



FR

RAPPORT

postcare 2.0

Informing the Care Services Workers on Posting Rules



Co-funded by the
European Union



Co-funded by the
European Union

Financé par l'Union européenne. Toutefois, les points de vue et opinions exprimés dans le document en question appartiennent uniquement au(x) auteur(s) et ne reflètent pas nécessairement les points de vue de l'Union européenne ou de la Commission européenne. Ni l'Union européenne ni l'organisme subventionnaire ne peuvent en être tenus responsables.

RAPPORT

**sur les activités des
centres d'information
en ligne**

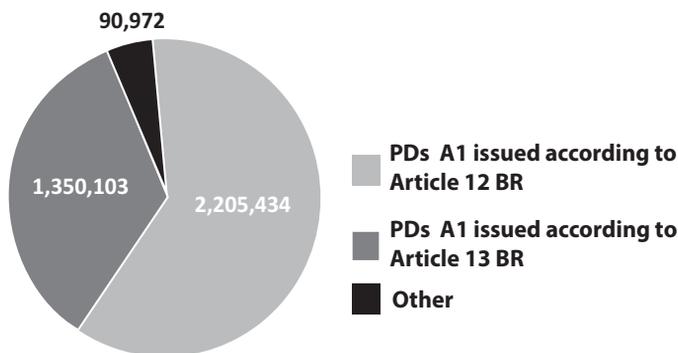
1. Introduction

La célèbre déclaration de J.-J. Rousseau dit que lorsqu'un homme voyage de Paris à Marseille, il change plus de lois qu'il ne change de chevaux. L'objectif du marché intérieur de l'UE¹ est précisément l'élimination des obstacles qui entravent la libre circulation. Cela inclut également la liberté d'offrir des services² et l'une de ses formes : le détachement de travailleurs. Cela est fondé sur un large ensemble de règles de l'UE, tant au niveau du droit primaire qu'au niveau du droit dérivé.³

La question du détachement de travailleurs est une combinaison du droit du travail (national et européen), du droit de la sécurité sociale, du droit fiscal, ainsi que de nombreuses dispositions liées à d'autres branches du droit. Il convient de souligner qu'il existe des différences dans la définition de « personne détachée » selon le Règlement sur la coordination de la sécurité sociale (c'est-à-dire le Règlement « de base » 883/2004/CE sur la coordination du système de sécurité sociale [«BR»] et le règlement 987/2009/CE établissant la procédure de mise en œuvre du règlement de base [«IR»])⁴ en ce qui concerne la définition de «travailleur détaché» au titre de la directive sur le détachement des travailleurs (c'est-à-dire la directive 96/71 /CE récemment modifiée par la directive 2018/957/UE⁵). En conséquence, les personnes peuvent être « référées » en vertu des règlements de coordination (c'est-à-dire la détermination du système national de sécurité sociale relatif aux travailleurs détachés), mais pas en vertu de la directive sur le détachement des travailleurs (« PWD »).⁶

En cas de détachement transfrontalier, le certificat A1 (« PD A1 ») est celui à partir duquel peut être déterminé le système de sécurité sociale applicable au travailleur détaché. Le graphique 1 montre le nombre total de ces certificats qui ont été délivrés conformément aux bases juridiques respectives en 2021 (dernières données disponibles) :

Graphique 1 - Nombre total de certificats A1 délivrés en 2021 dans l'UE, répartition par type



1 Article 26, paragraphe 2, du Traité sur le fonctionnement de l'Union européenne (TFUE).

2 Y. Jorens, *Cross-border EU Employment and its Enforcement. An Analysis of the Labour and Social Security Law Aspects and Quest for Solutions*, Springer 2022, page 1.

3 Z. Rasnaca, *Identifying the (dis)placement of 'new' Member State social interests in the posting of workers: the case of Latvia*, *ECLRev*, 14, 2018, page. 133.

4 Voir BR: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX:02004R0883-20140101> ; IR: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX%3A02009R0987-20180101>

5 Voir: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX%3A01996L0071-20200730>

6 Plus d'information dans F. De Wispelaere, L. De Smedt & J. Pacolet, (2022), *Posted workers in the European Union. Facts and figures*, Leuven: POSTING.STAT project VS/2020/0499, page . 9 et continuation.

