on imaginer que le temps nécessaire pour traiter les informations soit supérieur à celui de la durée prévue pour le détachement ?*

Tout à fait. Ceci rend donc les échanges d'information et les collaborations difficiles.

- *Pourtant, j'ai consulté un formulaire qui est mis à disposition sur le site de l'UE qui traduit dans différentes langues les questions les plus posées par les administrations. Cela pourrait rendre la tâche plus facile aux inspecteurs. Qu'en pensez-vous ?*

Effectivement, les inspecteurs ont mis au point un questionnaire, un canevas, rédigé dans différentes langues. Lorsque les services pluridisciplinaires d'inspection font leurs fameuses actions concertées et qu'ils descendent sur les chantiers, ils sont confrontés à des travailleurs venant de l'est, à des travailleurs espagnols, etc., avec lesquels il est difficile de communiquer et d'obtenir de précieuses informations. Il est coûteux de prendre des traducteurs assermentés et ce n'est pas évident d'en avoir. De plus, il est difficile, avant enquête, de savoir de quelle nationalité seront les travailleurs que l'on va contrôler. On ne peut pas demander à une dizaine de traducteurs d'être présents dans l'absolu. Il y a donc un canevas qui a été dessiné dans les différentes langues. Quand on rencontre un travailleur, on lui demande quelle langue il parle. Maintenant, soyons clairs : ce sont des questions qui permettent de demander au travailleur comment il est logé, quel salaire il gagne,... Il faut aussi sa collaboration car quel est le caractère obligatoire de cette démarche ?

Nous-mêmes, en tant que syndicats, on a peu de contact avec les travailleurs détachés. Au niveau du syndicat chrétien, on a une collaboration avec une dame qui est polonaise. Elle nous a permis dans certains dossiers de rencontrer des travailleurs polonais et de recueillir leurs informations. Le peu de travailleurs qui ont accepté de déposer plainte sont ceux qui ont été abandonnés à leur propre sort à un moment donné. Ils n'avaient ni argent ni moyen pour retourner dans leur pays. A ce moment, ces gens sont venus vers nous. Ils ont dénoncé le système du bout des lèvres. Soyons clairs : ces gens-là souhaitaient retourner dans leur pays à ce moment-là mais seraient revenus trois mois après s'ils avaient eu la possibilité de revenir en Belgique par une autre filière.

Aujourd'hui, on est donc face à une véritable omerta dans le secteur. Il nous est difficile d'y percer et de recueillir des échos auprès des travailleurs. On ne peut pas se targuer d'être représentants de ces travailleurs. C'est pour cela que la collaboration avec les syndicats des pays dont les travailleurs sont originaires est précieuse. Maintenant, il faut le reconnaître, nos échanges sont assez sommaires dans l'état actuel des choses. Je te renvoie au séminaire qui s'est tenu à Strasbourg (document de 175 pages). Il dresse quelques pistes de collaboration qui tournent autour de nos mots-clés : échange de bases de

données, échanges entre administrations. Ceci, j'en suis bien conscient, prendra peut-être dix, quinze, vingt ans avant d'être véritablement efficace et dissuasif.

Mon seul vrai combat aujourd'hui, c'est le dispositif européen et belge. Je ne minimise pas la collaboration avec les services d'inspection. Ce sont des appuis mais je ne peux pas considérer que c'est la panacée aujourd'hui.

- *Pourtant tout est bloqué au niveau européen. Par conséquent, rien n'avance non plus au niveau belge. Les services de l'administration ne sont-ils pas la seule manière de faire avancer les choses en attendant que des initiatives plus concluantes soient prises au niveau européen ?*

Au niveau européen, il y a clairement une tension entre le bloc de l'est qui freine des quatre fers et le bloc de l'ouest. Il y a aussi des pays comme l'Angleterre qui ne veulent ni cadre ni frein et à qui il faut la garantie d'une libre circulation absolue. Il y a aussi ce sacro-saint principe auquel on ne pourra plus jamais déroger : le principe de la libre circulation des travailleurs. A un certain moment, nous avons accueilli dans l'UE une série de pays dont nous étions parfaitement conscients qu'ils n'étaient nulle part au niveau social. Nous n'avons jamais été capables d'amener cette harmonie fiscale tant promise. Tous les ingrédients étaient là pour connaître ce dérèglement et cette dérive. Je ne fais pas partie de ces gens dont la vision de l'Europe a été déçue. J'étais conscient que ces dérives étaient annoncées dès le départ.

Je ne vois pas aujourd'hui les effets sur le terrain de la coopération entre administrations. Il y a bien des volontés politiques.

- *Il faut donc attendre qu'il y ait un changement des politiques au niveau européen ? Ca n'arrivera sans doute pas avant longtemps !*

Ca n'arrivera pas avant longtemps mais je pense qu'ici, on a eu un vent nouveau qui a soufflé sur l'Europe. On retient de la campagne européenne le vote rejet, le vote donné à des partis anti-européens. C'est le symptôme qui manifeste en ce moment précis que l'Europe n'est pas fidèle au grand projet social qu'elle avait décidé de mener.

- *Pourtant, en ayant élu des personnes qui sont contre l'Europe, cela ne risque pas d'améliorer les choses...*

C'est certain que cela n'arrange rien. J'en suis intimement persuadé. De même, je pense que les quelques personnes-relais que nous avons au sein des institutions européennes sont parfois bien seules car elles sont membres de groupements européens, dans lesquels les opinions divergent souvent. Ils ne sont pas dans le même courant. Pour trouver le plus petit commun dénominateur au sein même d'un groupe, cela relève de l'homéopathie : le principe actif est tellement dilué qu'il en devient de l'eau. On dit parfois que l'homéopathie est salvatrice dans certains cas ; cependant, à ce jour, on n'en a pas encore suffisamment vu les effets.

