



DE MEILLEURES RÈGLES EUROPÉENNES EN MATIÈRE DE SOUS-TRAITANCE DANS LE SECTEUR DE LA CONSTRUCTION

Appel à action

La FETBB demande de toute urgence que l'amélioration des règles en matière de sous-traitance ainsi que leur application fassent l'objet d'une nouvelle approche européenne spécifique. La Commission européenne devrait tirer parti de ces circonstances pour formuler rapidement des propositions législatives dans les dix domaines prioritaires suivants :

1. Des règles plus strictes sur la sous-traitance dans les marchés publics:

La législation européenne doit garantir que tous les États membres fixent des règles pour limiter les niveaux de sous-traitance dans les projets de marchés publics à un maximum d'un ou deux sous-niveaux, autoriser uniquement les entreprises (y compris les sous-traitants) qui s'engagent dans des négociations collectives à participer à un marché public, et appliquer une responsabilité solidaire totale.

2. Limiter la chaîne de sous-traitance tant verticalement qu'horizontalement :

La législation européenne doit garantir que la sous-traitance soit limitée à un maximum de deux sous-niveaux. De même, le pourcentage autorisé de travailleurs employés, le nombre de tâches et le pourcentage du chiffre d'affaires généré en aval de la chaîne de sous-traitance doivent être limités.

3. Responsabilité solidaire totale:

La législation européenne doit garantir des systèmes inconditionnels et complets de responsabilité solidaire en chaîne dans le secteur de la construction dans tous les États membres, y compris dans les chaînes de sous-traitance transfrontalières. Les clauses d'évasion en matière de diligence raisonnable doivent être interdites.

4. Diligence raisonnable:

La Commission doit présenter une directive européenne pour une diligence raisonnable obligatoire en matière de droits humains dans les entreprises et leurs chaînes d'approvisionnement et de sous-traitance. Les droits des travailleurs doivent être au centre de cette directive, avec des recours efficaces, un accès à la justice et des sanctions dissuasives.

5. Outils d'application numérique de la loi pour les travailleurs:

La Commission devrait présenter au plus tard en 2022 une proposition législative relative à un numéro ou à un laissez-passer européen de sécurité sociale, obligatoire dans tous les États membres et permettant la vérification numérique en temps réel du statut d'un travailleur. Une approche européenne des cartes d'identité sociales dans le secteur de la construction doit soutenir les systèmes existants et nouveaux, permettre leur interconnexion numérique transfrontalière et respecter l'autonomie des partenaires sociaux concernés.

6. Registres numériques des entreprises:

Une nouvelle directive européenne doit introduire des normes minimales pour les registres nationaux numériques des sociétés et pour leur interopérabilité numérique, permettant une application et des contrôles en temps réel lors des inspections.

7. Protéger les travailleurs détachés dans les chaînes de sous-traitance:

Toutes les règles européennes pertinentes doivent être révisées afin que seules les entreprises qui exercent une véritable activité de construction dans leur État membre d'origine (« activité substantielle ») soient autorisées à détacher des travailleurs dans un autre pays. Il faut interdire aux fournisseurs intermédiaires de main-d'œuvre uniquement de détacher des travailleurs. Les travailleurs détachés et migrants doivent pouvoir accéder facilement à la justice. Les États membres qui ne font pas respecter ces règles doivent être sanctionnés. Des exigences de formation minimales en matière de santé et de sécurité au travail (SST) doivent être garanties pour tous les travailleurs.

8. Renforcer les représentants syndicaux des travailleurs et les CEE:

La directive sur les CEE doit être révisée en 2022 afin de permettre pleinement aux représentants des syndicats et des travailleurs de surveiller et de faire respecter les droits des travailleurs dans les chaînes d'approvisionnement et de sous-traitance. Les CEE et les comités d'entreprises doivent avoir un accès complet à toutes les informations concernant les politiques de sous-traitance et d'achat d'une entreprise et aux sites de travail pour les audits.

9. Des inspections du travail et des mécanismes de plainte efficaces:

une nouvelle directive européenne doit fixer des normes minimales pour les inspections du travail et les mécanismes de plainte sur la base de la convention n° 81 de l'OIT.