Source : F. De Wispelaere, L. De Smedt & J. Pacolet, *Posting of workers. Report on A1 Portable Documents issued in 2021*, Brussels 2022

(traduction du graphique :

- Certificats A1 délivrés conformément à l'article 12. BR

- Certificats A1 délivrés conformément à l'article 13. BR

- Autres)

Parmi les travailleurs détachés, c'est-à-dire les personnes envoyées d'un État membre vers un autre État membre pour travailler pour un employeur, on trouve de plus en plus de prestataires de services de soins à domicile⁷, que les médias qualifient parfois de « vrais anges » (Deutschlandfunk, 2016) ou d'« héroïnes silencieuses ». (Courrier, 2018).

L'objectif de ce **rapport sur les activités des centres d'information en ligne** (« OIT ») opérant dans le cadre du projet POSTCARE⁸ est de reviser le travail de ces centres dans les pays partenaires.

2. Aspects juridiques et pratiques fondamentaux du détachement de travailleurs dans le secteur des services de soins à domicile

La population européenne vieillit rapidement, ce qui entraîne une demande croissante de soins pour les personnes âgées.⁹ Les soignants sont des professionnels rémunérés dont le travail comprend principalement les soins qu'ils prodiguent tout en vivant dans une maison privée avec la personne dont ils s'occupent (le bénéficiaire du service).¹⁰ Ce secteur est en grande partie composé de travailleurs circulaires d'Europe centrale et orientale (un fait également confirmé par les conclusions des rapports de travail nationaux de l'OIT contenus dans ce document). Le secteur formel des soins de longue durée (SLD) compte 6,3 millions de travailleurs dans l'UE (près de 3,2 % de la main-d'œuvre totale de l'UE), tandis que le secteur informel est estimé entre 40 et 50 millions de travailleurs.¹¹

Les recherches montrent qu'un facteur de plus en plus important dans le secteur des soins à domicile dans l'UE est représenté par les ressortissants de pays tiers (RPT) envoyés travailler à l'étranger pour fournir de tels soins. Certains chercheurs soutiennent (à juste titre) que les ménages considèrent les services des migrants (et des travailleurs détachés) comme un substitut aux soins fournis par la famille.¹² Ce type de soins est le plus souvent assuré par des personnes vivant dans le ménage ou les soignants vivent avec la personne dont ils s'occupent. La recherche sur les « migrants »¹³ qui fournissent des services de soins à domicile

7 Un concept expliqué dans la section 2 ci-dessous.

8 Pour plus de détails sur le projet POSTCARE 2.0, visitez le site Web : <http://federacijaprzedsiębiorcow-Internationalprojects.eu/postcare-2-0/>

9 Selon les données du ministère fédéral allemand de la Santé, fin 2020, environ 4,6 millions de personnes âgées avaient besoin de soins ; d'ici 2050, ce nombre pourrait atteindre 7,25 millions – K. Wakula, *Überprüfung von Pflegeunternehmen, Arbeit und Arbeitsrecht 2023/12*.

10 Eurofound, *Long-term care workforce: Employment and working conditions*. Luxembourg 2020. *Takóde videti M. Kielbasa, Postcare. Posting of third-country nationals in care services. Country Report Poland 2022 (u okviru projekta POSTCARE 1.0):* <http://futurepostcare.com/downloads#toggle-id-8>

11 M. Barslund, F. De Wispelaere, K. Lenaerts, W. Schepers, E. Fries-Tersch, *Policies for long-term carers*. Luxembourg : Commission de l'Emploi et des Affaires sociales Luxembourg.; EP 2021.

12 Comparer avec P. Kniejska, *Migrant Care Workers aus Polen in der häuslichen Pflege: Zwischen familiärer Nähe und beruflicher Distanz*, Wiesbaden 2016, page. 84 et continuation. Voir aussi : M. Kielbasa, *Postcare*. (...) Country Report Poland 2022, oeuvre mentionné :

13 Les termes travailleur détaché et travailleur migrant sont souvent confondus - les travailleurs migrants sont des personnes qui traversent les frontières pour des motifs juridiques différents - articles 56 et suivants versus articles 45 et suivants du TFUE.