Oui, il reste donc à intervenir en tant que lobby. Je pense que la dernière directive a apporté des éléments, si petits soient-ils. Je pense qu'il va falloir les utiliser, les travailler pour contrecarrer les effets néfastes du détachement dans chaque pays avec l'aide des inspections nonobstant le fait qu'elles ne sont pas encore en pleine possession de leurs moyens.

- *Voulez-vous innover ou parfaire les moyens existants ?*

Il faut partir des moyens existants car il ne faut surtout pas abandonner les pistes de collaboration et projets que l'on a institués. Le combat qui concerne l'échange d'informations est primordial pour moi. L'échange entre les partenaires sociaux est à maintenir. L'échange entre les inspecteurs est fatalement prépondérant. Il n'y a que comme ça que l'on pourra à un certain moment résister à ce phénomène.

- *Il me semble que la toute dernière directive encourage ces moyens que vous soulignez. C'est donc dire que l'Europe aurait entendu une partie de vos souhaits ?*

C'est un léger mieux. Mais soyons bien clairs : on se rend bien compte que les résultats sont minimes par rapport à tout le lobby que l'on a exercé pendant un an sur les institutions européennes. On en a reçu très peu d'écho. C'est effectivement inquiétant, oui. On est cependant bien conscients de l'immensité de la tâche. L'Europe a bien démontré qu'elle ne s'est pas construite en un jour. Je pense qu'on est là au cœur même d'un débat que l'on a très peu ou pas du tout mené : l'Europe sociale et fiscale. Par ce biais, je pense qu'on est occupés à attaquer ce pan complet de la politique européenne. Si on doit être les précurseurs en la matière, on le sera certainement.

ANNEXE III

Retranscription de l'entretien du 1^{er} juillet avec Mesdames Michèle Claus et Monica de Jonghe, Premiers conseillers au Centre de Compétence Emploi & Sécurité Sociale de la Fédération des Entreprises de Belgique.

M. C. : Je pense que ce que la directive européenne a fait maintenant pour une meilleure application de la directive 96/71 est un très bon pas en avant. L'information sur un site web unique en plusieurs langues dans chaque pays qui puissent être lue par les employeurs et les travailleurs, je pense que c'est très important. Pousser à ce qu'on ait beaucoup plus d'échanges d'informations entre administrations des Etats membres via le système IML, c'est un bon début. Puis, pouvoir exécuter les sanctions et des amendes qui sont prononcées dans un pays contre un autre pays aussi. Maintenant, ce qu'il se passe - et cela Monica peut aussi en témoigner- il y a une entreprise roumaine – on se braque toujours sur les entreprises roumaines, bulgares ou polonaises mais bon – qui dit qu'elle peut rendre un service car elle présente de très beaux produits, même si l'on ne s'en rend pas compte. Elle propose ses services sur un chantier belge. Elle envoie ses ouvriers. Elle les laisse pour travailler pendant 3 mois. Si c'est une entreprise qui n'est pas régulière, elle va envoyer ses gens, elle paiera une somme qui ne devrait pas être celle-là. Cependant, le temps qu'on le découvre, même si on a une très belle réglementation sur la responsabilité solidaire, qu'est-ce qu'il se passe ? On va poursuivre l'entreprise solidairement responsable alors que l'autre disparaît dans la nature, change de nom dans les 3 mois, revient et recommence le processus. Finalement, ces réglementations sont parfaites pour punir celui qui a été inattentif ou qui ne savait pas mais pas contre celui qui est véritablement un fraudeur. C'est assez malsain et c'est comme ça que fonctionne cette législation à l'heure actuelle.

- *Donc vous estimez que la responsabilité solidaire est une sanction qui n'est pas suffisamment conséquente ?*

M. C. : Elle a été acceptée dans un certain nombre de secteurs qui trouvent que c'est une des solutions mais je pense que ce n'est pas du tout une solution.

M. d. J. : Non, ce n'est pas tout à fait ça, hein Michèle. La construction l'a accepté mais il y a notre secrétaire d'Etat John Crombez qui a défini lui-même les secteurs à risques. Ces secteurs à risques n'avaient pas le choix. La seule chose qu'ils ont pu faire, c'est un peu prévoir quelques conditions qui soient applicables dans leur secteur. Cependant, tout était déterminé à l'avance et ils ont dû avaler le morceau. Je sais que le secteur de la viande était partie prenante pour avoir une réglementation plus stricte. La viande, c'est encore facile parce que ça se passe dans un secteur bien fermé. Tous ceux qui opèrent dans ce secteur connaissent bien les prestataires de services et savent à quoi ils jouent. Cependant, si on regarde dans le secteur de la construction ou dans d'autres comme le transport où il y a plein d'entreprises en Belgique dans tous les secteurs qui font appel à un transporteur ou qui font construire un bâtiment ou quoi que ce soit, eux, ils ne sont pas nécessairement au courant. Ils ne connaissent pas les entreprises dans ce secteur-là. Ils font donc appel à des travailleurs détachés. Maintenant, ils sont confrontés à tellement de responsabilités, d'obligations à cause de cela. On a cette responsabilité qui est limitée aux secteurs à risque mais par exemple pour les travailleurs illégaux, on ne spécifie pas les secteurs. Maintenant, on est confrontés à une réglementation qui est différente selon qu'il s'agit des salaires ou les conditions de travail, de la sécurité sociale et la fiscalité. La réglementation est différente pour chaque cas. Pour chaque secteur,

c'est encore différent. Ca devient un vrai casse-tête et les entreprises ne s'en sortent plus. On entend de plus en plus que dans les contrats on dit que c'est défendu de travailler avec des sous-entrepreneurs. Est-ce que c'est ça la solution ? Est-ce que c'est comme ça qu'on va résoudre le problème ? Dès qu'il y a un élément d'extranéité, on va rechigner à conclure un contrat ? C'est en réalité une forme de protectionnisme.