10. Même travail, mêmes droits, même salaire:

la législation nationale et européenne doit garantir une égalité de traitement dans tous les marchés publics et privés, de telle sorte que le sous-traitant applique à ses travailleurs les mêmes conditions de travail et les mêmes droits en matière de sécurité sociale que le maître d'ouvrage, y compris les mêmes conventions collectives.

Construction et sous-traitance: de la spécialisation au dumping social

La Fédération européenne des travailleurs du bâtiment et du bois (FETBB) est un partenaire social reconnu au niveau européen et représente les travailleurs du marché intérieur européen pour le secteur de la construction. Le secteur européen de la construction représente 9,5 % du PIB de l'UE (1 324 milliards d'euros) et 6,1 % de l'emploi total de l'UE (12,7 millions de travailleurs dans environ 3,2 millions d'entreprises)¹. Les coûts de la main-d'œuvre représentent environ 50 % du chiffre d'affaires du secteur, ce qui fait de la main-d'œuvre un facteur de concurrence important pour les entreprises.

Un marché intérieur durable dans le secteur de la construction doit reposer sur une concurrence loyale, l'innovation, la productivité, de bonnes compétences et qualifications, de bonnes conditions de travail, des négociations collectives solides, ainsi que la santé et la sécurité de tous les travailleurs. L'emploi direct doit être la norme. Lorsque les travailleurs ne sont pas employés directement, la pleine égalité de traitement – avec, à la base, un salaire égal pour un travail égal sur le même lieu de travail - doit être le principe non négociable.

La réalité est cependant bien différente. Dans le secteur de la construction, nous sommes témoins de niveaux élevés d'exploitation, de fraude et d'autres abus en matière de travail, en particulier dans un contexte transfrontalier. La sous-traitance est toujours un facteur important. D'une part, la sous-traitance est une pratique normale pour les entreprises. La mise en œuvre d'un projet de construction requiert souvent différents types de capacités, de compétences et de connaissances hautement spécialisées. Des entreprises spécialisées agissent en qualité de sous-traitantes pour effectuer des travaux spécialisés. Toutefois, il ne s'agit là que d'un côté de la médaille.

De l'autre côté, on trouve un nombre croissant de grandes entreprises qui utilisent l'expression de « travail spécialisé » pour désigner un travail normal à forte intensité de main-d'œuvre dans la construction. Elles externalisent ces tâches essentielles de construction pour réduire les coûts de la main-d'œuvre et laisser le champ libre à des entreprises frauduleuses qui utilisent la sous-traitance transfrontalière pour réaliser des bénéfices en pratiquant une concurrence salariale sévère, l'exploitation et le dumping social. Ces entreprises utilisent des chaînes de sous-traitance pour

déguiser les relations de travail, contourner les impôts et les cotisations de sécurité sociale, échapper à la responsabilité solidaire et se soustraire aux contrôles des organismes d'inspection du travail. Ces sous-traitants disparaissent souvent sans verser aux travailleurs le salaire qui leur est dû après des mois de travail. Ces entreprises sont souvent des fournisseurs intermédiaires de main-d'œuvre uniquement, des sociétés boîtes aux lettres, qui n'exercent pas une activité réelle et productive. La sous-traitance abusive est un obstacle à la croissance durable et détruit l'économie sociale de marché.

CAS RIVE GAUCHE

En 2014, un maître d'ouvrage signe un contrat avec un investisseur privé pour construire le centre commercial « Rive Gauche » dans la ville de Charleroi, en Belgique. Le maître d'ouvrage confie le projet à un sous-traitant. Le sous-traitant sous-traite à plusieurs autres sous-traitants. Selon les responsables syndicaux concernés, le prix est négocié à un prix anormalement bas. Le maître d'ouvrage savait donc que les différentes réglementations nationales et européennes ne pouvaient pas être respectées dans ce contexte. En juillet 2015, les syndicats FGTB et CSC ont en effet détecté de nombreuses irrégularités lors de la visite du chantier « Rive Gauche » : non-respect des salaires horaires sectoriels, absence de paiement des heures supplémentaires, des primes (indemnité de nourriture et de logement), non-respect de la réglementation belge en matière de temps de travail, mauvaises conditions de logement, travail non déclaré, absence de consentement pour certains contrats, suspicion de paiement incomplet des cotisations sociales à leur assurance sociale d'origine, etc. Le dossier est toujours en phase d'enquête judiciaire.

