

Le cas des travailleurs indépendants - Inspection estonienne du travail

Inspection du travail d'Estonie

Mme Liis Naaber-Kalm
Juriste principale
Service Relations de travail
Inspection du travail d'Estonie
29 Gonsiori Str,
10147 Tallinn
Estonie
liis.naaber@ti.ee
<http://www.ti.ee>

1. Présentation générale

A partir des indications du fisc estonien, l'inspection estonienne du travail a réalisé une inspection sur un chantier de construction où travaillaient des migrants (Kuressaare Soojus AS).

Sur le site de construction, il a été constaté que des relations contractuelles existaient avec des salariés polonais. L'inspection a révélé qu'une société estonienne (en tant que maître d'œuvre) avait signé un contrat avec une société autrichienne. La société autrichienne **devait fournir et installer** un système de chaudière pour la société estonienne.

La société estonienne avait commandé l'installation du système de chaudière auprès d'une société polonaise. La société estonienne n'avait aucun contact avec des citoyens polonais pour la prestation du service d'installation sur le chantier de construction. Au moment de l'inspection, aucun polonais ne se trouvait sur les lieux.

2. Échange d'informations et résultats

L'inspection du travail d'Estonie a envoyé à l'inspection polonaise du travail, via le système IMI, une requête concernant l'employeur polonais et a reçu les informations suivantes : l'adresse du siège social de la société polonaise, la date d'inscription et les activités enregistrées. La société polonaise avait pour objet la planification des travaux et l'installation de systèmes de combustion des biomasses. L'Europe était le lieu de travail enregistré. La société n'était pas inscrite en tant qu'agence de placement.

Le travail de la société polonaise consistait à installer les systèmes de chauffage pour les chaudières. Selon la loi polonaise et d'après la Directive européenne 96/71/CE, les salariés n'étaient pas des salariés mais des exploitants individuels (travailleurs indépendants). Chaque personne était enregistrée séparément en tant que telle sur le Registre des sociétés polonaises. Tous ces exploitants individuels faisaient vivre la société polonaise.

L'inspection estonienne du travail a constaté que la société polonaise agissait légalement sur le territoire polonais et les prétendus salariés **n'ont jamais été employés au sein de la société**. Les citoyens polonais ont été envoyés sur le chantier de construction en Estonie par l'unité de la société polonaise en tant que sous-traitant. La société polonaise elle-même était un sous-traitant de la société autrichienne qui avait été « engagée » par la société estonienne.

Les travailleurs indépendants travaillaient pour leur compte et avaient signé des contrats pour le travail spécifique en Estonie.

3. Retour d'expérience

Les employés détachés en Estonie travaillent sous des conditions qui sont régies par la « loi sur les conditions de travail des travailleurs détachés en Estonie ». Un salarié détaché est une personne physique qui travaille généralement dans un pays étranger en vertu d'un contrat de travail, et l'employeur détache le salarié en Estonie pendant une période déterminée. Le contrat de travail d'un salarié détaché est soumis au droit international.

Les divers obstacles liés aux droits des salariés détachés des États membres sont souvent similaires entre les différents cas même si, en Estonie, chaque cas est traité séparément car l'expérience pratique ne peut pas être généralisée.

Cet aspect fondamental est illustré par le présent cas de figure. Au cours des processus d'inspection, différentes relations d'emploi sont identifiées sur la base de l'information disponible (exploitant individuel/contrat de travail...), qui ne peuvent pas être exclues.

Bien que les agences publiques coopèrent étroitement en Estonie, le délai est primordial comme c'est le cas dans le cadre des coopérations avec les États membres. Notre expérience nous a montré, qu'en dépit du traitement prioritaire du cas par le biais du système IMI, il est impossible de joindre dans tous les cas l'employeur et de recevoir ensuite les informations nécessaires. Le problème n'est pas l'utilisation de la base de données entre les agences publiques mais plutôt l'échange de données nécessaires et précises entre les pays.