



Résumé

LE PROJET CIBELES

Le projet « CIBELES » a été approuvé par le Comité des hauts responsables de l'inspection du travail (CHRIT) en 2009 et financé par la Commission européenne. Neuf membres du CHRIT ont été impliqués : les inspections du travail de Belgique, Malte, Hongrie, France, Autriche, Allemagne, Italie, Portugal et Espagne.

La réunion de lancement a eu lieu en avril 2010 et la conférence finale aura lieu à Madrid le 10 et 11 novembre 2011. Le chapitre 2 présente un récapitulatif général des activités menées dans le cadre du projet CIBELES. Le chapitre 3 présente les résultats des travaux de la conférence d'experts qui s'est tenue à Majorque en octobre 2010 et le chapitre 4 restitue les rapports des visites techniques réalisées dans chaque État membre participant au projet.

Afin d'élaborer les conclusions et les propositions du projet, une réunion d'experts de l'équipe CIBELES s'est tenue à Majorque en juin 2011 et une réunion avec des experts de la Commission européenne s'est déroulée à Bruxelles en septembre 2011. Les résultats finaux du projet sont présentés dans le rapport général (chapitre 5) et dans les conclusions et les propositions (chapitre 6). Une étude statistique sur le détachement en Espagne est présentée en annexe.

LES OBJECTIFS DU PROJET

Les objectifs du projet visent à améliorer le système d'échange d'informations entre les inspections du travail européennes afin de renforcer la coopération administrative et l'assistance mutuelle, en vue d'une plus grande effectivité des procédures de contrôle et de sanction des règles du détachement (prévues par la directive 1996/71/CE). Les propositions élaborées dans le cadre de ce projet seront présentées au CHRIT et à la Commission Européenne.

La transmission et l'échange d'informations entre les inspecteurs du travail, leur coopération mutuelle pour l'amélioration des procédures liées à la recherche des infractions, et à l'exécution des amendes dans un cadre transfrontalier, constituent la base du présent projet. Ces questions ont déjà été réglementées pour d'autres secteurs au niveau européen comme par exemple pour les impôts ou les douanes.

L'objectif des propositions de CIBELES serait de positionner l'assistance mutuelle entre les inspections du travail au même niveau que d'autres institutions équivalentes qui ont en charge de veiller à l'application de la réglementation dans le domaine transfrontalier.

L'IMPORTANCE DES QUESTIONS DE SANTÉ ET SÉCURITÉ AU TRAVAIL (SST)

L'organisation et les compétences de l'inspection du travail européen peuvent varier d'un pays à l'autre, la seule compétence commune est le champ de la santé et de la sécurité au travail (SST). C'est pour cette raison que les conclusions et les propositions sont axées sur la SST néanmoins des liens sont établis avec d'autres champs qui sont en liaisons avec la SST.

Les EM de la communauté européenne partagent **une législation commune dans le champ de la SST**, issue de l'article 153 du TFUE et des directives en vigueur. Par conséquent, toutes les inspections du travail européennes doivent veiller à l'effectivité et à l'application des obligations (article 4.3 TUE et article 4.2 de la directive-cadre 89/391/CEE) d'une manière efficace et uniforme afin **de garantir les mêmes niveaux de protection dans tous les États Membres** (Stratégie communautaire 2007-2012 sur la santé et la sécurité au travail).

D'autre part, **l'application des obligations en matière de SST est en relation également avec le fonctionnement du marché intérieur** en ce qui concerne la libre circulation des marchandises (art. 28 TFUE) comme les machines ou les agents dangereux qui peuvent affecter la SST ainsi que la libre prestation de services et en particulier le détachement des entreprises et des travailleurs (Art.56 du TFUE). Tous les États Membres, et leur législation nationale, sont liés au principe de base que les entreprises doivent garantir aux travailleurs détachés dans un autre État Membre (article 3 de la directive 96/71/CE-PWD-) les mêmes conditions d'emploi et la même protection concernant la SST.

Le détachement peut s'accompagner d'une certaine dégradation des conditions de travail où plusieurs facteurs se cumulent, comme le peu de soutien technique et opérationnel aux travailleurs, le risque d'accroissement de la fatigue lié aux déplacements fréquents, le fait qu'aucune formation ne soit dispensée dans le pays hôte, l'absence d'équipement de protection, le logement précaire et transport dangereux.