» en Allemagne (qui est le plus grand bénéficiaire de services de soins à domicile dans l'UE/EEE¹⁴) a montré que même lorsque les travailleurs ne vivent pas dans le foyer de la personne dont ils s'occupent, *ils sont toujours à proximité et prêts à aider en cas de difficultés*¹⁵. Bien que certains soignants migrants aient une expérience ou une formation dans la prestation de soins, la majorité n'ont pas de qualifications formelles ad hoc.¹⁶ Ces soignants sont également envoyés pour travailler dans la *« médecine thérapeutique »*, qui est la plus importante pour les personnes âgées.¹⁷

Selon les dispositions actuellement en vigueur, lorsqu'ils sont détachés, ils ont droit à certaines conditions d'emploi (notamment en matière de « rémunération » - dans l'État membre dans lequel ils sont détachés - article 3, paragraphe 1, de la directive 96/71, modifiée par la directive 2018/957) . Selon la directive 2018/957, lorsque la période effective pour laquelle ils sont détachés dépasse 12 mois, toutes les conditions d'emploi valables prescrites par l'État membre dans lequel ils sont détachés s'appliqueront en plus des conditions spécifiées à l'article 3, paragraphe 1 susmentionné. .

Lorsque les conditions requises sont remplies, l'aïdant détaché peut également se voir délivrer un certificat A1 qui sert de preuve qu'il n'est pas obligé de payer des cotisations de sécurité sociale dans un autre pays (l'État membre dans lequel il est détaché). Toutefois, dans le cas des soignants RPT la condition est qu'ils résident légalement sur le territoire d'un État membre et qu'ils ne se trouvent pas dans une situation limitée en tous points à un seul État membre (article 1 du règlement 1231/2010).

Activités des consultants nationaux – défis et domaines prioritaires

Cette section décrit les principales structures opérationnelles et identifie les problèmes les plus courants qui nécessitent une résolution urgente dans chacun des pays partenaires. Pour faciliter la navigation dans le texte, nous avons classé les pays par ordre alphabétique.

Grèce

Selon les dernières données disponibles, 9 251 certificats A1 ont été délivrés en Grèce en 2018¹⁸. On peut affirmer que l'ampleur du détachement de travailleurs dans ce pays est modeste (cependant, ce nombre est passé de 1889 certificats A1 délivrés en 2012¹⁹). Cela se voit d'une manière ou d'une autre dans le fonctionnement réel de l'OIT grecques, notamment dans l'approche du public sur cette question. Les centres sont animés par une équipe de professionnels à l'intermédiaire d'un site Internet dédié, permettant un contact direct avec des spécialistes référents. Malgré leur haut niveau d'expertise, les centres ont été confrontés à des défis qui ont besoin d'une solution rapide.

Les suivants sont les plus importants parmi eux :

- Difficultés à comprendre le droit du travail complexe de l'État membre dans lequel le travailleur est détaché (la confusion est notamment créée par les différences dans les contrats, les horaires de travail et les politiques de vacances dans une situation transfrontalière, de

14 M. Kielbasa, *The Poland Report: Recommendations and Solutions, POSTCARE 2.0 Informing the Care Services Workers on Posting Rules, 2023, page. 2-3.*

15 P. Kniejska, *In between-carer: towards a new type of elder care worker? The example of Polish migrant care workers in Germany*, *IJCC 2018, 2(4): 477-98, page. 477.*

16 M. Kielbasa, *Postcare. (...) Country Report Poland 2022, oeuvre mentionné*

17 P. Kniejska, (2018) *In between-carer, oeuvre mentionné*, page. 489.

18 F. De Wispelaere, L. De Smedt & J. Pacolet, *Posting of workers. oeuvre mentionné*, page. 20.

19 F. De Wispelaere, L. De Smedt & J. Pacolet, *Posting of workers, oeuvre mentionné*, page. 24.

sorte que les individus ne peuvent pas savoir avec certitude de leurs droits et obligations).

- La complexité du processus de gestion des cotisations de sécurité sociale dans l'État membre d'origine du travailleur et dans celui vers lequel il est envoyé.

- Des préoccupations ont été exprimées concernant les différences de salaires entre les travailleurs externalisés et les travailleurs locaux, remettant ainsi en question l'existence d'une rémunération équitable. Cette question est devenue un sujet de discussion central, plusieurs personnes la qualifiant de critique. Cela aurait pu être influencé par le fait que le revenu net annuel moyen de la Grèce par rapport aux États de l'UE et de l'EEE classe la Grèce plus près du bas de la liste des États membres participant au projet.²⁰

Voici donc les domaines prioritaires découlant du travail des Centres grecs :

Priorité numéro 1: Compréhension et harmonisation du droit du travail

- Clarifier et simplifier les lois du travail dans les États membres pour garantir leur compréhension et leur respect.

- Des lignes directrices standardisées pour les contrats, les heures de travail et les politiques de congés, afin de minimiser la confusion et la confusion.