- *Pourtant, c'est contre l'Europe et ses principes...*

M. d. J. : Ah oui, c'est contre l'Europe et l'Europe, quelque part, est rentrée dans ce jeu-là. C'est pour cela que les pays de l'Est ont un intérêt particulier à bien collaborer. Maintenant, on voit des entreprises qui se spécialisent pour dire à ces entreprises qui viennent de l'Est qu'ils ne sont pas nécessaires. Dès lors, ces pays s'informent plus pour rester compétitifs. Ils demandent ce qu'ils doivent faire pour être en ordre. Il y a maintenant des consultants qui font cela. Il leur donne ainsi une chance. Ils sont tout à fait corrects. Ils respectent les prix, tout est bien. Maintenant, les syndicats vont dire que c'est peut-être ce qui est inscrit sur les documents mais ce n'est peut-être pas ce qui est appliqué. L'élément essentiel à ce niveau, c'est qu'il y a cette collaboration. J'ai pu apprendre par les inspecteurs que la collaboration entre les inspections fonctionne très bien mais pas la collaboration avec les administrations. Avec les inspecteurs, ils ont déjà depuis plusieurs années de très bonne entente. Le problème est qu'il s'agit essentiellement de relations humaines. Il faut faire connaissance ; il y a des gens qui partent et il faut apprendre à connaître une nouvelle personne et tisser à nouveau des liens cordiaux. J'ai pu comprendre que la Pologne, la Roumanie et la Bulgarie ne sont pas des pays qui sont contraires. C'est vrai que ça ne fonctionne pas toujours très bien. Il y a aussi des problèmes de langue mais c'est surtout un problème de personne.

On est en train de réfléchir à trouver des moyens pour vraiment attaquer l'employeur qui est en faute. On est en train de songer à d'autres moyens que la responsabilité solidaire. Penser qu'on va résoudre avec la responsabilité solidaire est totalement faux. A long terme, cela risque de provoquer un effet qu'on n'a pas voulu. Il faut attaquer celui qui ne respecte pas les règles. On est en train de réfléchir pour trouver d'autres moyens pour l'attaquer et, surtout, au niveau financier.

- *Est-ce que vous pourriez me donner des exemples de ces moyens si ce n'est pas confidentiel ?*

M. C. : On est tout au début. C'est un véritable exercice de réflexion. Une des choses qui nous a frappées c'est que les secteurs demandent des choses différentes. Par exemple, le secteur du nettoyage a des problèmes qui ne sont pas ceux de la construction. Le transport dit qu'il a encore d'autres problèmes. Quelque part, quand on regarde les solutions qui ont été préconisées par les ministres, il s'agissait de solutions générales, valables pour tout le monde.

On remarque que les secteurs ont leurs propres banques de données et on constate que lorsqu'ils constatent des anomalies, ils ont tendance à en avvertir automatiquement l'administration. Ils ne veulent pas des cow-boys.

- *Vous voulez dire que les acteurs se contrôlent entre eux ?*

M. C. : La FEB souhaite avoir parmi ses membres des gens qui travaillent normalement, à des conditions de travail normales. Ils essaient donc de signaler aux inspecteurs les anomalies dont ils ont eu écho via de nombreuses plaintes. A ce moment, l'inspection sait qu'elle peut cibler son contrôle.

- *On voit que les résultats sont bons lorsque les acteurs - employeurs et administrations- travaillent ensemble. Ne serait-il pas souhaitable d'y ajouter les syndicats pour qu'ensemble tous arrivent à juguler le phénomène ?*

M. C. : Non, ça c'est rêvé. L'argent a un pouvoir d'attraction énorme. Si quelqu'un veut faire de l'argent vite et bien, qu'il est filou, il finira par trouver des solutions. Il ne faut pas se faire d'illusions. Ce qu'il y a ici comme problème, c'est que l'Europe a grandi de 9 à 27 Etats. C'est tellement normal que ces gens qui ont connu de telles difficultés financières comparé à nous veuillent tenter leur chance ici. C'est un peu leur Amérique sans devoir franchir l'Atlantique. Ils n'ont qu'à prendre un train ; on ne contrôle pas leurs papiers. Tant qu'on a une tête bien faite et des bras costauds, on peut y aller : il y a du travail. Ils seront payés à des conditions qui sont trois fois, quatre fois ce qui est d'application dans leur pays. Les salaires minimums sectoriels sont les salaires que l'on paie effectivement aux gens dans beaucoup de cas en Belgique. Pour eux, c'est le rêve. Alors, même s'ils trouvent un employeur un peu véreux, qui le paiera deux fois plus alors que cela devrait être trois fois plus, le travailleur sera content.

M. d. J. : Très souvent, ces gens n'ont pas d'emploi. Ils n'ont pas un système de chômage tellement généreux. Parfois, ces gens sont obligés de chercher un travail. L'Europe a toujours incité à la mobilité dans les différents pays. Ils ne vont donc pas aller voir un syndicat. Pour eux, ce n'est pas nécessaire puisqu'ils ont un boulot et sont bien payés. Il faut donc toujours voir cela de leur point de vue. Je pense que le plus grand problème, c'est la concurrence déloyale.