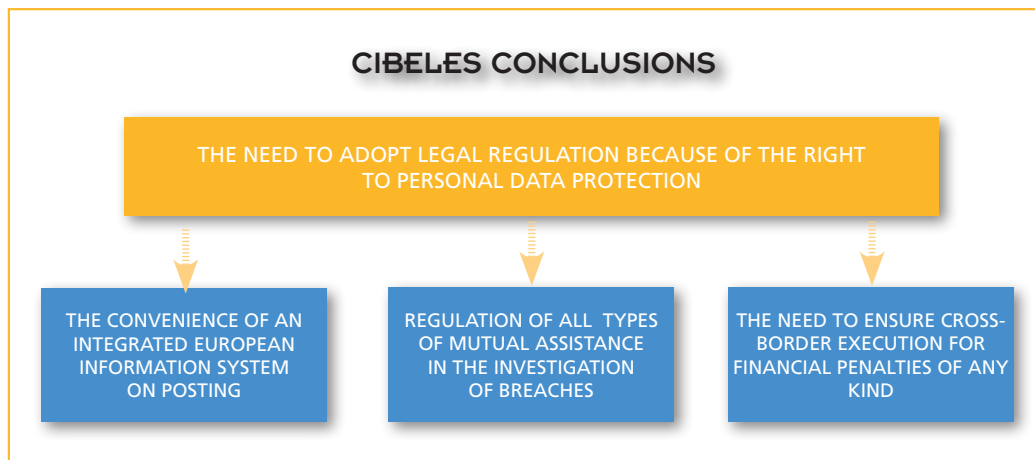
La mise en application des normes juridiques nationales en SST entraîne la nécessité de **coopération et d'assistance mutuelle entre les inspecteurs du travail** de différents États Membres conformément à l'article 4 de la directive relative au détachement de travailleurs. Sinon, les infractions commises par les entreprises prestataires ne pourraient pas être pleinement instruites et les amendes transfrontalières ne pourraient pas être exécutées. Alors les entreprises resteraient impunies.

LES CONCLUSIONS DU PROJET CIBELES

Les conclusions du projet CIBELES consistent d'abord en la mise en évidence de **l'importance de la protection des données personnelles** pour assurer légalement la transmission de l'information et l'assistance mutuelle entre États membres dans l'application des procédures. Ensuite les conclusions présentent les trois étapes du processus permettant une meilleure application des règles:

- 1) La nécessité d'un **système d'information intégré sur le détachement** pour préparer et organiser des actions de contrôle (avant le contrôle);
- 2) La **réglementation de tous les types d'assistance mutuelle** pour la recherche des infractions (pendant le contrôle);

3) La nécessité de veiller à l'exécution transfrontalière des sanctions pécuniaires de toute nature (après le contrôle).



LA PROTECTION DES DONNÉES PERSONNELLES

D'après le Centre de surveillance de protection des données de l'union européenne (EPDS), la **protection des données personnelles est un droit fondamental** inscrit dans l'article 8 de la Charte des droits fondamentaux de l'Union européenne et de l'article 8 de la Convention européenne des Droits de l'Homme (ECHR). La nécessité d'une loi pour l'aménagement de dispositions restreignant les droits fondamentaux ne fait pas de doute: **ces dispositions doivent être ainsi prévues par une loi sur la base du traité CE, qui pourra être invoquée devant un juge. Sinon, le résultat serait une incertitude juridique** pour la personne concernée car elle ne pourrait pas compter sur le fait qu'elle ne peut invoquer les règles devant un tribunal.

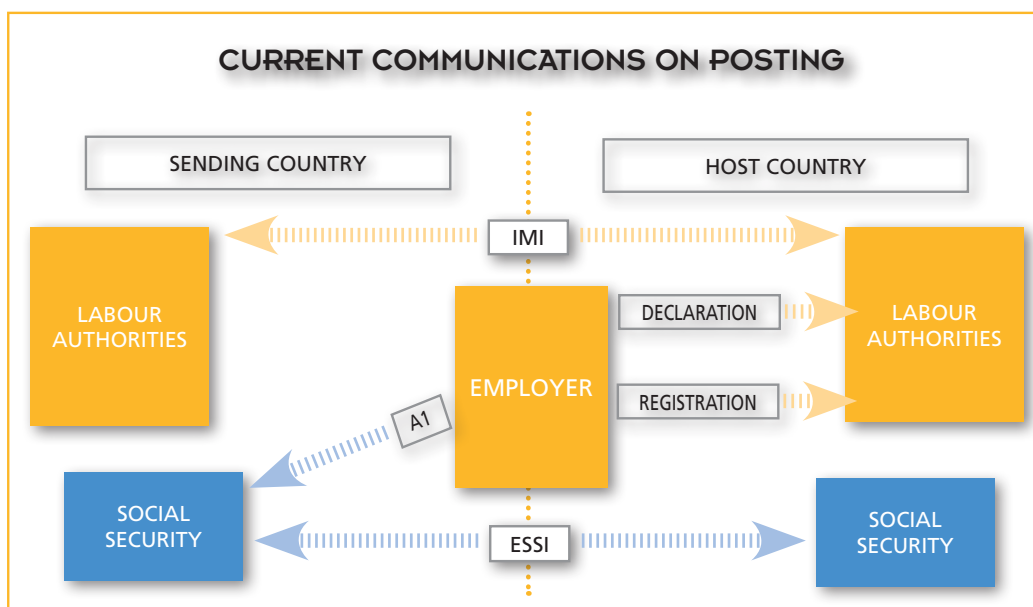
C'est donc le premier principe pour la transmission d'informations et l'assistance mutuelle entre les inspections du travail : **ces questions devraient être préalablement réglées par des instruments légaux au niveau européen et national afin d'éviter toute incertitude liée à la protection des données personnelles lorsque les autorités administratives utilisent les mécanismes d'assistance mutuelle.**

