

DÉTACHEMENT DES TRAVAILLEURS

Où en est l'Europe ?

Sitto CAN

*Sous la direction de
Denis STOKKINK*

NOTES D'ANALYSE | FÉV 15

Affaires sociales



COMPRENDRE POUR AGIR

DÉTACHEMENT DES TRAVAILLEURS
Où en est l'Europe ?

Sitto CAN

Sous la direction de Denis STOKKINK

SOMMAIRE

SOMMAIRE	1
AVANT-PROPOS	2
INTRODUCTION	3
I. Qu'est-ce que le détachement des travailleurs ?	4
II. Quelle est l'ampleur de ce phénomène?	5
III. Quelles règles en matière de droit du travail en cas de détachement?	6
IV. La Directive d'exécution	8
CONCLUSION	11
BIBLIOGRAPHIE	12

AVANT-PROPOS

« ouvrierpolonais.be », voilà ce qu'on pouvait lire sur une immense affiche le long d'une route wallonne fin janvier 2015. Cette publicité n'a pas manqué de faire réagir. Scandaleux pour certains, naturel pour d'autres, les avis divergent mais rares sont les personnes indifférentes.

Il est vrai que les enjeux économiques et sociaux liés au détachement de travailleurs d'un État vers un autre sont considérables. De la concurrence déloyale à la traite des êtres humains, en passant par le non-respect de la législation, le spectre d'infractions est large. Mais à y regarder de plus près, les questions soulevées par cette problématique sont plus profondes encore. Alors que les institutions européennes ne savent comment répondre aux aspirations du peuple grec, que les jeunes Européens et Européennes sont la proie aux gourous de toutes les espèces, que la haine de l'autre se nourrit du marasme économique ambiant, c'est la nature même de la construction européenne qui est mise à mal.

Sans se prononcer sur le cas particulier de l'entreprise à l'origine de cette publicité, nous profitons de l'occasion pour faire le point en la matière et dégager des pistes d'actions pour que l'Union européenne soit l'Union de la solidarité et non l'Union de la concurrence.

Solidairement vôtres,

INTRODUCTION

Les médias font régulièrement écho des fraudes dans le secteur du bâtiment. En cause, la concurrence déloyale que mèneraient des entreprises établies dans un État où le coût du travail et le niveau de sécurité sociale sont faibles. Ces dernières viendraient concurrencer des entreprises locales en contractant des missions dans des pays où les travailleurs bénéficient de salaires plus élevés et d'une meilleure protection sociale.

Le Traité sur le Fonctionnement de l'Union européenne (TFUE)¹ garantit la libre prestation de services transfrontaliers au sein de l'Union européenne. Cela signifie qu'un employeur peut détacher des travailleurs, le temps d'une mission, dans un autre pays. Que les entreprises européennes soient concurrentes entre elles, rien de plus naturel donc. Là où des questions se posent, en revanche, c'est sur la nature de la concurrence, la véracité du détachement, la protection des travailleurs, les obligations de l'employeur envers ses salariés et envers l'État d'accueil.

Dans les faits, on observe que des employeurs peu scrupuleux profitent des lacunes dans la législation européenne pour proposer des offres plus avantageuses à leurs clients et maximiser leur profit. Les stratégies les plus courantes consistent à créer des sociétés « boîtes-aux-lettres » et à développer de longues chaînes de sous-traitance.

Pour remédier à cette situation, le Conseil et le Parlement européen ont adopté, le 15 mai 2014, la « Directive relative à l'exécution de la Directive 96/71/CE concernant le détachement de travailleurs effectué dans le cadre d'une prestation de services et modifiant le règlement 1024/2012 concernant la coopération administrative par l'intermédiaire du système d'information du marché intérieur »².

Contrairement à ce que certains médias ont laissé sous-entendre, cette nouvelle Directive ne modifie en rien la législation en vigueur. En réalité, l'objectif poursuivi par le nouveau texte est une meilleure application des règles déjà existantes et faisant l'objet de la Directive du 16 décembre 1996 concernant le détachement de travailleurs effectué dans le cadre d'une prestation de services.

Pour comprendre les implications concrètes de cette nouvelle Directive sur le terrain, tant pour les travailleurs que pour les entreprises et les États, cette Note d'analyse aborde les questions suivantes :

- Qu'est-ce que le détachement des travailleurs ?
- Quelle est l'ampleur de ce phénomène ?
- Quelles sont les règles à respecter ?
- Comment le nouveau texte du Conseil et du Parlement européen va-t-il permettre de mieux appliquer la Directive concernant le détachement des travailleurs ?

1 UNION EUROPÉENNE, *Traité sur le fonctionnement de l'Union européenne. Version consolidée*, C326/49, 26 octobre 2012, article n° 56.

2 UNION EUROPÉENNE, « Directive relative à l'exécution de la Directive 96/71/CE concernant le détachement des travailleurs effectué dans le cadre d'une prestation de services et modifiant le règlement 1024/2012 concernant la coopération administrative par l'intermédiaire du système d'information du marché intérieur », *Journal officiel de l'Union européenne*, L159/11, 15 mai 2014.