Les facteurs de risque

Les grandes entreprises de construction réalisent souvent entre 50 et 80 % de leur chiffre d'affaires grâce aux achats et à la sous-traitance. Il existe de nombreux projets dont l'activité « réelle » est réalisée jusqu'à 100 % par des sous-traitants. Par exemple, la multinationale néerlandaise Royal BAM (NL) travaille avec environ 35 000 sous-traitants. L'acteur mondial VINCI exploite 290 000 sites dans le monde entier et fait appel à des dizaines de fournisseurs pour chaque projet². Alors que les contractants principaux sont souvent

1. Selon le rapport statistique 2020 de la FIEC
2. Boîte à outils de la FETBB pour le suivi et l'application des droits des travailleurs dans les chaînes d'approvisionnement du secteur de la construction - Renforcer les capacités des travailleurs dans les comités d'entreprise européens

des entreprises multinationales (EMN), environ 97 % des travailleurs sont employés par des entreprises de taille moyenne, petite et micro. La pression sur les coûts imposée par les clients et les contractants principaux aux sous-traitants et les délais serrés conduisent souvent à des situations dans lesquelles les sous-traitants évitent de respecter les règles : ils ne versent pas la rémunération prévue par les conventions collectives ou la loi sur le salaire minimum, ignorent les règles relatives aux heures supplémentaires, à la santé et à la sécurité, au logement et au transport, ou d'autres droits fondamentaux des travailleurs.

Plus la chaîne de sous-traitance est longue, moins elle est transparente et plus il est difficile de contrôler et de faire respecter la législation et les conventions collectives existantes. Les longues chaînes sont utilisées par les entreprises criminelles pour contourner les règles de responsabilité solidaire. D'autres facteurs de risque s'additionnent : la construction est par nature une activité basée sur des projets, avec des chantiers temporaires et décentralisés, des sites de taille variable et de nombreuses activités de courte durée. La mobilité transfrontalière de la main-d'œuvre, principalement des pays à bas salaires vers les pays à hauts salaires, est un facteur énorme et croissant : plus de 40 % de tous les détachements dans l'UE ont lieu dans le secteur de la construction. Les travailleurs mobiles originaires d'autres pays de l'UE et, de plus en plus, de pays tiers hors de l'UE, sont particulièrement vulnérables à l'exploitation et aux abus sociaux. En raison de leur position de faiblesse, ils sont souvent victimes de travail non déclaré ou sous-déclaré, de faux détachements, de fraude à la sécurité sociale et de non-respect des droits fondamentaux des travailleurs. Le faux travail indépendant joue un rôle majeur : les travailleurs - souvent sans le savoir - sont déclarés en tant que micro-entreprises au lieu de travailleurs salariés, ce qui masque la dépendance réelle entre les travailleurs et leurs employeurs criminels.

Les fournisseurs intermédiaires de main-d'œuvre : l'exploitation comme modèle économique

Les chaînes de sous-traitance transfrontalière s'articulent autour d'un modèle commercial en pleine expansion, celui des fournisseurs intermédiaires de main-d'œuvre uniquement (agences de recrutement, de placement, de travail temporaire, etc.) qui utilisent le détachement dans les chaînes de sous-traitance transfrontalière pour tirer profit du dumping salarial, social et fiscal. En raison des lacunes existantes dans le droit européen et national, ces pratiques ne sont pas nécessairement illégales, mais elles sont certainement immorales. Un exemple est un nouveau modèle de dumping en matière de sécurité sociale dans lequel certains États membres de l'UE font office de passerelles pour

détacher des ressortissants de pays tiers vers des pays où les salaires et les cotisations de sécurité sociale sont élevés. La Slovénie, par exemple, a introduit une réduction des cotisations de sécurité sociale pour les entreprises qui détachent des travailleurs dans l'UE. Cela a conduit à une situation dans laquelle la Slovénie s'est retrouvée avec plus de travailleurs de la construction dans d'autres pays que de travailleurs actifs sur le marché du travail slovène de la construction. La FETBB a déposé des plaintes auprès de la Commission européenne pour aide d'État illégale dans le marché intérieur. La procédure est toujours en cours.