UN SYSTEME D'INFORMATION INTEGRE SUR LE DETACHEMENT POUR UNE MEILLEURE ORGANISATION DES ACTIONS DE CONTROLE

Il est primordial pour effectuer les contrôles de disposer les sources d'informations sur les entreprises, les travailleurs et les lieux de travail. L'inspection du travail a généralement besoin de connaître les entreprises et les travailleurs qui opèrent sur son territoire, de disposer d'instruments pour vérifier leur identité, de savoir où se trouvent les lieux de travail et quelles sont leurs activités mais aussi de savoir quel est l'impact de ses propres actions en matière de SST, en particulier lors de la survenue des accidents du travail et des maladies professionnelles.

Déclarations obligatoires à accomplir dans le cadre du détachement et informations des employeurs et des institutions publiques

Les exigences légales actuelles relatives aux formalités obligatoires liées au détachement de salariés et les systèmes d'information européens présentent des **lacunes importantes, tant pour les employeurs que pour les institutions publiques**. Les employeurs sont confrontés à une rude tâche lors qu'ils cherchent des informations, compte tenu du fait que les règles varient d'un Etat membre à l'autre. De plus, les employeurs doivent souvent effectuer au moins deux procédures distinctes au titre du détachement, et en différentes langues : l'une dans le pays d'origine pour les questions relative à la sécurité sociale (formulaire A1), l'autre dans le pays hôte pour la déclaration de détachement (près de la moitié des EM), et souvent une autre formalité est nécessaire pour « enregistrer » leurs entreprises. A cela peuvent s'ajouter les notifications spécifiques à effectuer en cas de survenance d'accidents du travail. Les échanges d'informations entre les institutions publiques des deux pays (pays hôte et pays d'origine) se font actuellement par l'intermédiaire de deux réseaux distincts (IMI et ESSI), qui ne sont pas interconnectés.



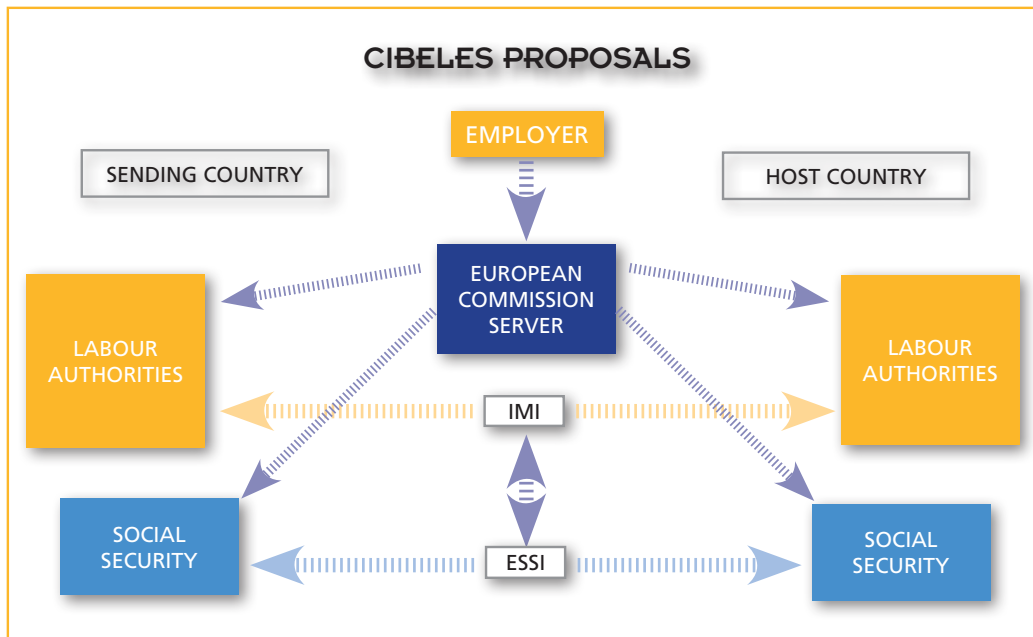
Par ailleurs, le fait pour les Etats membres de prendre de nouvelles dispositions légales habilitant les inspecteurs du travail à demander aux entreprises plus d'informations sur le détachement, par la production de documents ou autre, pourrait être interprété comme portant atteinte au principe fondamental de la libre prestation de services. La CJCE s'est déjà prononcée en ce sens.