I. Qu'est-ce que le détachement des travailleurs ?

Selon l'article 56 du TFUE, « les restrictions à la libre prestation des services à l'intérieur de l'Union sont interdites à l'égard des ressortissants des États membres établis dans un État membre autre que celui du destinataire de la prestation »³.

Cette liberté de prestation de services transnationale donne lieu à une catégorie distincte de travailleurs : les travailleurs détachés. Selon la Directive sur le détachement des travailleurs, un travailleur détaché est « tout travailleur qui, pendant une période limitée, exécute son travail sur le territoire d'un État membre autre que l'État sur le territoire duquel il travaille habituellement »⁴.

« Cette catégorie ne comprend pas les travailleurs migrants (ni les indépendants détachés) qui se rendent dans un autre État membre pour y chercher un emploi et qui y travaillent »⁵. Cette précision a toute son importance car une des méthodes utilisées par les entreprises dont le siège social se situe à l'étranger, est d'engager des personnes résidant dans le pays d'accueil mais sous un contrat enregistré dans le pays d'origine. On fait donc passer des travailleurs migrants pour des travailleurs détachés. « Les faux indépendants sont (eux aussi) à la base d'un montage frauduleux dans lequel une personne prend le statut d'indépendant, soit volontairement soit de manière forcée, alors qu'en réalité elle travaille sous l'autorité d'un employeur »⁶.

En fait, la Directive relative au détachement des travailleurs couvre les employés envoyés dans un autre État membre dans trois cas précis :

- « lorsqu'un employeur détache un travailleur vers un autre État membre pour son compte et sous sa direction, dans le cadre d'un contrat conclu entre l'employeur et l'autre partie, située dans cet État, pour laquelle les services doivent être effectués ;
- lorsqu'un employeur détache un travailleur vers un établissement ou une entreprise appartenant au même groupe et situé(e) sur le territoire d'un État membre ;
- lorsqu'un employeur, en tant qu'agence d'intérim ou que bureau de placement, loue les services d'un travailleur à une entreprise cliente implantée ou opérant dans un autre État membre »⁷.

3 *Ibidem*.

4 UNION EUROPÉENNE, « Directive concernant le détachement de travailleurs effectué dans le cadre d'une prestation de services », *Journal officiel de l'Union européenne*, L18/1, 16 décembre 1996, article n°2.

5 COMMISSION EUROPÉENNE, « Travailleurs détachés », site de la Commission européenne, <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?langId=fr&catId=471> (page consultée le 15 janvier 2014).

6 IMPLEMENTING COOPERATION IN A EUROPEAN NETWORK AGAINST UNDECLARED WORK, *Environnement juridique pour la lutte contre le travail non déclaré et la fraude sociale*, Bruxelles, Service Public Fédéral Sécurité Sociale, 2011, p.24.

7 COMMISSION EUROPÉENNE, « Travailleurs détachés », site de la Commission européenne, <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?langId=fr&catId=471> (page consultée le 15 janvier 2014) ; UNION EUROPÉENNE, « Directive concernant le détachement de travailleurs effectué dans le cadre d'une prestation de services », *Journal officiel de l'Union européenne*, L18/1, 16 décembre 1996, article 1er, alinéa 3.

II. Quelle est l'ampleur de ce phénomène?

Lorsqu'un employeur détache un travailleur, il est tenu de fournir un certificat E101 à l'État d'accueil pour attester qu'il est en ordre de cotisations sociales dans le pays d'établissement de l'entreprise. C'est sur base de ces formulaires qu'est évalué le nombre de travailleurs détachés au sein de chaque État membre. Or, « cette base de données présente plusieurs faiblesses. Elle mesure le nombre de détachements et non le nombre de personnes détachées (la même personne peut être détachée plusieurs fois). En outre, le formulaire de sécurité sociale E101 n'est pas délivré à tous les travailleurs détachés, soit parce qu'il n'est pas obligatoire (les détachements de plus de 12 mois ne sont pas pris en compte pour la sécurité sociale), soit parce que certaines sociétés ne sollicitent pas de formulaires E101 lorsqu'elles détachent des travailleurs, notamment lorsqu'il s'agit de détachements de très courte durée »⁸. Dans certains cas, les entreprises ne disposent pas de ce document car elles ne sont pas en ordre de cotisations sociales dans le pays d'établissement.

Ceci étant, en 2012, la Commission européenne estimait à un million le nombre de travailleurs détachés chaque année d'un pays vers un autre⁹. En 2011, il y avait en Belgique 90.062 détachements provenant des États membres ayant adhéré avant 2004 et 34.954 provenant des pays ayant adhéré après 2004¹⁰. Pour la France, ces données étaient respectivement de 117.199 et 44.521¹¹.

« Il ressort des données disponibles qu'en 2009, en moyenne, 55% environ des travailleurs détachés étaient envoyés dans les secteurs industriels. Le plus important de ces secteurs est celui de la construction, qui représente 24% de tous les détachements. Le secteur des services représentait en moyenne 44% des détachements, la majorité concernant les activités commerciales et d'intermédiation financière (16%), ainsi que le transport, l'entreposage et la communication (7%) »¹².