Manque de contrôles, manque d'outils d'application numérique transfrontalière

Les entreprises louches, criminelles et frauduleuses prospèrent en raison de l'absence de contrôles de la part des organismes d'inspection du travail qui, dans de nombreux États membres de l'UE, manquent cruellement de ressources, de main-d'œuvre et d'instruments numériques transfrontaliers modernes. Les entreprises exploitent les vides juridiques et les lacunes administratives au niveau européen et national, parce qu'ils existent, parce que c'est facile pour elles et parce que le risque de détection est faible. L'Autorité européenne du travail (AET) est en passe de devenir pleinement fonctionnelle et doit encore prouver son efficacité dans la lutte contre le dumping social et la fraude transfrontalière. L'UE n'a toujours pas introduit le numéro européen de sécurité sociale (ESSN) comme annoncé en 2018. En attendant, le Parlement européen travaille à [l'élaboration d'outils d'application numérique de la loi](#) et la Commission a démarré un nouveau projet pilote pour un [Pass européen de sécurité sociale \(ESSP\)](#). Toutefois, la question de savoir si ce projet débouchera sur un nouvel outil contraignant pour tous les États membres et permettant une application numérique en temps réel reste ouverte.

L'heure du changement a sonné ! Il est temps de rendre le marché intérieur de l'UE socialement durable. Il est temps d'adopter de meilleures règles en matière de sous-traitance.

Voici les revendications de la FETBB :

1. Marchés publics

La FETBB exige des règles plus strictes en matière de sous-traitance dans les marchés publics. Avec la révision de la directive européenne sur la passation des marchés publics (2014/24/UE), il existe un cadre amélioré pour les marchés publics socialement responsables, notamment l'obligation pour les États membres de veiller au respect du droit du travail et des conventions collectives. Malheureusement, le prix le plus bas reste le critère numéro un de nombreux États membres lorsqu'ils choisissent des entrepreneurs pour des projets de construction publics. La deuxième édition non contraignante du guide de la Commission européenne « *Acheter social* », *Un guide sur les appels d'offres publics avec clauses de responsabilité sociale*, de mai 2021 énumère quelques bonnes pratiques en matière de sous-traitance, à savoir...

- tenir un registre de tous les (sous-)sous-traitants,
- exiger du contractant principal qu'il fasse figurer les obligations sociales de base dans tous les contrats de sous-traitance,
- remplacer les sous-traitants qui ne respectent pas leurs obligations sociales,
- appliquer la responsabilité solidaire pour les violations des obligations sociales dans le cadre du contrat.

Bien que ces recommandations soient certainement justes et reçoivent le plein soutien de la FETBB, elles ne sont pas contraignantes en tant que telles pour tous les États membres et il leur manque des éléments supplémentaires, qui devraient être ajoutés.

La FETBB demande une législation contraignante pour garantir

- que les niveaux de sous-traitance dans les projets publics et les projets de partenariat public-privé soient limités à un maximum de un à deux sous-niveaux,
- que seules les entreprises (y compris tous les sous-traitants) qui participent à des négociations collectives et versent des salaires conformément aux conventions collectives les plus favorables puissent remporter un marché public,
- que la responsabilité solidaire totale, y compris les sanctions dissuasives, s'applique dans tous les marchés publics pour l'ensemble de la chaîne de sous-traitance et d'approvisionnement,
- et que les clauses d'évasion en matière de diligence raisonnable soient interdites.