Priorité numéro 2: Cadre de gestion de la sécurité sociale

- Développement d'un cadre global qui facilitera la navigation et la gestion des cotisations de sécurité sociale dans l'État membre d'origine du travailleur et dans celui dans lequel il est détaché, ainsi que des mécanismes d'orientation et de soutien qui faciliteront l'accès aux prestations sociales et les régimes de retraite.

Priorité numéro 3: Conditions d'emploi équitables

- Remédier à l'écart salarial et établir des politiques pour garantir une rémunération équitable aux travailleurs détachés, ainsi que mettre en œuvre des mesures pour garantir des horaires de travail, des pauses équitables et un environnement de travail approprié.

La résolution de ces problèmes prioritaires améliorerait considérablement la fonctionnalité et l'efficacité du soutien fourni aux individus par les Centres d'information en ligne, ainsi que la situation dans laquelle se trouvent les travailleurs détachés qui les utilisent.

Lituanie

Le détachement de travailleurs en Lituanie est de plus en plus répandu, ce qui ressort clairement du nombre de certificats A1 délivrés. En 2012, 14 041 de ces certificats ont été délivrés, alors qu'en 2021, ce chiffre a atteint le chiffre incroyable de 110 641²¹, ce qui représente un nombre énorme compte tenu de la population totale du pays. Le plus grand nombre de certificats a été délivré dans le secteur des transports et des services, comme le montrent les demandes adressées à l'IOT lituanien, qui ont toutefois également été adressées aux ambulanciers/soignants, principalement des citoyens lituaniens employés dans des maisons de soin et des maisons de retraite. L'OIT à Vilnius, dont les bureaux sont situés au siège du syndicat lituanien «Solidarumas», a mis en place une ligne d'assistance téléphonique pour les personnes cherchant des conseils sur les questions liées au travail, ce qui s'est montré être une bonne idée. Les conseils qu'ils recherchaient concernaient diverses questions liées au travail,

20 I. Lahiri, *Which European countries have the highest and lowest salaries?*, Euronews. *business*, 24.11.2023.

21 F. De Wispelaere, L. De Smedt & J. Pacolet, *Posting of workers*, . oeuvre mentionné page. 24.

notamment les conditions de travail, la formation de syndicats, ainsi que les opportunités de travail dans d'autres pays comme la Norvège et l'Allemagne.

Les problèmes les plus importants concernent le travail légal et les procédures d'orientation : en ce qui concerne l'emploi légal en Lituanie, l'accent est mis sur les permis de séjour pour les séjours prolongés et les règles spécifiques pour les étrangers qui changent d'employeur ou d'emploi. Des actions conformes à la réglementation du détachement concernant les travailleurs d'entreprises étrangères ont également été soulignées.

Le plus grand défi est la pénurie (3 000 !) d'ambulanciers et de soignants en Lituanie, qui est encore exacerbée par les prochaines réformes des soins de longue durée. Une circonstance aggravante constante est le financement insuffisant. Les obligations légales des entreprises lituaniennes qui emploient temporairement des ressortissants de pays tiers sont également détaillées, soulignant l'importance de documents corrects afin d'éviter des sanctions en cas d'emploi illégal.

Les domaines prioritaires découlant du travail du centre lituanien sont les suivants :

Priorité numéro 1: Compréhension de la loi et soutien

- La résolution du problème des violations du droit du travail grâce à de meilleurs conseils et un meilleur soutien aux ambulanciers/soignants.

- Fournir des informations complètes sur les conditions de travail, la formation de syndicats et les opportunités d'emploi à l'étranger, en particulier dans le secteur des soins (de santé).

Priorité numéro 2: Clarification des procédures juridiques

- Simplifier le processus d'obtention de permis et de documents de séjour pour les RPT qui ont l'intention de travailler en Lituanie pour différentes périodes (notamment en tant qu'aides domestiques) et garantir des consultations adéquates avec le Département des migrations pour éviter l'emploi illégal lors d'un changement d'emploi ou d'employeur.

La résolution de ces questions prioritaires améliorerait considérablement l'efficacité de l'OIT, ce qui conduirait à un soutien plus efficace aux divers travailleurs dans la résolution de problèmes juridiques complexes et améliorerait les conditions de travail en Lituanie et à l'étranger.²².