Au-delà des chiffres bruts, ce sont les stratégies souvent liées au détachement qui sont interrogées. Les montages toujours plus sophistiqués aboutissent à une concurrence déloyale entre les entreprises établies dans le pays d'origine des travailleurs détachés et celles établies dans le pays où le travail est effectué. Cette situation a aussi des conséquences sociales car cela met les travailleurs nationaux en concurrence avec les travailleurs détachés. À terme, on peut craindre que des salariés résidant dans le pays d'accueil acceptent des conditions de travail qui soient en deçà de ce qui est permis, par crainte de ne pas être engagés. Ces stratégies permettent aussi à certains employeurs d'exploiter des travailleurs détachés qui ignorent leurs droits. Les ponctions sur les rémunérations pour coûts d'hébergement et de transport, les salaires impayés, l'absence de protection sociale, la dangerosité des postes occupés, l'hébergement indigne ne sont, en effet, pas rares.

D'après le rapport *Environnement juridique pour la lutte contre le travail non déclaré et la fraude sociale*¹³ réalisé dans le cadre du projet ICENUW (Implementing Cooperation in a European Network against Undeclared Work) en 2011, dans les cas les plus graves, la fraude peut même conduire à l'immigration illégale et à la traite d'êtres humains. Il s'agit donc d'un problème bien plus grave que la simple distorsion de concurrence économique.

⁸ COMMISSION EUROPÉENNE, *Résumé de l'analyse d'impact accompagnant la Directive relative à l'exécution de la directive 96/71/CE concernant le détachement de travailleurs effectué dans le cadre d'une prestation de services*, Document de travail SWD(2012) 64 final 21 mars 2013, p.4.

⁹ *Ibid.*, p.4.

¹⁰ COMMISSION EUROPÉENNE, *Posting of workers in the European Union and EFTA countries : Report on A1 portable documents issued in 2010 and 2011*, Octobre 2012, p. 29.

¹¹ *Ibidem*.

¹² COMMISSION EUROPÉENNE, *Résumé de l'analyse d'impact accompagnant la Directive relative à l'exécution de la directive 96/71/CE concernant le détachement de travailleurs effectué dans le cadre d'une prestation de services*, Document de travail SWD(2012) 64 final 21 mars 2013, p.4.

¹³ IMPLEMENTING COOPERATION IN A EUROPEAN NETWORK AGAINST UNDECLARED WORK, *Op cit.*, p.21.

III. Quelles règles en matière de droit du travail en cas de détachement?

Il n'existe aucune harmonisation du droit du travail au niveau européen. Lorsque les travailleurs sont détachés, c'est le principe du pays d'accueil qui prévaut¹⁴.

Néanmoins, pour éviter la distorsion de concurrence et le dumping social sur le territoire européen, une Directive européenne, adoptée le 16 décembre 1996, définit un ensemble de règles obligatoires relatives aux conditions de travail d'un travailleur détaché. Cet ensemble de règles couvre un large éventail de questions¹⁵, comme les périodes maximales de travail et les périodes minimales de repos, la durée minimale des congés annuels payés, les niveaux de rémunération, l'égalité de traitement entre les femmes et les hommes, les conditions de mise à disposition des travailleurs, notamment par les agences d'intérim, les mesures de protection des enfants, des jeunes et des femmes enceintes au travail. L'employeur est donc tenu de respecter les conditions de travail et d'emploi du pays d'accueil. Ceci étant, rien ne l'empêche d'appliquer des conditions de travail plus avantageuses que celles du pays d'accueil pour ses salariés¹⁶.

Si le droit du travail qui prévaut est celui du pays d'accueil, ce n'est pas le cas du régime de sécurité sociale. L'affiliation aux régimes de sécurité sociale est régie par le règlement 883/2004¹⁷ qui prévoit le maintien au régime de sécurité sociale de l'État d'envoi. Dans le cas du détachement, le travailleur salarié continue donc d'être assujéti au régime de sécurité sociale du pays où il est employé habituellement et exempté d'un assujettissement dans le pays d'accueil. Les cotisations sociales sont donc dues dans le pays d'origine du salarié. Or, les niveaux des cotisations sociales des travailleurs et des employeurs sont très différents d'un pays à l'autre au sein de l'Union européenne. Cette hétérogénéité permet aux employeurs de se faire concurrence en s'affiliant au régime de sécurité sociale d'un pays où il est peu développé et en évitant de participer à la sécurité sociale du pays où le service est presté.

Par ailleurs, certains employeurs développent des montages frauduleux de plus en plus sophistiqués pour contourner leurs obligations envers les travailleurs et/ou l'État et faire ainsi diminuer leurs coûts. Ainsi, certains employeurs ne déclarent pas le détachement de leurs travailleurs pour échapper à la législation du pays d'accueil et éviter de respecter les normes minimales en termes de rémunérations ou de sécurité au travail par exemple. D'autres créent des sociétés fictives à l'étranger pour simuler des détachements et échapper à l'obligation de cotisations dans le pays où le service est presté.