2. Limiter la chaîne de sous-traitance

Bien que la sous-traitance visant à engager certaines entreprises pour effectuer des tâches techniques spécifiques soit une procédure normale, les chaînes de sous-traitance artificiellement longues et non transparentes ne devraient pas être autorisées. Au contraire, l'emploi direct doit être encouragé comme la norme. Les longues chaînes de sous-traitance, tant verticalement qu'horizontalement, ne sont ni une nécessité économique ni une nécessité opérationnelle, mais un modèle commercial choisi pour être compétitif sur la base du dumping social. La FETBB exige des normes européennes contraignantes définies dans une directive européenne qui devrait s'appliquer tant aux contrats publics que privés. La directive devrait limiter la sous-traitance en autorisant uniquement

- un maximum d'un ou deux sous-niveaux, accordant suffisamment de flexibilité aux contractants principaux pour qu'ils puissent s'engager avec des entreprises spécialisées, tout en introduisant une ligne de fond comme mesure décisive contre le dumping social et la concurrence salariale sévère ;
- un pourcentage limité de travailleurs à employer dans la chaîne de sous-traitance, tant horizontalement que verticalement – l'emploi direct via le maître d'ouvrage doit être la norme ;

CAS BOUYGUES - FLAMANVILLE

En janvier, Bouygues a été condamné par un tribunal français à payer une amende de 29 950 euros pour travail dissimulé. Bouygues est l'une des plus grandes entreprises de construction en France. Dans cette affaire, 460 travailleurs polonais et roumains ont été embauchés via l'agence de travail temporaire Atlanco, basée en Irlande, et détachés en France pour construire un nouveau réacteur sur le site de la centrale nucléaire de Flamanville. Entre 2009 et 2011, plusieurs travailleurs polonais ont été blessés. Contrairement à leurs attentes, ils ont découvert qu'ils n'étaient pas couverts par l'assurance sociale de leur pays d'origine, mais par celle de Chypre. Leur contrat avait été conclu avec un bureau fictif d'Atlanco situé à Chypre. Atlanco a disparu des radars, mais elle opérait sous de nombreux noms différents (Atlanco, Atlanco Construction Limited, Atlanco Limited, Atlanco Rimec, Atlanco Rimec Group, RIMEC, Rimec Contracting SRL, etc.) Les organismes français de sécurité sociale ont calculé que 12 millions d'euros auraient dû être payés en cotisations sociales pour tous ces travailleurs en France. Par comparaison, l'amende de 29 950 euros n'est rien pour Bouygues. De plus, en France, une entreprise condamnée à une amende de plus de 30 000 euros ne peut plus participer aux appels d'offres publics (environ 50% de l'activité de construction). Triste morale de l'histoire: la fraude opérée dans le cadre de chaînes de sous-traitance transfrontalières est payante !

- un nombre limité de tâches à exécuter aux niveaux inférieurs de la chaîne de sous-traitance ;
- un certain pourcentage du chiffre d'affaires à réaliser aux niveaux inférieurs de la chaîne de sous-traitance.

3. Responsabilité solidaire

Les règles concernant la responsabilité de l'entrepreneur principal vis-à-vis des sous-traitants diffèrent d'un pays à l'autre. La FETBB considère qu'il est du devoir des États membres d'introduire des systèmes inconditionnels et complets de responsabilité solidaire en chaîne dans le secteur de la construction, y compris au niveau transfrontalier, en tant qu'élément central des nouvelles règles sur la sous-traitance dans l'UE. La FETBB exige que les maîtres d'ouvrage et les entrepreneurs principaux soient toujours responsables des actions entreprises par les sous-traitants, ce qui les encouragerait à sélectionner avec soin les entreprises situées en aval de la chaîne et les inciterait à s'abstenir de s'engager avec des sociétés « boîtes aux lettres » et des fournisseurs intermédiaires louches de main-d'œuvre uniquement. Cela serait particulièrement utile dans les situations où les travailleurs sont incapables de faire valoir leurs droits à l'encontre d'un employeur frauduleux qui disparaît tout simplement au moment où il doit verser son salaire. Si la FETBB soutient également l'introduction d'obligations de diligence raisonnable, les activités de diligence raisonnable des entreprises ne devraient jamais constituer une échappatoire à la responsabilité solidaire. Les deux systèmes doivent être complémentaires ; les clauses d'échappement à la diligence raisonnable doivent être interdites.