- *Est-ce qu'une harmonisation des conditions salariales ou des régimes de sécurité sociale serait une solution ?*

M. C. : Vous allez les mettre au niveau de la Belgique ? Comment vont faire les Bulgares ? On va tuer leur économie. Ce n'est pas souhaitable. De plus, avons-nous le meilleur système ? On n'en est pas convaincues. On est avec un déficit budgétaire constant. Est-ce que c'est quelque chose qu'il faut rêver pour les autres Etats ?

M. d. J. : Ce n'est pas possible. Si on fait ça, il faut tout harmoniser pas seulement les salaires mais la sécurité sociale. Quand vous prenez l'exemple de la Grèce, ils sont depuis un certain nombre d'années en Europe mais ils ne vont jamais pouvoir gérer un système de sécurité sociale qui est le nôtre. Ce n'est pas le but de l'Europe non plus.

M. C. : Les choix ne sont pas les mêmes non plus. Quand on regarde la Hollande, elle tient à ce qu'on revienne à ses 60% de déficit budgétaire et ne veut surtout pas envisager une solution comme la nôtre qui dépasse les 100 et qui espère redescendre en dessous des 100. Pour les Hollandais, c'est inconcevable. Ils ont une vision plus calviniste, plus sérieuse. Ils ne vont jamais accepter cela. Chacun a sa sensibilité sur le sujet. Moi, je pense qu'il faut prendre les choses avec beaucoup plus de recul. Quand on va maintenant en Pologne et qu'on regarde les villages, on a l'impression qu'un tiers des maisons sont de style flamand. Ça ne va pas du tout dans le paysage mais ils ont appris leur technique ici et ils ont décidé de l'appliquer et de construire ainsi la maison de leurs rêves.

M. d. J. : Ils veulent tous retourner en Pologne.

M. C. : Certains le font. D'autres ont fondé leur société ici en Belgique et cela marche du tonnerre de Dieu. Vous voyez donc la richesse que ça a apportée aux gens. C'est ça qui était l'idée de l'Europe quand même. On va aider les pays pré-adhésion, ceux qui ne sont pas encore dans l'Union, pour qu'ils remontent leur niveau avec certaines aides. C'étaient les objectifs 3 et 4. L'idée est que lorsqu'ils adhéraient à l'Europe, ils avaient une série d'obligations à remplir mais on ouvre ce marché du travail. Les gens peuvent devenir mobiles. Alors qu'est-ce qu'il se passe ? On a des pays comme le nôtre mais il y en a d'autres où on a une sécurité sociale extrêmement lourde alors que dans ces pays elle est très légère puisqu'elle n'est pas encore développée entièrement. Même les gens qui travaillaient de manière tout à fait légale sont détachés ici et ont des conditions de travail tout à fait attractives. Les cotisations sociales sont toujours soumises au régime de là-bas. Cela fait rugir les concurrents belges. Ils disent qu'ils doivent payer les cotisations de la Belgique, eux. Ces gens ne vont pas pouvoir prétendre à la sécurité sociale (pension, allocations de chômage et familiale) de la Belgique. Ils vont uniquement pouvoir prétendre à ce qu'on leur donne dans leur pays qui est encore minimum minimorum. Ce système est normal mais la concurrence se sent déjà à ce point de vue. Elle est encore légale. L'illégal c'est quand on ne respecte même pas ces règles-là. Pour un nombre de concurrents belges, je pense que c'est tant l'illégalité totale qui les embête que le respect du système légal. Alors on entend les discours des syndicats « notre pays, c'est le meilleur système qui soit au monde donc on va l'étaler à tout le monde ».

M. d. J. : Mais c'est illusoire.

M. C. : Ca ne va pas marcher parce qu'on va soumettre les entreprises bulgares à des paiements de salaires qui dépassent 4x ou 5x leur chiffre d'affaire. On tuerait toute leur économie. C'est du rêve, ça. « Il n'y a qu'à, il faut que » et tout ira bien dans le meilleur des mondes. Non, c'est un peu plus complexe que cela.

M. d. J. : Si vous allez voir les Etats-Unis, ils n'ont pas ça non plus. Pourtant, ils ont une culture qui est assez proche. C'est quand même un pays avec un président. Chaque Etat a pourtant sa propre réglementation, ses propres lois. Alors pourquoi en Europe, avec une diversité énorme, avec des différences de culture qui sont énormes, on ne peut pas arriver à cela ?

M. C. : Alors encore une fois, on se focalise sur notre petite Europe. On ne voit absolument pas le monde extérieur. C'est comme si on vivait sur une île européenne. Alors qu'on est tous dans une économie globale. On doit être bon pour avoir un bon produit ou un bon service à un prix concurrentiel ici mais aussi en dehors de ce marché européen. Ce marché ne s'arrête pas à nos frontières. Les gens sont toujours à la recherche de solutions simplistes mais il n'y en a pas. Il faut aussi accepter, quand il y a des distorsions énormes au sein même d'un bloc comme le bloc européen, qu'il y a des choses qui vont à un certain moment bouger. La richesse ne va pas nécessairement rester à l'ouest et la pauvreté à l'est. Qui aurait imaginé il y a 20 ans le développement de la Chine ? Cela va toujours plus vite qu'on ne l'imagine. Une fois que le mouvement est enclenché, il y aura encore d'autres mouvements. Les gens apprennent des nouvelles techniques. Une chose qui me choque quand je vais en Bulgarie, c'est qu'il n'y a aucune isolation des maisons. Il y a un marché certain. Le problème, c'est qu'en Belgique, on n'est pas assez vifs pour dire « je vais prendre des risques ». Je sais bien que ce n'est pas facile d'exercer en Bulgarie parce que je ne sais pas comment ça fonctionne : il y a peut-être de la corruption ; comment acheminer tout cela là-bas ? On ne connaît pas suffisamment les pays alors qu'il y a là un marché gigantesque. Il y a un jour où ça va commencer à bouger. Tous ces ouvriers, qui ont travaillé chez nous, qui ont appris les techniques vont les

introduire et les importer en faisant peut-être appel à des sociétés belges qui produiront cela mais cela prend du temps.