« Un exemple extrême d'une telle construction est une entreprise belge qui fonde une société écran en Tchèque. La société inscrit ses travailleurs via sa société écran et les détache en Belgique. L'administration tchèque délivre l'attestation A1, grâce à laquelle la société ne paye pas de cotisations sociales en Belgique. À cause du caractère contraignant de l'attestation A1 au niveau de la sécurité sociale, les services d'inspection et les juges belges ne disposent d'aucune arme et ne peuvent donc pas s'opposer à la société fraudeuse. En pratique, il arrive de plus en plus souvent que ces travailleurs

¹⁴ COMMISSION EUROPÉENNE, « Travailleurs détachés », site de la Commission européenne, <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?langld=fr&catid=471> (page consultée le 15 janvier 2014).

¹⁵ UNION EUROPÉENNE, « Directive concernant le détachement de travailleurs effectué dans le cadre d'une prestation de services », *Journal officiel de l'Union européenne*, L18/1, 16 décembre 1996, article 3, §1.

¹⁶ *Ibid.*, article 3, paragraphe 7.

¹⁷ UNION EUROPÉENNE, « Règlement 883/2004 du Parlement européen et du Conseil du 29 avril 2004 portant sur la coordination des systèmes de sécurité sociale », *Journal officiel de l'Union européenne*, L 166/1, 30 avril 2004, article 12 ; Portail des services publics fédéraux belges, Détachement de travailleurs, site des Services Publics Fédéraux Belges, http://www.belgium.be/fr/emploi/contrats_de_travail/detachement/ (page consultée le 17 janvier 2015).

détachés ne payent aucune cotisation en Belgique mais qu'ils reçoivent également un salaire inférieur au minimum légal belge »¹⁸.

Ces pratiques conduisent à la concurrence déloyale et au dumping social. Les travailleurs étrangers sont souvent exploités avec des salaires trop bas, des manquements en matière de protection sociale et de sécurité au travail.

Le rapport du projet ICENUM *Environnement juridique pour la lutte contre le travail non déclaré et la fraude sociale* avance une série de difficultés qui rendent difficile l'application des législations européenne et nationales en la matière, en l'occurrence « des tâches très pratiques à résoudre (compréhension des documents étrangers, moyens d'identification de personnes physiques et juridiques à l'étranger, personnes à contacter...), la question des limites territoriales (impossibilité pour les services d'inspection d'agir de l'autre côté de la frontière, accès aux informations et données étrangères...) et les questions d'ordre juridique (protection de la vie privée, utilisation de données étrangères dans le cadre de poursuites entreprises au niveau national) »¹⁹.

Pour prévenir ces abus et assurer la bonne application de la Directive relative au détachement des travailleurs, l'Union européenne a adopté une nouvelle Directive dite d'exécution le 15 mai 2014. Cette nouvelle législation ne modifie en rien les droits des travailleurs détachés mais introduit de nouvelles mesures pour en améliorer la mise en œuvre effective partout en Europe.

¹⁸ PLUS D'EMPLOI ET DANS LES RÈGLES, « Plus d'emplois et dans les règles - Nouvelles règles liées au détachement », site de Plus d'emploi et dans les règles, <http://plusdemploisetdanslesregles.be/content/nouvelles-regles-liees-au-detachement-mise-disposition> (page consultée le 22 janvier 2014).

¹⁹ IMPLEMENTING COOPERATION IN A EUROPEAN NETWORK AGAINST UNDECLARED WORK, *Op cit.*, p.48.

IV. La Directive d'exécution

Le fait que l'Union européenne ait adopté une Directive, et non une Recommandation, pour améliorer la mise en oeuvre de la Directive sur le détachement des travailleurs a son importance.

En effet, contrairement aux Recommandations de l'Union européenne, les Directives européennes sont des actes législatifs contraignants quant au résultat à atteindre mais qui laissent aux États membres la liberté de choisir la forme et les moyens pour y parvenir. Avant d'entrer en vigueur une Directive doit être transposée en droit national. La Directive d'exécution de la Directive relative au détachement des travailleurs sera donc d'application dans l'ensemble des États membres au plus tard le 18 juin 2016.

Les changements principaux introduits par la Directive concernent la vérification de la véracité du détachement, la coopération entre l'État d'établissement et l'État d'accueil du travailleur détaché, et la responsabilité en cas de sous-traitance. De ces trois objectifs découlent logiquement une série d'autres mesures également préconisées par la Directive.

Pour ne pas entraver la liberté de prestation de services dans un espace économique où le respect de la concurrence est un principe fondamental, toutes les mesures prises par les États en application de la Directive doivent être proportionnées à l'objectif poursuivi et être communiquées à la Commission. Celle-ci peut alors les évaluer et juger de leur bienfondé.

Véracité du détachement²⁰

Au sens de la Directive relative au détachement des travailleurs, un travailleur détaché est « tout travailleur qui, pendant une période limitée, exécute son travail sur le territoire d'un État membre autre que l'État sur le territoire duquel il travaille habituellement »²¹. La Directive d'exécution de la Directive sur le détachement des travailleurs entend améliorer la notion de détachement pour en assurer une interprétation identique par tous les États membres. La nouvelle Directive impose aux États membres de déterminer s'il y a réellement détachement en procédant à « une évaluation globale de tous les éléments de fait qui sont jugés nécessaires ». La Directive délimite les contours de cette définition en avançant plusieurs éléments dont les principaux sont la nature temporaire du détachement, et le fait que l'entreprise ait des activités substantielles dans le pays où elle est établie.