Pour remédier cette situation, le projet CIBELES propose la **stratégie du «gagnant – gagnant»**, qui vise à la fois à simplifier et à unifier les obligations pour les employeurs, et à améliorer la communication d'informations entre les institutions administratives de façon à alléger les contraintes bureaucratiques pour tous.

La première proposition consiste en une mesure permettant de coordonner toutes les formalités liées au détachement dans une procédure intégrée au niveau européen

et d'interconnecter les réseaux d'informations existants (article 114 ou 197 TFUE). Les employeurs pourraient communiquer toutes les informations requises par la législation du pays d'origine et celle du pays d'accueil par la mise en place d'une procédure électronique unifiée vers un serveur UE, qui distribuerait ensuite l'information à toutes les institutions publiques concernées, donnant ainsi aux employeurs un accès permanent à leurs propres fichiers.

Cette mesure pourrait être effectuée pour toutes les procédures de détachement ou seulement viser certains secteurs spécifiques (à haut risque).



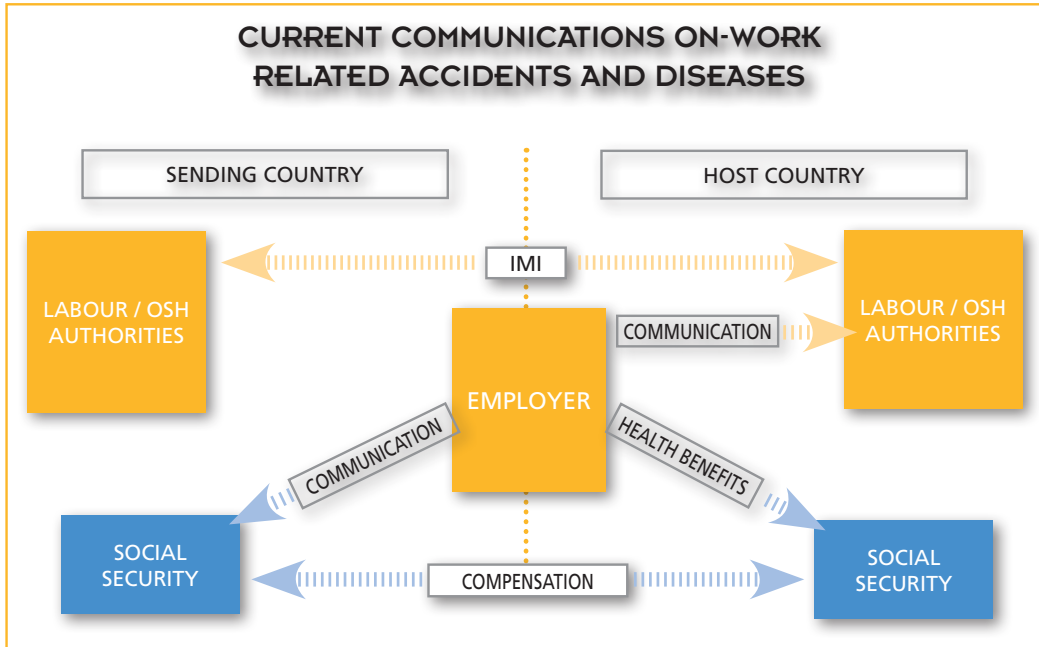
La deuxième proposition irait plus loin que la précédente et entraînerait une mesure portant sur l'harmonisation de la législation européenne relative aux formalités liées au détachement (article 114 TFUE ou 197), afin d'unifier les obligations pour les entreprises prestataires, et de permettre aux inspecteurs du travail d'en assurer le contrôle plus facilement. L'équipe d'experts du projet CIBELES propose de créer une déclaration européenne uniforme obligatoire sur le détachement, devant être transmise aux autorités administratives des pays d'accueil.

La troisième proposition est étroitement liée aux deux précédentes. Elle consiste à renforcer l'effectivité des obligations légales relatives aux formalités du détachement par l'aménagement de sanctions dissuasives permettant de prévenir plus efficacement la commission d'infractions (pour les cas notamment de non-conformité à l'obligation de transmission d'une déclaration de détachement).