DANEMARK

Au Danemark – un marché du travail relativement petit – le Système d'arbitrage du travail se voit confier chaque année plus de 600 affaires relatives à des travailleurs détachés et migrants dans les chaînes de sous-traitance. La convention collective du secteur de la construction est violée par de nombreux aspects, ce qui a pour conséquence que les travailleurs ne reçoivent pas leur salaire et leurs cotisations sociales. Explication: plus il y a de niveaux de sous-traitants (y compris les maîtres de chantier, les sociétés fournisseuses de paie, les agences de travail intérimaire et les faux indépendants), plus il y a de violations de la convention collective. On ignore combien de cas passent inaperçus. Cette violation systématique des droits des travailleurs dans les chaînes de sous-traitance transfrontalières constitue un sérieux défi pour le marché du travail danois de la construction.

4. Diligence raisonnable

La FETBB demande une directive européenne sur la diligence raisonnable obligatoire en matière de droits de l'homme, couvrant les activités des entreprises et leurs relations commerciales, y compris les chaînes d'approvisionnement et de sous-traitance. Les droits des travailleurs et des syndicats devraient être au centre de cette directive, avec des recours efficaces et un accès à la justice. Si les entreprises n'appliquent pas les obligations de diligence raisonnable, les victimes doivent pouvoir saisir la justice pour réclamer une indemnisation adéquate et sanctionner ces entreprises de manière dissuasive. Les obligations de diligence raisonnable doivent toujours compléter les cadres de responsabilité solidaire existants et nouveaux et ne jamais les remplacer ou offrir une clause d'exemption.

5. Outils d'application numérique de la loi pour les travailleurs

La FETBB – conjointement avec notre partenaire social FIEC – demande des [Outils européens d'application numérique de la loi](#) efficaces, qui s'appliquent à tous les travailleurs et à toutes les entreprises et rendent les chaînes de sous-traitance transfrontalières les plus imperméables que possible à la fraude.

Un numéro de sécurité sociale européen (ESSN) ou un Pass de sécurité sociale européen (ESSP) devraient être présentés par la Commission au plus tard en 2022. Ils devraient permettre un accès transfrontalier en temps réel et l'échange de données lors des inspections dans le secteur de la construction. Un ESSN ou un ESSP doit au moins :

- identifier le travailleur concerné ;
- identifier l'employeur et la relation d'emploi ;
- vérifier le statut de sécurité sociale ;
- améliorer et faciliter une notification préalable de détachement de travailleurs sans exceptions ;
- rendre les procédures plus sûres, moins exposées aux fraudes et faciles à appliquer ;
- impliquer les partenaires sociaux aux niveaux national et européen à tous les stades ;
- tenir compte des spécificités du secteur de la construction.

La FETBB demande à la Commission de développer dès que possible **une approche européenne des cartes d'identité sociale** afin de soutenir ces outils efficaces contre le dumping social dans les chaînes de sous-traitance (transfrontalières). Une telle approche européenne doit respecter les systèmes en place et l'autonomie des partenaires sociaux impliqués. Nous avons besoin de solutions européennes pour interconnecter numériquement les systèmes existants au-delà des frontières et du soutien de l'UE aux nouvelles initiatives des partenaires sociaux pour les cartes d'identité sociale, y compris un soutien financier et technique. Nous

invitons les institutions européennes à s'inspirer des bonnes pratiques nationales dans le secteur de la construction, telles que la carte finlandaise Valtti, le Construbadge belge, la Carte Professionnelle du Bâtiment (TPC) espagnole, la DURC italienne, la Jobbkort norvégienne, etc.

La FETBB condamne toute tentative de la Commission d'affaiblir ou d'abolir les systèmes de carte d'identité sociale en place avec l'argument qu'ils entraveraient la libre circulation du marché intérieur. Conformément à la « clause sociale horizontale » de l'article 9 du traité sur le fonctionnement de l'UE, les règles du marché intérieur doivent soutenir les systèmes qui protègent les travailleurs, et non les remettre en question.