Coopération et assistance mutuelle²²

La Directive contraint les États à coopérer et à se porter assistance mutuelle dans tous les stades de mise en oeuvre de la Directive. Cela concerne l'information à fournir sur demande d'un autre État, l'enquête à mener pour trouver cette information si elle n'est pas en possession de l'autorité compétente, la notification des décisions infligeant une sanction et/ou amende administrative, l'exécution de telles sanctions et/ou amendes. La Directive instaure même des délais maximum pour répondre à la requête d'un État : deux jours ouvrables en cas d'urgence, vingt-cinq jours dans les autres cas. Les États ne peuvent donc pas se cacher derrière leur ignorance, ils doivent veiller « à ce que les prestataires de services établis sur leur territoire communiquent à leurs autorités compétentes toute information

²⁰ UNION EUROPÉENNE, « Directive relative à l'exécution de la Directive 96/71/CE concernant le détachement des travailleurs effectué dans le cadre d'une prestation de services et modifiant le règlement 1024/2012 concernant la coopération administrative par l'intermédiaire du système d'information du marché intérieur », *Journal officiel de l'Union européenne*, L159/11, 15 mai 2014, article 4.

²¹ UNION EUROPÉENNE, « Directive concernant le détachement de travailleurs effectué dans le cadre d'une prestation de services », *Journal officiel de l'Union européenne*, L18/1, 16 décembre 1996, article 2.

²² UNION EUROPÉENNE, « Directive relative à l'exécution de la Directive 96/71/CE concernant le détachement des travailleurs effectué dans le cadre d'une prestation de services et modifiant le règlement 1024/2012 concernant la coopération administrative par l'intermédiaire du système d'information du marché intérieur », *Journal officiel de l'Union européenne*, L159/11, 15 mai 2014, articles 6-8.

nécessaire au contrôle de leurs activités »²³. En cas de manque de coopération d'un État, la Commission peut prendre les mesures qu'elle juge nécessaires.

Une bonne coopération et assistance mutuelle induit logiquement le besoin de reconnaissance mutuelle des sanctions. La Directive d'exécution exige que cette reconnaissance mutuelle se fasse sans délai et que l'État « requis » prenne les mesures nécessaires à son exécution.

Accès à l'information²⁴

La Directive d'exécution de la Directive sur le détachement des travailleurs impose à chaque État membre de diffuser de manière proactive, clairement et gratuitement, les informations concernant les conditions de travail et d'emploi à respecter, ainsi que les coordonnées des autorités compétentes en la matière. Ces informations doivent être accessibles à distance par les employeurs et par les travailleurs. Cette obligation d'information inclut les conditions de travail et d'emploi qui font l'objet de conventions collectives le cas échéant.

Mécanismes de recours²⁵

Les États doivent développer des mécanismes efficaces permettant aux travailleurs détachés mais aussi aux syndicats d'engager une procédure judiciaire ou administrative à l'encontre d'une entreprise pour exiger l'application de la Directive sur le détachement des travailleurs et la compensation de la perte ou du préjudice subi.

Procédures de contrôle²⁶

Pour pouvoir procéder à des vérifications, les États sont autorisés à exiger des entreprises toute une série de tâches administratives. La Directive cite notamment l'obligation pour le prestataire de services de faire une déclaration de détachement au plus tard au début de la prestation, l'obligation de conserver et de fournir une copie du contrat de travail dans des délais raisonnables et dans une langue acceptée par l'État d'accueil, l'obligation de désigner une personne de contact assurant la liaison avec l'État d'accueil.

Parallèlement à ces exigences administratives, les États doivent mettre sur pied des procédures de contrôle efficaces, impliquant notamment la mise à disposition de moyens financiers, matériels et humains suffisants et qualifiés.

Systèmes de sanctions²⁷

Le Conseil et le Parlement européen demandent aux États membres de développer des systèmes de sanction qui soient, eux aussi, efficaces et suffisamment dissuasifs pour minimiser la tentation de fraude.

Utilisation du système d'Information du Marché intérieur (IMI)²⁸

L'IMI est « l'outil électronique fourni par la Commission pour faciliter la coopération administrative entre autorités compétentes des États membres et entre les autorités compétentes des États membres et la

²³ UNION EUROPÉENNE, « Directive relative à l'exécution de la Directive 96/71/CE concernant le détachement de travailleurs effectué dans le cadre d'une prestation de services et modifiant le règlement 1024/2012 concernant la coopération administrative par l'intermédiaire du système d'information du marché intérieur », *Journal officiel de l'Union européenne*, L159/11, 15 mai 2014, articles 6, 13-15.

²⁴ *Ibid.*, article 5.

²⁵ *Ibid.*, article 11.

²⁶ *Ibid.*, articles 9-10.

²⁷ *Ibid.*, article 20.

²⁸ *Ibid.*, articles 21-22.