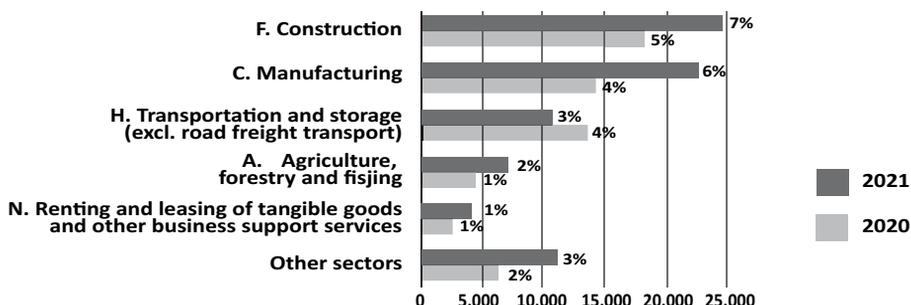
Pays-Bas

Les Pays-Bas ont toujours été l'un des principaux États membres de l'UE vers lesquels les travailleurs sont envoyés. On estime qu'entre 207 000 et 605 000 certificats A1 ont été délivrés aux Pays-Bas entre 2018 et 2020. Depuis l'introduction de l'outil de notification préalable (Meldloket WagwEU), par exemple en 2021, les notifications de l'arrivée de 375 000 travailleurs détachés ont été délivrées²³. Parmi eux, les travailleurs envoyés travailler dans le secteur des soins ne représentent qu'une petite partie, comme le montre le tableau ci-dessous :

22 *Takođe videti: D. Petrylaitė, V. Petrylaitė, The Legal System of Posting of Workers in Lithuania, Variazioni su Temi di Diritto del Lavoro, Fasc. 1 – 2021.*

23 *A. Heyma, H. Bussink & T. Vervliet, Posted Workers to the Netherlands. Facts and figures, oeuvre mentionné page, page. 29.*

Graphique 2. 5 secteurs d'emploi avec le plus grand nombre de notifications d'arrivée de travailleurs détachés, hors transport routier de marchandises



Source A. Heyma, H. Bussink & T. Vervliet, *Posted Workers to the Netherlands. Facts and figures*, Leuven 2022: POSTING.STAT project VS/2020/0499, page 29.

(traduction du graphique :

- F. Secteur de la construction
- C. Secteur de la production
- H. Transport et stockage (sauf transport routier de marchandises)
- A. Agriculture, foresterie et pêche
- N. Location et crédit-bail de biens matériels et autres services de soutien aux entreprises
- Autres secteurs)

L'OIT néerlandais dans le cadre du projet POSTCARE 2.0 a été lancé comme l'objectif principal de fournir des informations sur le détachement de travailleurs aux Pays-Bas et il comprend un site Web spécifique pour le projet offrant un large éventail de ressources.

Les conclusions et défis les plus importants découlant du travail de l'OIT néerlandaise sont les suivants :

Certaines incompatibilités de requêtes :

- Les retours concernent principalement des demandes de renseignements sur les conditions de travail et les violations des droits, qui sont souvent sans rapport avec la référence, notamment des problèmes de contrat, le travail sans contrat, un salaire inférieur au contrat et les heures supplémentaires. D'un autre côté, il est possible que les travailleurs ne se considèrent pas comme orientés vers le travail et se tournent vers les représentants des droits généraux des travailleurs plutôt que vers le Centre.

Concurrence sous la forme d'autres portails qui fournissent des informations et des conseils importants :

L'existence de plusieurs autres portails aux Pays-Bas fournissant des informations aux travailleurs détachés a peut-être détourné les demandes de l'OIT dédiées au détachement de travailleurs. Dans le même temps, la nature des activités sur la traite des êtres humains du partenaire néerlandais peut donner lieu à des enquêtes davantage liées à une exploitation

grave des travailleurs qu'à des questions d'orientation vers une main-d'œuvre.

En plus de ce qui précède, le partenaire néerlandais a également organisé deux ateliers informatifs. Ils ont parlé de l'amélioration de la diffusion de l'information et de la sensibilisation aux droits des travailleurs. Les conclusions des négociations ont contribué de manière significative aux effets du travail de l'OIT néerlandaise.

Les défis les plus importants dans la réalisation des droits, identifiés par l'OIT, comprennent les difficultés liées à la détermination du statut juridique des travailleurs, ce qui entrave la réalisation effective de leurs droits avec l'aide des autorités et des organisations non gouvernementales.

Ce sont donc les domaines prioritaires découlant du travail du Centre néerlandais.