Nous suivons avec beaucoup d'inquiétude les procédures d'infraction en cours dans le cadre de la directive sur le détachement et exigeons une transparence totale de la part de la Commission ainsi qu'une implication étroite des partenaires sociaux du secteur de la construction, tant au niveau national qu'europpéen.

6. Registres numériques des entreprises

La FETBB demande une nouvelle directive européenne, qui introduise des normes minimales pour les registres nationaux d'entreprises et fixe les normes pour leur interopérabilité numérique permettant une application et des contrôles en temps réel lors des inspections. Les registres nationaux d'entreprises devraient au moins répertorier...

- les fondateurs ;
- les représentants légaux ;
- l'adresse ;
- le capital initial ;
- les activités commerciales ;
- le numéro de TVA ;
- les certifications et attestations requises ;
- le nombre et identité de ses travailleurs.

Ces registres devraient en outre inclure une fonction de notification préalable en temps réel pour les entreprises qui s'engagent à effectuer des tâches sur des chantiers flexibles (par exemple, de petits chantiers de construction) afin de faciliter les contrôles et pour tous les contractants en aval d'une chaîne de sous-traitance afin de garantir une transparence totale à tout moment.

7. Protéger les travailleurs détachés dans les chaînes de sous-traitance

Le (faux) détachement de travailleurs est l'élément majeur des chaînes de sous-traitance transfrontalières. La FETBB exige des modifications des règles de détachement dans le cadre de la directive 2018/957/UE sur le détachement des travailleurs (PWD), de la directive d'exécution 2014/67/UE et du règlement 883/2004 sur la coordination de la sécurité sociale.

L'exigence d'une activité substantielle pour les entreprises doit être renforcée : seules les entreprises qui exercent une activité réelle de construction dans leur État membre d'origine doivent être autorisées à détacher des travailleurs dans un autre pays. Les critères juridiques pour définir l'« activité substantielle » doivent être solides et ne laisser aucune échappatoire. Les critères doivent avoir pour point central le temps de travail des employés d'une entreprise, les services rendus et le lieu du chiffre d'affaires. Les États membres qui n'appliquent pas la législation existante, voire qui facilitent le détachement d'entreprises sans activité substantielle, doivent faire l'objet de procédures d'infraction de la Commission et de sanctions dissuasives.

Les fournisseurs intermédiaires de main-d'œuvre uniquement (agences de recrutement, de placement, d'intérim, etc.) ne doivent plus être autorisés à détacher des travailleurs. Les pénuries de main-d'œuvre doivent être comblées par des emplois directs sur le lieu de travail, avec une couverture sociale complète et des salaires négociés collectivement.

L'accès facile à la justice et le recouvrement des salaires et autres droits des travailleurs détachés et migrants, y compris pour les travailleurs non déclarés et les faux indépendants, doivent être garantis par la réglementation européenne et mis en œuvre dans les États membres. Les entreprises qui réalisent des bénéfices en exploitant des travailleurs doivent faire l'objet de sanctions financières dissuasives et être exclues de toute activité dans le cadre de marchés publics.

Des exigences minimales de formation en matière de santé et sécurité au travail (SST), de préférence avec un système transparent d'accréditation de la formation, pour tous les travailleurs de la chaîne de sous-traitance, sous réserve de procédures strictes de suivi, de contrôle et d'application.

LE CAS D'ANVERS

Le 18 juin 2021, un bâtiment scolaire en construction s'est effondré dans la ville belge d'Anvers. L'accident a tué cinq ouvriers du bâtiment et en a blessé neuf gravement. Le maître d'ouvrage est une société belge. Tous les travailleurs concernés étaient des travailleurs détachés non belges, dont certains venaient de pays non membres de l'UE. Il y avait quatre niveaux de sous-traitance pour un total de 282 entrepreneurs actifs. Comment cette situation est-elle possible ? Dans ce genre de cas, les travailleurs détachés sont le plus souvent engagés en tant qu'« entreprises individuelles » au lieu d'être embauchés sous leur véritable statut de travailleur salarié. Le faux travail indépendant permet aux entreprises employeuses d'échapper aux salaires prévus par les conventions collectives, voire tout simplement au salaire minimum. Elles ne paient pas non plus de cotisations de sécurité sociale. L'affaire est toujours en phase d'enquête. De nombreuses questions urgentes se posent : qu'est-ce qui a mal tourné ? toutes les mesures en matière de protection de la santé et de la sécurité ont-elles été appliquées ? quel était le statut réel des travailleurs ? comment était composée la chaîne de sous-traitance ? qui prend en charge financièrement les travailleurs blessés et les familles des travailleurs défunts ?