Commission »²⁹. La Directive d'exécution de la Directive sur le détachement des travailleurs modifie le règlement de l'IMI. Elle ajoute les informations relatives au détachement des travailleurs à la liste des informations qui y sont centralisées. Pour faciliter et accélérer l'accès à l'information entre États, la Directive demande donc aux États de charger les informations de manière proactive et régulière dans cet outil informatique.

Responsabilité en cas de sous-traitance³⁰

La Directive fait la distinction entre les chaînes de sous-traitance du secteur de la construction et les autres secteurs. En cas de non-respect des droits des travailleurs détachés, elle reconnaît une responsabilité explicite du sous-traitant direct mais uniquement dans le secteur de la construction. Néanmoins, elle autorise les États à étendre cette responsabilité à d'autres maillons de la chaîne du secteur du bâtiment et/ou à d'autres secteurs d'activité.

²⁹ UNION EUROPÉENNE, « Règlement 1024/2012 concernant la coopération administrative par l'intermédiaire du système d'information du marché intérieur et abrogeant la décision 2008/49/CE de la Commission », *Journal officiel de l'Union européenne*, L316/1, article 2.

³⁰ UNION EUROPÉENNE, « Directive relative à l'exécution de la Directive 96/71/CE concernant le détachement de travailleurs effectué dans le cadre d'une prestation de services et modifiant le règlement 1024/2012 concernant la coopération administrative par l'intermédiaire du système d'information du marché intérieur », *Journal officiel de l'Union européenne*, L159/11, 15 mai 2014, article 12.

CONCLUSION

On le voit, la fraude au détachement est un phénomène de grande ampleur et la frontière entre fraude et exploitation humaine est mince. De la création de sociétés fictives aux chaînes de sous-traitance à rallonge, l'imagination ne manque pas pour contourner la loi.

Dans ce contexte, encadrer la libre-prestation de services au sein de l'Union européenne est indispensable si l'on veut garantir à la fois le respect des droits des travailleurs détachés, l'exercice d'une concurrence loyale entre les entreprises européennes et la survie des sociétés établies dans les pays où les conditions de travail et la protection des travailleurs sont les plus développés.

Il est clair que la Directive d'exécution de la Directive relative au détachement des travailleurs ne saurait gommer les écarts significatifs entre certains États membres en ce qui concerne le coût du travail puisqu'elle ne remet pas en cause le principe de l'affiliation des salariés au régime de sécurité sociale du pays d'envoi.

Ce texte marque néanmoins un tournant dans la lutte contre la concurrence déloyale entre entreprises européennes et dans le combat pour la responsabilisation de tous les acteurs impliqués dans l'exploitation des travailleurs détachés.

La Directive d'exécution de la Directive relative au détachement des travailleurs met à disposition des États membres des moyens supplémentaires pour contrôler les entreprises qui recourent à des travailleurs détachés. Elle met à leur disposition des outils pour vérifier la véracité du détachement, pour coopérer et s'assister mutuellement dans la recherche d'informations mais aussi dans l'exécution des sanctions, enfin pour responsabiliser les multiples acteurs des chaînes de sous-traitance.

La balle est dans le camp des États membres. Ils disposent de tous les leviers nécessaires pour faire respecter la loi sur leur territoire. Ils peuvent même relayer auprès de la Commission européenne les États qui ne veulent pas coopérer. Bien entendu, ils doivent dégager les moyens financiers et humains, sans quoi n'importe quel texte de loi serait vain. À chacun de prendre ses responsabilités !

BIBLIOGRAPHIE

- COMMISSION EUROPÉENNE, *Posting of workers in the European Union and EFTA countries : Report on A1 portable documents issued in 2010 and 2011*, octobre 2012, 32 pages.
- COMMISSION EUROPÉENNE, *Résumé de l'analyse d'impact accompagnant la Directive relative à l'exécution de la Directive 96/71/CE concernant le détachement de travailleurs effectué dans le cadre d'une prestation de services*, Document de travail SWD(2012) 64 final 21 mars 2013, 18 pages.
- COMMISSION EUROPÉENNE, « Travailleurs détachés », site de la Commission européenne, <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?langId=fr&catId=471> (page consultée le 15 janvier 2014).
- IMPLEMENTING COOPERATION IN A EUROPEAN NETWORK AGAINST UNDECLARED WORK, *Environnement juridique pour la lutte contre le travail non déclaré et la fraude sociale*, Bruxelles, Service Public Fédéral Sécurité Sociale, 2011, 50 pages.
- PLUS D'EMPLOI ET DANS LES RÈGLES, « Plus d'emplois et dans les règles - Nouvelles règles liées au détachement », site de Plus d'emploi et dans les règles, <http://plusdemploisetdanslesregles.be/content/nouvelles-regles-liees-au-detachement-mise-disposition> (page consultée le 22 janvier 2014).
- PORTAIL DES SERVICES PUBLICS FÉDÉRAUX BELGES, Détachement de travailleurs, site des Services Publics Fédéraux Belges, http://www.belgium.be/fr/emploi/contrats_de_travail/detachement/ (page consultée le 17 janvier 2015).
- UNION EUROPÉENNE, « Directive concernant le détachement de travailleurs effectué dans le cadre d'une prestation de services », *Journal officiel de l'Union européenne*, L18/1, 16 décembre 1996.
- UNION EUROPÉENNE, « Directive relative à l'exécution de la Directive 96/71/CE concernant le détachement des travailleurs effectué dans le cadre d'une prestation de services et modifiant le règlement 1024/2012 concernant la coopération administrative par l'intermédiaire du système d'information du marché intérieur », *Journal officiel de l'Union européenne*, L159/11, 15 mai 2014.
- UNION EUROPÉENNE, « Règlement 883/2004 du Parlement européen et du Conseil du 29 avril 2004 portant sur la coordination des systèmes de sécurité sociale », *Journal officiel de l'Union européenne*, L 166/1, 30 avril 2004.
- UNION EUROPÉENNE, « Règlement 1024/2012 concernant la coopération administrative par l'intermédiaire du système d'information du marché intérieur et abrogeant la décision 2008/49/CE de la Commission », *Journal officiel de l'Union européenne*, L316/1.
- UNION EUROPÉENNE, *Traité sur le fonctionnement de l'Union européenne. Version consolidée*, C326/49, 26 octobre 2012.