Priorité numéro 1: Clarification des situations de référence et sensibilisation aux droits

Élaborer des stratégies pour informer et éduquer les travailleurs sur leur statut de travailleurs détachés et le cadre juridique associé, ainsi que développer la collaboration avec les parties intéressées pour améliorer la compréhension et la sensibilisation aux droits et aux obligations des travailleurs détachés.

Priorité numéro 2: Simplifier la manière dont les informations arrivent aux travailleurs

Faire utiliser un site Web contenant des informations et des contacts qui n'impliquent pas le gouvernement, car cela pourrait effrayer les gens et les décourager de vous contacter. Concevoir également une stratégie dans le but de faire une différence entre l'OIT et les portails existants et de réaliser une coopération avec les autorités et les organisations non gouvernementales.

La résolution de ces questions prioritaires renforcerait le rôle de l'OIT dans le soutien aux travailleurs détachés, la sensibilisation et l'accès aux informations les plus importantes, responsabilisant ainsi les travailleurs et protégeant leurs droits, tant aux Pays-Bas que lorsqu'ils sont détachés à l'étranger.²⁴

Pologne

En termes de détachement de travailleurs, la Pologne est le deuxième État membre de l'UE le plus important, comme le montrent clairement les recherches menées au niveau de l'UE.²⁵ C'est également un pays qui envoie un grand nombre de travailleurs travailler, comme le montre le graphique ci-dessous (qui explique le plus grand nombre de questions adressées à l'OIT polonaise).

Graphique 3. Nombre de certificats A1 délivrés en 2021 et leur part dans le nombre total

Secteur	Nombre total délivré en 2021 [conformément à l'article 12 + article 13 RB]	Certificats A1 délivrés par DTZ		Certificats A1 délivrés aux Ukrainiens		Certificats A1 délivrés aux citoyens de l'UE (y compris les citoyens polonais)	
		Nombre	Proportion du nombre total	Nombre	Proportion du nombre total	Nombre	Part dans le nombre total de certificats A1 émis
Soins de santé et travail social (PKD Q)	74.876 [17.953 + 56.833]	2.025 [1,091 + 934]	2,7%	1.836 [1.023 + 813]	2,4 %	72.851	97,3%

24 Voir aussi : A. Heyma, H. Bussink & T. Vervliet, *Posted Workers to the Netherlands*, oeuvre mentionné, page. 44 et continuation

25 F. De Wispelaere, L. De Smedt & J. Pacolet, *Posting of workers*, oeuvre mentionné, page. 18.

Source : calcul personnel basé sur les données de ZUS + M. Kielbasa, M. Szaraniec, M. Mędrala & M. Benio, *Posted Workers from and to Poland. Facts and Figures*, Leuven 2022, page 111.

L'Institut européen pour la mobilité de la main-d'œuvre (ELMI) OIC a commencé ses activités en janvier 2023. Site Web (<https://labourinstitute.eu/postcare2/>) a été développé pour répondre aux questions relatives au détachement transfrontalier de soignants, notamment en provenance et en relation avec des pays tiers. L'objectif du Centre était de fournir une accessibilité complète par multiples canaux..

Les nombreuses demandes de renseignements qu'il a reçues et les défis qu'il a identifiés peuvent être répartis dans les catégories suivantes :

Catégories de demandes :

- Orientation des soignants RPT vers le travail
- Principes de l'UE sur la coordination de la sécurité sociale
- Dispositions du droit du travail relatives à la directive détachement des travailleurs
- Cadre juridique pour les soignants polonais envoyés travailler à l'étranger, notamment en Allemagne

Défis liés à la disponibilité d'informations :

- Défis résultant d'une disponibilité insuffisante des informations
- Les exigences réglementaires favorisent les sites Web nationaux officiels, mais dans la pratique, un grand nombre de canaux sont utilisés (par exemple, selon une étude récemment publiée, 182 dans 5 États membres²⁶)

Exemples de requêtes adressées à l'OIT de l'Institut européen pour la mobilité du travail - questions diverses, par exemple :

- Demandes d'emploi antérieures pour les soignants avant qu'ils ne soient détachés pour travailler en Allemagne
- Questions contractuelles, juridiques et pratiques liées au travail des soignants polonais en Allemagne
- Notification des États membres dans lesquels les travailleurs sont détachés

Problèmes prioritaires identifiés à résoudre :

Priorité numéro 1 : Améliorer l'accès à l'information

- Développer des stratégies qui simplifient et centralisent l'accès aux informations importantes pour les travailleurs et les employeurs.
- Coopération avec diverses entités afin d'améliorer les canaux d'information

Priorité numéro 2: Clarification des cadres juridiques

Fournir aux aidants référés des informations complètes sur les cadres juridiques, la coordination de la sécurité sociale et les dispositions du droit du travail et organiser des discussions et des réunions pour échanger des informations.