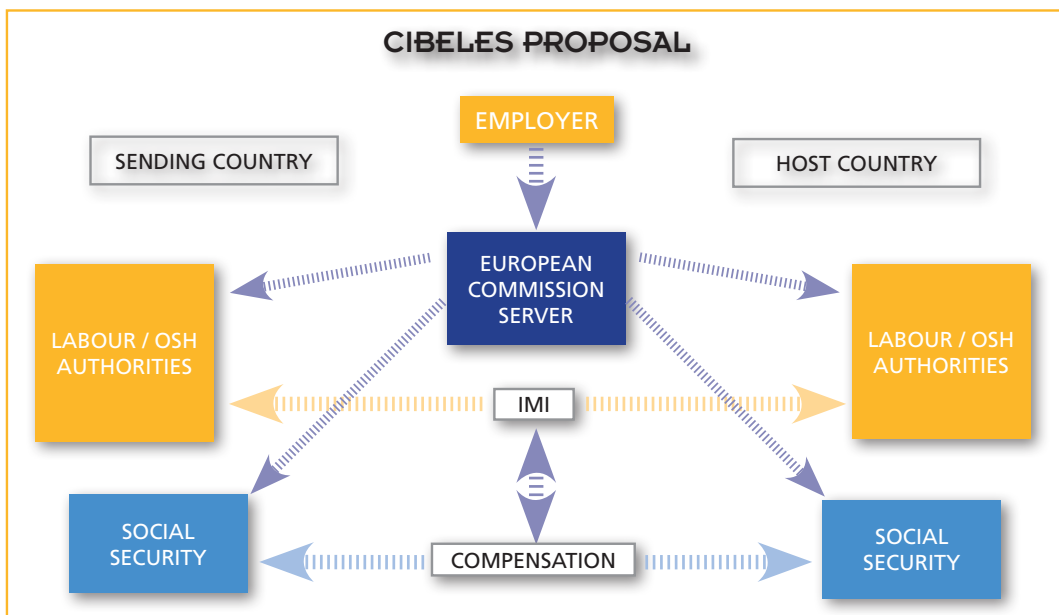
Les formalités obligatoires en cas d'accident du travail et de maladie professionnelle des travailleurs détachés

Lorsque des accidents du travail et des maladies surviennent, les employeurs doivent procéder à une double notification : l'une auprès de l'organisme de sécurité sociale du pays d'origine et dans la plupart des cas, l'autre auprès des autorités administratives du pays d'accueil.

La première notification est nécessaire pour déterminer les avantages sociaux et la seconde a été créée pour faciliter l'enquête sur la SST et les autres conditions de travail par les inspecteurs du travail.



La quatrième proposition de CIBELES porte sur le fait que les formalités en cas d'accident du travail et de maladie professionnelle des travailleurs détachés doivent suivre une procédure coordonnée au niveau européen (article 114 TFUE ou 197) de façon à éviter la fraude, la bureaucratie et la sous-déclaration.



Un instrument commun pour identifier les travailleurs détachés

Pour les inspecteurs du travail il est nécessaire de pouvoir identifier les lieux où interviennent les travailleurs détachés. Les documents habituels auxquels ils peuvent se référer sont la carte d'identité nationale, le passeport (s'il y en a) et le formulaire A1, dont l'authenticité ne peut être vérifiée par les agents de contrôle. Par ailleurs, les formulaires A1 ne sont pas toujours disponibles sur les lieux de travail et peuvent être présentés, en temps différé, par le pays d'origine, avec un effet rétroactif..

Pour cette raison, **la cinquième proposition de CIBELES est de créer une carte d'identité européenne pour les travailleurs détachés qu'ils pourraient présenter à l'inspection du travail lors des contrôles** (article 114 TFUE ou 197).

La première option serait de fournir la carte européenne d'assurance maladie (EHIC) pour répondre à ce besoin de l'inspection du travail. Cette carte est souvent délivrée à des travailleurs détachés et cela n'entraînerait ainsi pas une charge administrative supplémentaire aux organismes concernés.

Une deuxième option pourrait être de suivre le projet STORK pour créer une plateforme d'interopérabilité européenne eID qui permettra aux citoyens d'établir de nouvelles e-relations au-delà des frontières, tout en présentant leur carte d'identité électronique nationale.

Une troisième option pourrait être une «carte d'identification du salarié détaché » contenant une photo personnelle, délivrée par l'autorité qui délivre le formulaire A1.

Enfin, une quatrième option ne serait pas un vrai document d'identité, mais une liste de présence, établie par l'employeur, avec les noms et le numéro de sécurité sociale des travailleurs détachés et serait disponible sur le lieu de travail durant toute la période du détachement.

REGELMENTATION DE TOUS LES TYPES D'ASSISTANCE MUTUELLE POUR UNE RECHERCHE PLUS EFFICACE DES INFRACTIONS

Conformément à la Convention n° 81 de l'OIT, ratifiée par tous les États membres européens, la procédure d'enquête sur les infractions menée par les inspecteurs du travail est de **nature administrative** dans la plupart des cas. Il doit être laissé à leur discrétion la possibilité de donner un avertissement et de conseiller au lieu d'intenter ou de recommander des poursuites (article 17.2 Convention de l'OIT). La seule exception serait, dans certains Etats membres, la conduite d'enquêtes par les autorités judiciaires.

L'assistance mutuelle lors des enquêtes sur les infractions menées par les inspecteurs du travail européens est actuellement régie par l'article 4 de la directive sur le détachement de travailleurs, mais concerne seulement la demande d'information. D'autres modalités d'assistance mutuelle sont actuellement pratiquées comme la coopération technique sans données personnelles (KSS), ou celles organisées par des accords bilatéraux dont la portée, le contenu et l'efficacité peuvent varier considérablement.