M. d. J. : Apparemment, j'ai lu ça récemment dans un article et je trouvais ça fort intéressant : un professeur d'économie d'une université de Londres avait constaté que la Pologne est déjà en train de s'orienter vers les pays de l'ouest. Ils ont déjà fait un énorme pas en avant. La Pologne est un peu différent des autres pays de l'Est parce qu'ils ont toujours eu de mauvaises relations avec la Russie. Ils ont toujours été un peu rebelles. Ils ont aussi opté pour une démocratie. Ils ont vraiment copié le système de nos pays. Apparemment, ils sont vraiment en train de progresser et de se diriger vers nous. Dire que la Pologne est un pays comme la Bulgarie et la Roumanie, ce n'est pas correct et de moins en moins.

M. C. : C'est le pays qui a connu la plus grosse vague d'immigration. Je ne sais pas combien de Polonais sont partis à l'étranger alors que je pense que certains n'ont pas toujours été bien lotis. Au final, je pense que cela a apporté énormément au pays. Donc je pense toujours que c'est une histoire à deux facettes. Nous, on veut des gens réguliers. On n'a pas besoin des autres mais même si cela se passe de manière tout à fait régulière, il faut se dire qu'un pays est plus coûteux qu'un autre. Cela, il n'y a rien à faire. La sécurité sociale est parfois tellement différente... On a peut-être un système très coûteux alors que d'autres n'ont pas encore un système fort développé donc les contrastes sont marqués.

M. d. J. : C'est faux aussi de dire que c'est l'est et l'ouest. Prenez l'exemple de l'Irlande. Qu'est-ce qu'ils ont fait au niveau de la sécu ? Même il y a d'autres pays comme l'Allemagne.

- *On parlait aussi du Portugal...*

M. d. J. : Oui mais même l'Allemagne a une sécurité sociale qui n'est pas très haute. Tout est payé par les entreprises dans les régimes extra-légaux. En plus, le salaire est limité. Chez nous, on calcule un pourcentage sur tout ce que l'on gagne. En Angleterre, c'est la même chose. C'est un *flat rate*. Quelque part, ils ont aussi opté pour un autre système de sécurité sociale. On voit qu'en Angleterre mais aussi en Allemagne, ce sont des régimes de sécurité sociale qui ne sont quand même pas tout à fait les mêmes que les nôtres. Au niveau de l'assurance ou d'une meilleure protection, c'est payé par l'entreprise dans des systèmes extra-légaux. En Angleterre, on dit qu'il y a deux systèmes de soins de santé : le public et le privé. C'est la même chose en Allemagne.

M. C. : Et même en Hollande. Ils traitent le problème de manière plus sectorielle. Il y a aussi beaucoup d'avantages qui sont liés au fait de travailler. Tandis que chez nous, il y a tout le dé plafonnement des salaires. Tout le monde qui gagne au-delà de 3000 euros bruts, cela va dans un pot commun. La personne même n'en verra jamais la couleur ni sous forme de pension ni sous forme d'allocations en cas d'accident. Ce pot commun sert à la répartition pour tous ceux qui sont inactifs. C'est notre système mais est-ce que tout le monde voudrait le même ? Est-ce que tout le monde trouve ça juste ? Est-ce que c'est juste qu'un cadre qui a travaillé toute sa vie et un ouvrier qui a travaillé toute sa vie ont un montant qui est exactement le même et insuffisant pour les deux ? On compense un petit peu avec les assurances-groupes pour les cadres, ok mais en soi est-ce que c'est ce que les pays voudraient ? Je n'en suis pas du tout sûre.

M. d. J. : Je pense que l'exemple de l'Allemagne est aussi un très bon exemple pour dire qu'on utilise le système de détachement, on en abuse peut-être, parce que les systèmes de pension extra-légaux sont tellement avantageux qu'ils ont tout intérêt de garder leurs travailleurs le plus longtemps possible dans le

système allemand. Quand une entreprise allemande veut qu'un de ses travailleurs travaille en Belgique, ils vont toujours choisir le système de détachement le plus long possible.

M. C. : C'est le travailleur qui le demande.

M. d. J. : Oui, le seul but est qu'ils restent dans le système de sécurité sociale parce que sinon ils perdent leurs droits à leurs systèmes extra-légaux. C'est dans l'intérêt de la personne même.

M. C. : On a des appels pour ça de gens qui disent « moi je veux absolument rester dans le système allemand ». On se rend compte que le détachement est un peu long.

M. d. J. : Je trouve que dans les médias, les informations sont très simplistes. Je trouve que le discours de nos hommes politiques est très simpliste aussi. On va vous montrer les exemples qui sont tout à fait inadmissibles mais très souvent, c'est la mafia. Là, on ne peut rien faire. De ces exemples, on va faire différents systèmes différents et contraignants avec énormément de charges en plus pour les entreprises. Quand tu vois, ce ne sont pas les pays comme la Pologne, la Bulgarie ou la Roumanie. Il ne faut pas chercher aussi loin. La France, c'est un peu la même chose. Elle ne collabore pas si facilement parce que ce n'est pas tout à fait dans son intérêt. Ils ont tout intérêt à garder leurs nationaux le plus longtemps dans leur système de sécurité sociale. Ce n'est pas plus que ça. Il n'y a peut-être pas là un problème de concurrence déloyale. Tandis qu'avec l'Allemagne et ses minimums wages, il y en a quand même une. Quelque part, les options que l'on prend et la législation européenne que l'on utilise, c'est très souvent pour des raisons qui sont critiques.