²⁶ Comparer avec F. De Wispelaere, L. De Smedt, *Access to information on the posting of workers: Are we blinded by the importance given by EU legislation to the single official national website? ECSWPR Policy Brief 2023/5*, page. 5.

Priorité numéro 3: Il faut s'occuper du problème de manque de volonté politique et de l'ignorance du marché noir dans le secteur des soins à domicile (comme c'est le cas des orientations vers l'Allemagne) et mettre des changements en œuvre.

L'OIT a servi de ressource clé pour faire face aux complexités et aux défis auxquels sont confrontés les travailleurs externalisés dans le secteur des soins à domicile.

Serbie

L'OIT serbe, qui se trouve sur le site Web du Syndicat des employés de la santé et des services sociaux de Serbie, avait pour objectif de répondre aux demandes de renseignements concernant les travailleurs de pays tiers envoyés travailler. Afin d'augmenter la sensibilisation, un atelier a été organisé, ce qui a entraîné une augmentation du nombre de demandes de renseignements.

Résumé des questions et réponses :

- Les demandes concernaient le statut d'un employé dans l'agence, le droit aux jours de congé et des informations sur le droit de travailler en Slovénie.
- D'autres demandes concernaient les conditions de travail minimales garanties pour les travailleurs, les restrictions sur les heures supplémentaires et la prolongation volontaire du séjour des travailleurs.
- Les autres questions concernaient les demandes d'emploi et l'application des directives de l'UE aux travailleurs détachés qui ne sont pas citoyens de l'UE.
- Les défis suivants ont été identifiés et doivent être résolus :
 - Clarté juridique et soutien – les demandes ont porté sur les détails des lois, des droits et des conditions liés aux travailleurs détachés de pays tiers, au salaire minimum, à la fiscalité, au regroupement familial, qui doivent être clairs dans le cadre juridique.
 - La distinction entre travailleurs détachés et travailleurs migrants est une question fréquemment posée, ce qui souligne la nécessité de définitions et d'explications claires.

Les domaines prioritaires découlant du travail de l'OIT serbe sont les suivants :

Priorité numéro 1 : Amélioration des orientations juridiques

Clarifier le cadre juridique relatif aux travailleurs détachés, y compris les droits, obligations, fiscalité, prolongation de séjour et statut juridique après la période maximale pendant laquelle un travailleur peut être détaché.

Priorité numéro 2 : Éducation sur les droits des travailleurs

Se concentrer sur l'éducation des travailleurs sur leurs droits dans différents pays.

Priorité numéro 3 : Différence entre les types de travailleurs

Expliquer précisément la différence entre les travailleurs détachés et les travailleurs migrants.

L'OIT a joué un rôle clé en fournissant des conseils et en répondant aux demandes de renseignements des travailleurs de pays tiers à la recherche d'un emploi. Les demandes de renseignements reçues soulignent la nécessité d'une plus grande clarté juridique, d'une meilleure éducation sur les droits des travailleurs et d'une différenciation des types de travailleurs afin de fournir un soutien et des conseils efficaces aux travailleurs transfrontaliers.

L'Espagne

L'Espagne est l'un des États membres de l'UE qui compte le plus grand nombre de travailleurs

détachés. En 2019, avant la pandémie de COVID-19, il se classait au troisième rang parmi tous les pays de l'UE/Association européenne de libre-échange. Seules l'Allemagne et la Pologne étaient au-dessus.²⁷

L'objectif du partenaire espagnol était de relever les défis auxquels sont confrontés les soignants de pays tiers et l'état du secteur européen des soins à domicile qui est en constante évolution.

Les principaux objectifs comprenaient ce qui suit :

- Développer la sensibilité et sensibiliser les employeurs à leurs obligations et informer les soignants sur leurs droits. Les demandes d'informations ont été collectées par une adresse électronique publiée dans les médias et sur différents réseaux sociaux.
- Même si les demandes d'informations reçues étaient limitées, elles ont donné un aperçu des défis auxquels sont confrontés les travailleurs qualifiés et leurs employeurs, le plus souvent des personnes qui emploient des soignants pour des membres de leur famille.