Cette publication électronique peut à tout moment être améliorée
par vos remarques et suggestions. N'hésitez pas à nous contacter pour nous en faire part.

Fondé par l'économiste belge Denis Stokkink en 2002, POUR LA SOLIDARITÉ - PLS est un European think & do tank indépendant engagé en faveur d'une Europe solidaire et durable.

POUR LA SOLIDARITÉ se mobilise pour défendre et consolider le modèle social européen, subtil équilibre entre développement économique et justice sociale. Son équipe multiculturelle et pluridisciplinaire œuvre dans l'espace public aux côtés des entreprises, des pouvoirs publics et des organisations de la société civile avec comme devise : Comprendre pour Agir.

ACTIVITÉS

POUR LA SOLIDARITÉ – PLS met ses compétences en recherche, conseil, coordination de projets européens et organisation d'événements au service de tous les acteurs socioéconomiques.

Le laboratoire d'idées et d'actions **POUR LA SOLIDARITÉ – PLS**

1

Mène des travaux de recherche et d'analyse de haute qualité pour sensibiliser sur les enjeux sociétaux et offrir de nouvelles perspectives de réflexion. Les publications POUR LA SOLIDARITÉ regroupées en sein de trois collections « Cahiers », « Notes d'Analyse », « Études & Dossiers » sont consultables sur www.pourlasolidarite.eu et disponibles en version papier.

2

Conseille, forme et accompagne sur les enjeux européens en matière de lobbying et de financements.

3

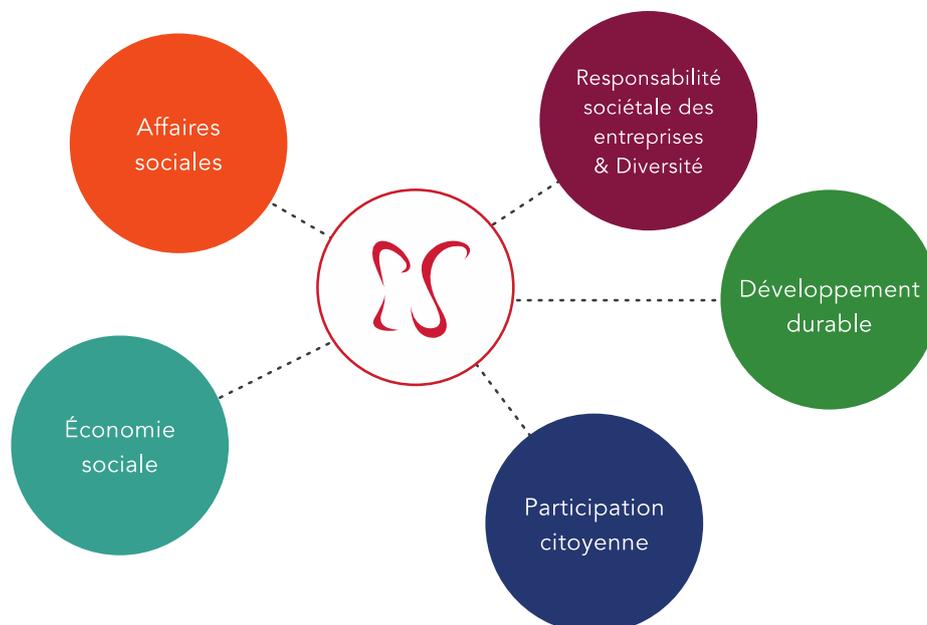
Conçoit et réalise des projets transnationaux en coopération avec l'ensemble de ses partenaires européens.

4

Organise des conférences qui rassemblent dirigeant/e/s, expert/e/s européen/ne/s, acteurs de terrain et offrent un lieu de débat convivial sur l'avenir de l'Europe solidaire et durable.