Il existe d'autres instruments juridiques sur l'assistance mutuelle qui ne sont pas toujours applicables dans tous les EM. Le premier est la Convention d'assistance mutuelle en matière pénale (2000) qui ne peut être utilisé par tous les EM dont les sanctions sont de nature administrative, et ne peuvent faire l'objet de contestations devant les juridictions pénales. Le second est la Convention européenne sur les documents relatifs aux prestations des services en matière administrative (1977) qui a été ratifiée par très peu d'Etats membres. Enfin, le troisième réside dans les **législations nationales de certains États membres** (Belgique, Espagne, France et Hongrie) qui régissent l'assistance mutuelle entre les inspections mais cela est seulement appliqué dans un contexte bien précis.

La conclusion est que nous avons toujours besoin d'une réglementation encadrant l'assistance mutuelle dans la recherche d'infractions. Cette réglementation devrait être juridiquement contraignante pour tous les Etats membres.

Échange d'informations

La sixième proposition de CIBELES porte sur l'adoption d'une mesure permettant d'encadrer toutes les formes d'échange d'informations possibles entre les inspecteurs du travail (art. 114 ou 197 TFUE).

Les différentes formes d'échange d'informations désignent, d'une part, les **demandes de renseignements** (déjà visés à l'article 4 de la directive sur le détachement de travailleurs), qui devraient porter non seulement sur les informations d'ores et déjà disponibles, mais aussi sur celles nécessitant une enquête avant de pouvoir être transmise au pays demandeur.

Seraient visés d'autre part les échanges d'**informations spontanées**, relatives aux violations des règles de droit (délits et contraventions), dont la sanction ou le traitement incombe à l'autorité d'un autre Etat membre. Ces échanges d'informations spontanés peuvent également consister en des alertes sur les éventuelles infractions particulièrement importantes en matière de SST.

Enfin, la nouvelle mesure devrait permettre de viser la **coopération technique** entre les inspecteurs du travail pour les échanges d'informations sur la législation nationale ou les produits, tels que les machines, les agents dangereux, les exigences de sécurité, les bonnes pratiques, le partage des connaissances scientifiques... ou sur les procédures de contrôle en matière de SST. Ces informations pourraient comporter des données personnelles. Dans de nombreux Etats membres existent des mécanismes de protection de ces données tant pour les personnes physiques que pour les personnes morales. Ainsi, afin d'éviter toute insécurité juridique, il est proposé d'encadrer légalement cette forme d'assistance mutuelle et d'y inclure un volet sur la sécurité des données personnelles.

Coopération

La septième proposition de CIBELES est de réglementer au niveau européen toutes les formes de coopération opérationnelle entre les inspecteurs du travail.

Une coopération efficace nécessite de pouvoir mener des actions coordonnées entre Etats dans le cadre des procédures d'investigation menées pour le contrôle du respect des règles du détachement. Il peut être ainsi procédé à l'audition de témoins, nécessaire pour reconstituer les faits survenus à l'occasion d'un accident du travail. Des

équipes conjointes d'inspecteurs du travail peuvent participer à des actions simultanées de contrôle transfrontalier, sur une base commune ou dans le cadre de campagnes européennes portées au niveau du CHRIT. D'autres actions peuvent consister à assurer un **appui dans les procédures**, comme la notification des actes administratifs et l'appui lors des procédures judiciaires.

Un réseau européen d'experts sur la SST (EUROSH)

La huitième proposition de CIBELES est de constituer un réseau européen d'experts en matière de SST appelé EUROSH.

Ce réseau serait différent des autres car il ne fonctionnerait pas seulement à partir des demandes d'informations, comme IMI, mais d'une manière proactive, en facilitant l'assistance technique aux inspecteurs du travail en matière de SST et d'organiser des actions de formation et d'information au niveau européen.

La valeur juridique des informations recueillies lors d'assistance mutuelle

La neuvième proposition de CIBELES est de réglementer la valeur juridique des informations échangées afin qu'elles puissent être utilisées par les inspecteurs dans le cadre de leurs enquêtes et être reconnues comme ayant la même valeur que leurs propres constats. Cela pourrait également s'appliquer aux constats ayant résulté des actions conjointes ou d'une assistance active dans les enquêtes.

Réglementer la portée des législations nationales en matière de SST

La dixième proposition de CIBELES est de clarifier la portée des législations nationales en matière de SST relatives aux travailleurs détachés, en particulier en ce qui concerne la surveillance médicale, les services de santé au travail et la formation pour ne pas doubler les procédures, et éviter les situations de vide juridique.

Accords bilatéraux

La onzième proposition de CIBELES est de fournir une base juridique pour les accords bilatéraux issus d'un instrument juridique européen.