consultation. La FETBB a développé [une boîte à outils pour les CEE afin de surveiller et de faire respecter les droits du travail dans les chaînes d'approvisionnement des entreprises multinationales](#).

9. Des inspections du travail et des mécanismes de plainte efficaces

Les nouvelles technologies numériques d'application de la loi ne peuvent être efficaces que si les autorités indépendantes chargées de l'application de la loi sont dotées des compétences et des ressources nécessaires pour effectuer des inspections. La FETBB demande une nouvelle directive européenne fixant des normes minimales pour les inspections du travail sur la base de la convention n° 81 de l'OIT. Cette directive devrait couvrir, entre autres, les ressources minimales, le nombre d'inspecteurs du travail et d'inspections effectuées. La directive devrait couvrir à la fois les situations nationales et transfrontalières, renforcer les pouvoirs de l'AET, et couvrir des éléments tels que l'entrée sur les lieux de travail sans préavis, les examens, les interrogatoires avec les travailleurs et les employeurs, et l'accès (numérique) aux documents. La directive devrait également viser à renforcer l'échange de données numériques et les vérifications croisées entre les autorités chargées des inspections dans différents domaines tels que les conditions de travail, la santé et la sécurité au travail, la sécurité sociale, la fiscalité et les conditions de logement. L'initiative doit respecter l'autonomie des partenaires sociaux lorsqu'ils sont chargés du contrôle et de l'application des salaires et autres conditions de travail. Enfin, elle doit permettre aux victimes ainsi qu'aux tiers, y compris les syndicats, de déposer des plaintes en s'attaquant aux obstacles pratiques qui rendent les mécanismes de plainte inefficaces ou inaccessibles, en particulier pour les travailleurs mobiles et migrants.

10. Égalité de traitement pour tous les travailleurs

En règle générale, la législation nationale et européenne doit garantir l'égalité de traitement dans tous les marchés publics et privés, afin que le sous-traitant applique à ses travailleurs les mêmes conditions de travail et les mêmes droits en matière de sécurité sociale que le maître d'ouvrage, y compris les mêmes conventions collectives. L'égalité de traitement pour tous les travailleurs de la chaîne de sous-traitance, y compris tous les travailleurs transfrontaliers et migrants, relève des droits sociaux fondamentaux et de la dignité humaine.

8. Renforcer les représentants syndicaux des travailleurs de l'entreprise et les CEE

La FETBB appelle à un renforcement des représentants syndicaux et des travailleurs à tous les niveaux d'une entreprise afin de surveiller et de faire respecter les droits des travailleurs dans les chaînes d'approvisionnement et de sous-traitance. Ils doivent avoir un accès complet à toutes les informations concernant les politiques de sous-traitance, d'externalisation et d'achat d'une entreprise et avoir le droit de visiter et de réaliser des audits sur les sites de travail sans notification préalable de la direction. Pour y parvenir, la FETBB appelle à un renforcement des droits d'information, de consultation et de participation des travailleurs (le cas échéant) et surtout à une révision de la directive 2009/38/CE sur les CEE. Les achats, l'externalisation et la sous-traitance doivent faire partie de l'information et de la consultation des CEE. Les CEE doivent avoir la possibilité de créer des réseaux syndicaux avec des experts nationaux et des membres des comités d'entreprise nationaux et locaux, de recevoir une formation appropriée et de recevoir toutes les informations nécessaires à l'analyse des politiques d'achat d'une entreprise afin d'identifier les facteurs de risque. Une directive révisée sur les CEE doit permettre des recours juridiques efficaces pour les CEE si une entreprise ne respecte pas les droits de