M. C. : On ne peut même pas parler de concurrence déloyale à propos de l'Allemagne car les personnes qui sont détachées sont souvent des techniciens hautement qualifiés et donc ces gens ne posent aucun problème.

M. d. J. : Dans le secteur de la viande, là, ils ont peur. Les gens qui viennent d'Allemagne sont nettement moins payés qu'en Belgique et là, il y a un vrai danger.

- *Pour rebondir, j'ai une autre question fondamentale à vous poser. J'ai appris que les employeurs se sont tournés vers l'étranger pour trouver de la main d'œuvre parce qu'ils n'en trouvaient plus sur le marché belge. Qu'en pensez-vous ?*

M. C. : C'est comme ça.

M. d. J. : C'est correct.

- *J'ai pourtant pu constater que des fonds avaient été créés pour former les gens. Est-ce que cela ne pourrait pas changer la donne ?*

M. C. : Oui, mais il faut que les gens en veulent. Il y a énormément de travaux dans la construction qui ne sont pas très rigolos : démolition, ... A ces postes, on ne retrouve que des étrangers. Il n'y a aucun demandeur d'emploi que vous arriviez à convaincre de briguer un tel poste. On a quand même une assise confortable au niveau chômage. On peut rester longtemps au chômage tout en bénéficiant d'allocations.

- *Oui, enfin les choses commencent à changer avec la dégressivité des allocations de chômage.*

M. C. : Oui, mais on en est au tout début. Ce n'est pas du tout ce qui se passe dans d'autres pays où au bout de six mois, vous devez avoir trouvé quelque chose parce que l'on vous coupe les allocations de chômage. Beaucoup de gens ont trouvé qu'ils ne vivaient pas si mal avec une allocation de chômage, le logement social, toute une série d'avantages pour les VIPO. Chercher un travail qui donne un peu plus en net mais pas tellement quand on calcule tous les avantages auxquels on a droit. Finalement, il n'y a pas une grande différence. Ces gens-là ne sont pas toujours prêts à faire ces métiers-là ou encore suivre des formations. C'est vrai que là, le secteur de la construction nous dit qu'il y a des chantiers pour lesquels on ne peut pas accepter le contrat alors qu'on en a besoin parce qu'on n'a pas suffisamment d'ouvriers pour les gérer. D'ailleurs lorsqu'on a gardé les frontières fermées pendant 2 ans avant que les Roumains et les Bulgares n'entrent dans la zone euro, l'Angleterre n'avait pas fait ça. Les gens les plus énergiques sont partis directement là-bas et surtout dans le secteur de la construction. Il y a aussi des bons éléments dans ces gens-là. On ne le souligne pas assez.

M. d. J. : Ce qui est drôle quand on dit qu'on doit fermer les frontières, les gens vont venir travailler en vertu des règles belges. Ils vont cotiser en Belgique. C'est ça qu'on n'a pas voulu. Le détachement était possible. On a dit qu'il fallait l'utiliser tout comme les autres systèmes un peu boiteux. Entrer en Belgique et travailler au service d'un employeur belge, ça c'est défendu. C'est ridicule.

M. C. : Il y a énormément de faux-indépendants à cause de ça. Les gens viennent donc quand même. On ne peut pas empêcher les gens de chercher à gagner leur vie et de vouloir bien vivre. Tout le monde a envie d'une vie meilleure et c'est tellement normal.

- *On parlait tantôt de la responsabilité solidaire, c'est une sanction que vous ne trouvez pas vraiment adéquate. Le droit pénal social se développe. Certaines personnes disent que les sanctions ne sont pas suffisamment significatives. Pensez-vous que cela va aider à améliorer la situation ? Faudrait-il aller plus loin ?*

M. d. J. : Non. On arrive de nouveau au même problème avec le droit pénal social. Qui veut-on poursuivre ? C'est l'employeur. Si on a affaire avec des malfaiteurs ou des gens de mauvaise foi, une fois que l'on a constaté l'infraction, ils disparaissent dans la nature. Le droit pénal social s'arrête à la frontière. On ne peut rien faire. Notre idée est surtout de dire qu'il faut agir et trouver les moyens pour les punir financièrement.

M. C. : Et aller vite.

M. d. J. : Il faut arrêter les travaux et les faire payer les arriérés. C'est comme la mafia à l'époque aux USA. Ils ont toujours essayé d'attraper Al Capone par le droit pénal et n'y sont jamais arrivés. Ils ont touché ce type par la fiscalité. C'est là qu'ils l'ont eu.

- *Vous souhaitez donc une sanction fiscale ?*

M. d. J. : Non, pas nécessairement fiscale mais financière. Il faut les attraper et démontrer qu'au niveau financier cela devient de moins en moins intéressant.

M. C. : Chez nous, on a d'énormes moyens. On peut déjà saisir des biens. Cela se fait dans beaucoup d'affaires judiciaires. Ce n'est donc pas ça qui manque. C'est vraiment que le contrôle se fasse rapidement, que le constat puisse se faire aussi rapidement, que la justice puisse fonctionner plus aisément compte tenu de la complexité de certains dossiers. On doit être conséquents. Si on veut poursuivre plus rapidement, on

doit mettre en place des équipes qui peuvent faire cela, qui sont habilitées à travailler rapidement. La saisie des biens existe déjà chez nous. Rien n'empêcherait donc ça.