Les inspections du travail ont dans l'ensemble les mêmes pouvoirs mais pas les mêmes compétences. Un futur cadre juridique européen devrait être flexible pour permettre de s'adapter à des situations très diverses et aux questions relatives à l'assistance mutuelle. Les engagements réciproques via les accords multilatéraux ou bilatéraux viendront plutôt compléter la législation européenne. Cette base juridique pourrait également couvrir les questions de confidentialité des données personnelles et la valeur juridique des informations.

NECESSITE DE PERMETTRE L'EXECUTION DE TOUTE PENALITE FINANCIERE PRONONCEE, DANS UN CADRE TRANSFRONTALIER

Contrairement aux procédures d'enquête des infractions, les procédures de sanction en matière de SST sont de nature différente dans chaque pays. Tous les pays participants au projet CIBELES possèdent un système de procédure d'amendes administratives et quatre d'entre eux (BE, MT, FR, IT) ont en priorité un système de procédure pénale. D'autre part, les procédures d'amendes administratives ne sont pas toujours de la même nature et parfois les amendes peuvent être contestées devant différents tribunaux (pénal en DE, travail en BE, HU, PT et affaires administratives en AT, ES, IT).

Les inspecteurs du travail n'ont pas le même statut juridique dans tous les EM. Les infractions pénales sont relevées seulement dans quatre pays participant au projet CIBELES et les infractions administratives seulement dans cinq pays.

Les instruments réglementaires actuels relatifs au recouvrement des amendes concernant les sanctions transfrontalières ne sont pas toujours appliqués par l'ensemble des EM.

- Le recouvrement des amendes peut être exécuté via la **Décision-cadre 2005/214/JAI sur l'application du principe de reconnaissance mutuelle des sanctions financières** lorsque les amendes sont dressées par les autorités judiciaires et administratives, et peuvent être portées devant les juridictions (pénales) comme en France, à Malte et en Allemagne (la Belgique et l'Italie n'ont pas mis en œuvre cet instrument juridique).

En ce qui concerne les sanctions administratives, les procédures sont moins évidentes, elles dépendent des législations nationales, elles peuvent être portées devant d'autres juridictions que les juridictions pénales. Cette question ne concerne pas seulement les pays qui relèvent les sanctions administratives mais aussi les pays qui doivent les recouvrer. Par conséquent, tous les pays sont finalement concernés. Au moins quatre EM participant au projet CIBELES (BE, HU, ES, FR) considèrent que cette décision-cadre n'est pas applicable à ce type de sanctions financières.

- Une autre possibilité pour recouvrer le financement des sanctions administratives serait d'utiliser le dispositif fixé par la **Directive du Conseil 2010/24/UE concernant l'assistance mutuelle pour le recouvrement des créances relatives aux taxes, droits et autres mesures**. Elle précise le cadre dans lequel les autorités administratives compétentes peuvent recouvrer les sanctions (article 2.2.) pour percevoir les taxes ou droits ou effectuer leurs enquêtes administratives, ou encore de confirmer la demande des autorités administratives ou judiciaires.

Cependant, certains pays participant au projet CIBELES ont exprimé des réserves sur la mise en œuvre de la présente directive concernant les sanctions relevées par d'autres services administratifs que les administrations fiscales ou d'autres obligations légales, non liées aux impôts comme ceux relatifs à la SST.

Une réglementation globale sur le recouvrement des sanctions transfrontalières

La solution pour traiter ce problème serait d'adopter **un instrument juridique de reconnaissance mutuelle et d'exécution de toute sorte de sanctions financières**, en particulier celles concernant les infractions faisant l'objet de transposition de l'article 3 de la directive sur le détachement (*douzième proposition de CIBELES*). Ces infractions peuvent être de nature pénale ou administrative et, indépendamment du type de tribunal compétent, permettre de faire appel de ces sanctions administratives.

Toutefois, étant donné la difficulté d'adopter une réglementation globale au niveau européen pour toutes les sanctions financières de nature administrative et pénale, la treizième proposition du projet CIBELES suggère de mettre en place une réglementation européenne pour recouvrer les sanctions administratives en matière de SST ou les questions liées au détachement qui permettrait de faire appel à des tribunaux, autre que pénal et exclus du champ de la décision-cadre 2005/214/JAI.

Cet instrument d'application pourrait être adopté dans le domaine du détachement (dans le cadre de l'article 3 de la directive 96/71/EU qui intègre les questions de SST) conformément à l'article 114 TFUE ou seulement spécifique au champ de la santé et de la sécurité conformément à l'article 153 TFUE.

Harmonisation des infractions en matière de SST

Enfin, la **quatorzième proposition de CIBELES porte sur l'harmonisation des infractions en matière de SST**. En effet aujourd'hui la réciprocité de l'incrimination est une condition préalable pour de recourir à l'assistance mutuelle et à la reconnaissance mutuelle pour recouvrer les sanctions financières. Ce principe pourrait d'ailleurs compromettre l'adoption de la proposition précédente.