THÉMATIQUES

POUR LA SOLIDARITÉ – PLS inscrit ses activités au cœur de cinq axes thématiques :



OBSERVATOIRES EUROPÉENS

POUR LA SOLIDARITÉ – PLS réalise une veille européenne thématique et recense de multiples ressources documentaires (textes officiels, bonnes pratiques, acteurs et actualités) consultables via ses quatre observatoires européens:

- www.ess-europe.eu
- www.transition-europe.eu
- www.diversite-europe.eu
- www.participation-citoyenne.eu

COLLECTIONS POUR LA SOLIDARITÉ - PLS

Sous la direction de Denis Stokkink

NOTES D'ANALYSE - *Éclairages sur des enjeux d'actualité*

- *La violence à l'égard des femmes en Belgique : législation, acteurs et données chiffrées.* Victoria Hansen, janvier 2015.
- *ESS et Nations Unies : un rapprochement récent.* Antoine Masquelin, décembre 2014.
- *La violence à l'égard des femmes : état des lieux des législations européennes.* Victoria Hansen, novembre 2014.
- *L'économie circulaire : changement complet de paradigme économique ?* François Sana, novembre 2014.
- *Art et handicap en Communauté française de Belgique : bonnes pratiques.* François Meresse et Sanjin Plakalo, octobre 2014.
- *Les discriminations sur les réseaux sociaux - Partie 2.* François Sana, juillet 2014.
- *Les « Roms » dans l'Union européenne : enjeu d'inclusion sociale.* Estelle Huchet, juillet 2014.
- *L'engagement de personnes issues de l'immigration dans le choix d'un logement décent à Bruxelles.* Marie Leprêtre, juillet 2014.

CAHIERS - *Résultats de recherches comparatives européennes*

- *Le budget participatif : un outil de citoyenneté active au service des communes.* Céline Brandeleer, n°33, octobre 2014.
- *La Transition : un enjeu économique et social pour la Wallonie.* Sanjin Plakalo, n°32, mars 2013.
- *Perspectives des instruments européens pour la réinsertion des détenus : quels moyens pour quels résultats ?* Caroline Benech, Ingrid Dupuis, Marta Gazzola, Miriam Gouverneur, Yoann Zaouche, et al., n°31, mars 2013.
- *Les primo-arrivants face à l'emploi en Wallonie et à Bruxelles.* Elise Dubetz, n°30, septembre 2012.

ÉTUDES & DOSSIERS - *Analyses et réflexions sur des sujets innovants*

- *Habitat et handicap : recommandations pour un habitat dans une société inclusive.* En collaboration avec l'Association des Paralysés de France et l'Université Paris Est Créteil – LIRTES, décembre 2014.
- *Entreprises sociales - Comparaison des formes juridiques européennes, asiatiques et américaines.* Maïté Crama, juin 2014.
- *Habitat et inclusion sociale des personnes en situation de handicap en Europe.* Sanjin Plakalo, décembre 2013.
- *Les enjeux santé & logement en Région bruxelloise.* Rachida Bensliman, septembre 2013.

Toutes les publications **POUR LA SOLIDARITÉ - PLS** sur www.pourlasolidarite.eu

Affaires sociales

La construction d'un nouveau contrat social implique de promouvoir la participation de tous et toutes aux processus décisionnels, aux projets sociaux communs, rétablir des liens entre la société civile, le marché et l'État, renforcer et créer le sentiment d'appartenance à la société.

Le think & do tank européen POUR LA SOLIDARITÉ - PLS se dédie à renforcer la cohésion sociale de l'Union européenne au travers d'initiatives innovantes liées au handicap, à la protection sociale, à la santé, aux services à la personne, à la pauvreté et aux clauses sociales.

Dans cette Note d'analyse, PLS recadre les enjeux liés à la Directive relative au détachement des travailleurs et à la Directive d'exécution prise le 15 mai 2014, censée assurer une meilleure application des règles existantes. En faisant le point sur cette importante législation, cette contribution permet de mieux comprendre où en est l'Europe et quelle est l'ampleur de ce phénomène.

Au niveau européen, la problématique du détachement des travailleurs pose de nombreuses questions. L'Europe a construit un espace économique garantissant la libre prestation des services transfrontaliers tout en s'abstenant d'harmoniser le droit du travail et le régime de sécurité sociale des différents États membres.

Dès lors, rien d'étonnant à ce que des **employeurs peu scrupuleux** profitent de ce contexte particulier et des lacunes législatives existantes afin de fausser une concurrence européenne qui se veut « loyale ». Création de sociétés fictives à l'étranger, développement de longues chaînes de sous-traitance, ... Tout est bon pour engranger du profit au détriment du **respect des droits des travailleurs**.

C'est pourquoi le Conseil et le Parlement ont adopté le 15 mai 2014 une **Directive visant une meilleure application de la législation relative au détachement des travailleurs**. Cette Directive, lorsqu'elle sera intégrée au sein des différents droits nationaux, devrait assurer une interprétation commune de la notion de « détachement ». Elle vise également à mettre en place une série d'instruments concrets permettant de contrôler et, si besoin, de sanctionner les activités ayant recours trop facilement au détachement des travailleurs.

Collection « Notes d'Analyse » dirigée par Denis Stokkink