Je pense que maintenant, cette collaboration entre Etats est nécessaire pour avoir plus facilement des informations. Si on constate quelque chose, on pense que c'est une société véreuse qui a envoyé des gens ici en détachement. Il faut pouvoir demander si cette société occupe ces travailleurs, s'il y a un lien contractuel ? Est-ce que ces travailleurs paient leur sécurité sociale là-bas ? Quelle est leur situation fiscale ? Il faut savoir si cela est normal ou non. Déjà ça, ce serait déjà beaucoup. On sait alors se focaliser sur les cas graves. Au lieu d'éparpiller nos contrôles, on ne va pas essayer d'agir par le biais de celui qui est solidairement responsable au lieu de celui qui l'est réellement. Je crois qu'il est important de viser directement ceux qui sont à la base de la fraude

- *J'ai pu me rendre compte que l'administration belge est active. Elle contrôle différents documents administratifs comme la Limosa et des documents sociaux afin de vérifier si les législations applicables sont correctement appliquées. La Belgique a d'ailleurs souvent été atraite devant la Cour de Justice de l'Union européenne.*

M. C. : Parce qu'elle exagère toujours un petit peu. Ce manque de proportionnalité est vraiment important au niveau européen. Si on souhaite prendre des mesures, il faut qu'elles ne soient pas discriminatoires et qu'elles soient proportionnelles. Chez nous, on oublie cela. Plus il y a d'obligations, mieux c'est. Les seuls qui ne soient pas soumis à des obligations administratives, ce sont les syndicats et les partis politiques. Or, les entreprises ont toujours plus d'obligations. Ce n'est pas ça qui sera efficace.

- *Qu'attendez-vous de l'administration dès lors ?*

M. C. : Nous ne sommes pas contre la LIMOSA. Nous avons même défendu l'idée d'une LIMOSA européenne mais nous avons eu énormément de réaction négative d'autres pays.

M. d. J. : Ce qu'il y a de positif avec la LIMOSA, c'est que l'on peut avoir des chiffres exacts. Les autres pays ne savent pas exactement combien de travailleurs sont détachés. C'est aussi un instrument de contrôle fantastique.

M. C. : Pour les entreprises régulières. Ceux qui la font, entendons-nous bien.

M. d. J. : D'autres instances utilisent maintenant ces informations via le cross-control. Cela a pris près de huit ans pour mettre cela en place parce qu'il n'y avait pas de moyens. Auparavant, on utilisait d'autres mesures. C'est cela qu'on déteste et on a demandé de rendre cet instrument efficace. On avait de l'information mais on n'en faisait rien. Ce n'était pas le but de ce système. Le politique réagissait par mesurettes au gré des articles de presse. Au lieu de faire quelque chose de ce que l'on avait et de rendre cela plus efficace, comme la mesure n'avait pas été prise par un collègue du même parti, John Crombez ne voulait pas s'en mêler et prendre d'autres mesures. C'est malheureux et irréfléchi.

M. C. : On doit dire aussi que l'on avait présenté notre système à d'autres pays européens pour démontrer que ce système serait peut être utile au niveau européen. On a reçu beaucoup de réactions de plusieurs Etats. Ils étaient beaucoup plus sensibles à cette nouvelle contrainte administrative que nous. Au début, on imposait ce système à tout le monde en Belgique. C'était épouvantable du point de vue de l'administration. Le législateur a revu son texte mais les autres Etats n'ont pas oublié cela. Il y a aussi des entreprises qui

envoient des gens en Belgique et qui se plaignent de devoir remplir la LIMOSA et d'autres documents. Ça joue aussi. D'ailleurs les raisons pour lesquelles on a une mauvaise cotation internationale sont la rigidité de notre législation en matière de marché du travail mais aussi ces charges administratives et la complexité de notre système et de nos institutions.

- *Faudrait-il supprimer les moyens existants et trouver de nouvelles solutions ?*

M. C. : Non. Je pense que le jour où chaque pays aura son site web, où il expliquera les grandes règles à suivre, cela ira mieux. Cependant, c'est déjà très lourd et compliqué. Ça signifie que toutes nos conventions collectives doivent être traduites en anglais et compréhensibles pour les étrangers. Si on a déjà un point de contact où on peut se dire que le gros de la législation est disponible. S'il y a déjà une adresse mail à laquelle je peux poser des questions et à partir de laquelle on me répondra en anglais.

- *Il me semble que cela existe déjà au niveau belge.*

M. d. J. : Sur le site web actuel, les informations ne sont pas correctes.

- *Au niveau européen, c'est aussi une chose qui est demandée.*

M. C. : C'est une des choses qui est demandée. Un site unique n'est pas faisable au niveau européen. Ce serait impossible puisque la législation bouge tout le temps.

M. d. J. : Il faut se focaliser sur les conditions de travail essentielles. En fait, la directive européenne contient le noyau dur et ça, il faut le faire - on peut le comprendre. Pas les timbres, par exemple. Si possible, ce qui serait aussi intéressant, c'est une adresse pour toutes les demandes. La personne dispatcherait ensuite les questions auxquelles elle ne saurait pas répondre. Une sorte de guichet unique aussi bien pour le droit du travail que pour la sécurité sociale mais aussi pour la fiscalité. Mais ça, c'est encore autre chose...

- *Avez-vous eu des échos concernant la charge éventuelle que représente l'obligation de traduire les différents documents sociaux ?*

M. C. : Cette charge est énorme.

- *Les employeurs attendent-ils plus de moyens pour répondre à cette obligation ?*

M. C. : Pour les guichets uniques, l'Europe sait qu'il faudra aider les Etats. On ne peut par contre pas demander aux employeurs de connaître d'autres langues que la leur. Les gens viennent ici : c'est à eux de se débrouiller un petit peu.