Afin de mener à bien une telle mesure, il serait nécessaire de réaliser au préalable une analyse comparative sur les infractions prévues dans chacun des États membres (Article 156 TFUE).

Conclusion

Premiere Conclusion: NÉCESSITÉ DE METTRE EN PLACE DES INSTRUMENTS LEGAUX PERMETTANT AUX INSPECTEURS DU TRAVAIL, D'UTILISER LES SOURCES D'INFORMATIONS ET L'ASSISTANCE MUTUELLE DANS LE RESPECT DU DROIT DE PROTECTION DES DONNÉES PERSONNELLES

Deuxieme Conclusion: NÉCESSITÉ DE RÉGLEMENTER LE SYSTÈME D'INFORMATION SUR LE DETACHEMENT AU PLAN EUROPÉEN AFIN D'ALLÉGER LES CONTRAINTES ADMINISTRATIVES POUR LES ENTREPRISES ET LES ORGANISMES PUBLICS

1ÈRE PROPOSITION : toutes les formalités liées au détachement pourraient être effectuées dans une procédure intégrée et simplifiée au niveau européen.

2ÈME PROPOSITION : harmoniser la législation européenne relative aux formalités liées au détachement.

3ÈME PROPOSITION : Les EM devraient renforcer les obligations légales relatives aux formalités du détachement par l'aménagement de sanctions dissuasives permettant de prévenir plus efficacement la commission d'infractions (pour les cas notamment de non-conformité à l'obligation de transmission d'une déclaration de détachement).

4ÈME PROPOSITION : les formalités en cas d'accident du travail et de maladie professionnelle des travailleurs détachés doivent suivre une procédure coordonnée au niveau européen.

5ÈME PROPOSITION : créer des outils pour les travailleurs détachés permettant à l'inspection du travail de les identifier.

Troisieme Conclusion: ADOPTER UN DISPOSITIF JURIDIQUE EUROPEEN CONCERNANT L'ASSISTANCE MUTUELLE QUI PERMETTRAIT DE CONDUIRE LES ENQUÊTES SUR LES INFRACTIONS PAR LES INSPECTEURS DU TRAVAIL

6ÈME PROPOSITION : adopter une mesure permettant de réglementer tous les formulaires d'échange d'informations entre les inspections du travail .

7ÈME PROPOSITION : réglementer toutes les formes de coopération entre les inspecteurs du travail au plan européen.

8ÈME PROPOSITION : constituer un réseau européen d'experts en matière de SST (EUROSH).

9ÈME PROPOSITION : réglementer la valeur juridiques des informations échangées entre inspecteurs lors d'enquêtes.

10ÈME PROPOSITION : est de clarifier la portée des législations nationales en matière de SST relatives aux travailleurs détachés.

11ÈME PROPOSITION : fournir une base juridique pour les accords bilatéraux issus d'un instrument juridique européen.

Quatrième conclusion: NECESSITE ADOPTER UN DISPOSITIF LEGAL PERMETTANT DE RECOUVRER TOUS LES TYPES DE PENALITES FINANCIERES CONSECUTIVES AUX SANCTIONS TRANSFRONTALIERES ET APPLIQUE PAR L'INSPECTION DU TRAVAIL EUROPEENNE

12ÈME PROPOSITION : d'adopter un instrument juridique de reconnaissance mutuelle et d'exécution de toutes sorte de sanctions financières.

13ÈME PROPOSITION : mettre en place une réglementation européenne pour recouvrer les sanctions administratives en matière de SST ou les questions liées au détachement qui permettrait de faire appel à des tribunaux, autre que pénal.

14ÈME PROPOSITION : harmonisation des infractions en matière de SST et/ou détachement.

This publication is commissioned under the European Union Programme for Employment and Social Solidarity (2007-2013). This programme is managed by the Directorate-General for Employment, social affairs and equal opportunities of the European Commission. It was established to financially support the implementation of the objectives of the European Union in the employment and social affairs area, as set out in the Social Agenda, and thereby contribute to the achievement of the EUROPE 2020 goals in these fields.

The seven-year Programme targets all stakeholders who can help shape the development of appropriate and effective employment and social legislation and policies, across the EU-27, EFTA-EEA and EU candidate and pre-candidate countries.

PROGRESS mission is to strengthen the EU contribution in support of Member States' commitments and efforts to create more and better jobs and to build a more cohesive society. To that effect, PROGRESS is instrumental in:

- providing analysis and policy advice on PROGRESS policy areas;
- monitoring and reporting on the implementation of EU legislation and policies in PROGRESS policy areas;
- promoting policy transfer, learning and support among Member States on EU objectives and priorities; and
- relaying the views of the stakeholders and society at large

For more information see:

<http://ec.europa.eu/progress>

The information contained in this publication does not necessarily reflect the position of the European Commission.