Conclusions et défis de l'OIT :

- Seulement 15 % des demandes provenaient de travailleurs couverts par la directive sur le détachement des travailleurs. Ils ont demandé des informations sur les droits des travailleurs et les conditions de travail en Espagne ou dans d'autres pays européens. La majorité (85 %) faisaient référence à des travaux non couverts par cette directive, l'accent étant mis sur les services de soins à domicile.

- Le groupe de discussion a montré que les soignants, originaires pour la plupart de pays d'Amérique latine, combinent les activités de soins à la personne dont ils s'occupent avec les tâches ménagères, et qu'ils ne possèdent pas non plus de qualifications formelles pour effectuer des tâches de soins. Beaucoup d'eux vivent avec les familles pour lesquelles ils travaillent et connaissent très peu leurs contrats ou conventions collectives.

- Tant les employeurs que les travailleurs ont montré qu'ils ne comprenaient pas suffisamment la réglementation du travail, de la sécurité sociale et les conditions d'emploi applicables.

- Conclusions et expertise :

- Les conditions d'emploi et les qualifications des travailleurs des établissements pour personnes âgées sont réglementées par rapport à ceux qui fournissent des services de soins à domicile, qui n'ont pas de qualifications formelles et dont on ne sait pas clairement à quelle catégorie de travailleurs ils appartiennent.

- Les soignants qui fournissent des services de soins à domicile sont pour la plupart des immigrants d'Amérique latine et de certains pays européens et n'ont souvent pas de qualifications formelles et leur statut n'est pas clairement défini par contrat.

- L'organisation Caritas en Espagne, ainsi que l'Église catholique, ont joué un rôle important en fournissant des informations, des conseils et en fournissant des qualifications aux soignants étrangers.

Le rapport a identifié d'importantes lacunes dans les connaissances, des défis liés aux normes infirmières, ainsi que des inégalités entre les conditions d'emploi et les qualifications des différents types de travailleurs, soulignant la nécessité d'une réglementation plus claire.

un degré plus élevé de sensibilisation et d'amélioration des normes de soins à domicile en Espagne.

²⁷ M.D. Carrascosa, M.D. & Ó. Contreras, (2022), *Posted workers from and to Spain. Facts and figures*, Leuven: POSTING.STAT project VS/2020/0499, page. 6.

4. Résumé

Comme nous l'avons déjà vu, les rapports des centres d'information en ligne des pays partenaires sur la base desquels ce rapport a été préparé diffèrent, par exemple, en ce qui concerne les personnes qui se sont adressées aux centres, la nature des demandes ainsi que certains des défis identifiés. Cependant, dans ce rapport, nous soulignons les défis suivants, communs à tous les pays partenaires.

- Faible niveau de connaissance de l'obligation d'appliquer certains segments des conditions de travail dans l'État membre dans lequel le travailleur est détaché pendant la période de détachement, ce qui est le résultat d'un grand nombre de sources juridiques potentiellement applicables.
- Les difficultés pratiques liées à l'enregistrement des heures de travail dans les cas où les soins sont dispensés à domicile ont été citées comme le problème à l'origine du plus grand nombre de désaccords entre soignants et les prestataires de soins.
- Le statut juridique insuffisamment clair des ressortissants de pays tiers dans l'État membre vers lequel ils sont envoyés, notamment en ce qui concerne le droit d'entrée et de séjour pendant la période vers laquelle ils sont envoyés (question de la loi dite Vander Elst « visa » en Allemagne).
- Un site Web contenant des informations et des contacts non gouvernementaux pourrait encourager les gens à nous contacter.
- Le manque de volonté politique et l'ignorance du marché noir dans le secteur des soins à domicile persistent, même s'il s'agit d'un problème qui doit être abordé et mettre en œuvre des changements.



Co-funded by the
European Union

Financé par l'Union européenne. Toutefois, les points de vue et opinions exprimés dans le document en question appartiennent uniquement au(x) auteur(s) et ne reflètent pas nécessairement les points de vue de l'Union européenne ou de la Commission européenne. Ni l'Union européenne ni l'organisme subventionnaire ne peuvent en être tenus responsables.

postcare 2.0

Informing the Care Services Workers on Posting Rules



Financé par l'Union européenne. Toutefois, les points de vue et opinions exprimés dans le document en question appartiennent uniquement au(x) auteur(s) et ne reflètent pas nécessairement les points de vue de l'Union européenne ou de la Commission européenne. Ni l'Union européenne ni l'organisme subventionnaire ne peuvent en être tenus responsables.



Co-funded by the
European Union