M. d. J. : Et pas les différents systèmes ! Lorsque vous avez parlé de la question d'harmoniser les systèmes, je suis partie prenante pour cela. Les systèmes qui existent au niveau de la sécurité sociale et de la fiscalité, c'est très clair. Il faut aller sur un site web pour savoir si l'employeur est en règle. Pour tout le reste, le gouvernement ne joue aucun rôle. Par exemple, pour éviter les illégaux, le législateur oblige les étrangers à disposer d'un permis de séjour mais il y en a combien ? Si on ne comprend pas de quoi il s'agit, on ne peut pas être en règle. Ce n'est pas à l'employeur de vérifier si la personne qui est sur son chantier et qui n'est pas son travailleur est en règle. Ce n'est pas possible et c'est même ridicule de demander ça aux entreprises. Même chose pour les salaires. Ce ne sont pas les entreprises qui doivent contrôler, c'est

l'inspection. Si elle pouvait faire ce travail, le mettre sur un site web et ainsi indiquer quelles sont les entreprises étrangères à qui on peut faire confiance ...

- *Une sorte de liste verte ?*

M. d. J. : Voilà. Ce sont des gens qui sont en règle ; travaillez avec eux de préférence. Si vous travaillez avec les autres, c'est à vos risques et périls. Il faut donc préférer un système plutôt positif que négatif. Il y a des moyens à mon avis de faire ça et le gouvernement devrait plus se focaliser là-dessus.

- *Les représentants syndicaux déploraient le fait qu'ils ne pouvaient pas représenter tous les travailleurs. Qu'en est-il de la FEB ? Représente-t-elle tous les employeurs ? Véreux y compris ?*

M. C. : Nous ne représentons pas les employeurs véreux.

- *Comment pouvez-vous être certains que la personne qui se présente chez vous n'est pas un employeur véreux ?*

M. C. : Parce qu'un employeur véreux ne va pas payer de cotisations pour s'affilier à la FEB. Elle ne lui apportera rien comme service. C'est la fédération qui négocie les conventions collectives avec les syndicats et qui envoie différentes circulaires pour expliquer ces documents. Ces employeurs ne respectent pas les règles. Ils ne vont pas s'affilier chez nous.

- *En me rendant chez vous, comme vous êtes une fédération qui entendez représenter les employeurs, je me demandais comment vous arriviez à défendre les employeurs qui respectent les règles et à représenter ceux qui ne le font pas...*

M. d. J. : Non. Notre plus grande frustration c'est que nos membres respectent toutes les règles qui sont parfois compliquées, on l'a vu. Ce sont eux qui sont déjà en règle qui doivent accepter les mesurette que l'on ajoute sans cesse.

- *J'ai eu la chance de mettre la main sur le document d'une Conférence qui réunissait les partenaires sociaux au niveau de la construction. J'ai trouvé ce document intéressant. Qu'en avez-vous pensé ?*

M. C. : On n'a pas été très heureux de cela.

M. d. J. : Ca ne fonctionne pas très bien. On est un peu déçus que l'inspection sociale, lorsqu'elle constate des choses, donne des informations aux syndicats pour qu'ils portent plainte. Apparemment, cela ne porte pas ses fruits. Ils sont un peu déçus parce qu'il y avait plusieurs éléments dans cet accord et on avait plus ou moins réussi à arriver à un équilibre. Or, il se fait que cet équilibre, c'est plutôt imposer de nouvelles obligations aux employeurs. De l'autre côté, les souhaits des employeurs ne sont pas entendus.

M. C. : A un certain moment, dans le secteur de la construction, on s'est dit que l'on finirait quand même par accepter la responsabilité solidaire. Les employeurs l'ont donc acceptée mais auraient souhaité que, lorsqu'ils signalent une situation irrégulière, on réagisse au quart de tour.

- *Les moyens de l'administration sont limités. Il faudrait peut-être pensé à les étendre.*

M. C. : On n'ose pas le dire trop haut mais c'est comme ça...

- *Avant de rencontrer les partenaires sociaux, je ne me serais jamais imaginé que des moyens si intéressants comme l'information, la coopération étaient tellement limités.*

M. d. J. : C'est bien mais quand cela fonctionne... Il y a des inspecteurs qui ont maintenant un statut d'officier de justice. Ils devraient plus utiliser cette possibilité qui leur est octroyée par le code pénal social. En étant officier de justice, ils ont beaucoup plus de pouvoirs. Ils peuvent arrêter des individus, prendre des mesures d'instruction, par exemple. Ils peuvent faire plus que rédiger des P.V. Il peut directement agir, pas comme un inspecteur traditionnel. Ils ne semblent cependant pas enclins à prendre cette responsabilité mais je pense qu'il y a encore là une possibilité de contrôle.

M. C. : On n'est donc pas au bout de nos peines. Maintenant, il faut aller au-delà des cas graves que nous présente la presse. Quand on voit ce que cela représente dans l'ensemble du phénomène du détachement, c'est une très petite partie. Il y a beaucoup de détachements qui sont normaux et réguliers. Pour les autres, ils sont inacceptables et on ne sait pas très bien comment les combattre. On a parlé de toutes les solutions qui existent à l'heure actuelle mais cela ne doit pas cacher le fait que dans énormément de cas, le détachement se fait de manière tout à fait régulière et au contentement de tout le monde.

- *C'est quand même étonnant que la presse ne le relève pas.*

M. C. : Ah, non. Cela doit toujours être délectable.

M. d. J. : Ce sont les scoops qui font vendre les journaux...

Place Montesquieu, 2 bte L2.07.01, 1348 Louvain-la-Neuve, Belgique www.uclouvain.be/drt