

l'information

delivrée en matière de
détachement des
travailleurs

|||||

**PARTIE 1: LA NÉCESSITÉ
DE L'INFORMATION**

**PARTIE 2: ÉTUDE COMPARATIVE
DES SITES INTERNET
MIS EN PLACE PAR LES
ADMINISTRATIONS
PUBLIQUES**



UNIVERSITÉ DE STRASBOURG



Auteur : Fabienne Muller

Directrice de l'Institut du travail de Strasbourg, France

Fabienne.muller@unistra.fr

Contributions : Damien Crauk, Deborah Teboul, Audrey Zahm

Contacts : Tiphaine Garat

Tiphaine.garat@unistra.fr, 00 33 (0) 3 68 85 83 25

Institut : Institut du travail , Université de Strasbourg , France

Manuscrit terminé en Septembre 2010

Cette étude a été réalisée dans le cadre du contrat conclu avec la commission européenne

VP/2009/001/0160 "EVALUER L'APPLICATION DE LA DIRECTIVE 96/71CE RELATIVE AU DÉTACHEMENT DE TRAVAILLEURS EFFECTUÉ DANS LE CADRE D'UNE PRESTATION DE SERVICES TRANSFRONTALIÈRE".

Cette contribution n'engage que son auteur. La Commission européenne n'est pas responsable de l'usage qui pourrait être fait des informations contenues dans cette publication

L'INFORMATION DELIVREE EN MATIERE DE DETACHEMENT DES TRAVAILLEURS¹

INTRODUCTION	9
PARTIE I. LA NECESSITE DE L'INFORMATION	16
CHAPITRE I. L'INFORMATION SUPPORT DE L'ACTION	18
SECTION 1. GARANTIR LA SECURITE JURIDIQUE DES ENTREPRISES PRESTATAIRES ET DESTINATAIRES DE SERVICES	19
<i>A. La détermination des entreprises dont l'information doit être assurée</i>	19
1. Informer les entreprises établies sur le territoire national	19
2. Informer les entreprises établies sur le territoire national en leur qualité de destinataires de services	20
3. Informer les entreprises prestataires de services	24
<i>B. Surmonter la complexité des règles à respecter par le prestataire</i>	24
<i>C. Sécuriser les parties: l'information comme vecteur de prévention des poursuites</i>	27
1. Les sanctions encourues au titre de l'opération de détachement	27
2. La proximité entre détachement et travail illégal	28
3. Détachement et qualification de prêt de main d'œuvre illicite	31
SECTION 2. LES OBLIGATIONS EN MATIERE D'INFORMATION	32
<i>A. Le droit à l'information dans la directive services</i>	34
1. Les bénéficiaires de l'information dans la directive "services"	34
2. Les médias à emprunter pour diffuser l'information	36
<i>B. Le droit à l'information dans la directive détachement</i>	36
1. L'information à délivrer	36
2. Les modalités retenues	38
<i>B. Le droit à information dans les règlements communautaires relatifs à la coordination des régimes de sécurité sociale</i>	39
<i>Conclusion</i>	42

**CHAPITRE II. QUELLE INFORMATION DELIVRER AUX ENTREPRISES SUR LES
CONDITIONS D'UTILISATION DE LA PRESTATION DE SERVICES AVEC
DETACHEMENT DE TRAVAILLEURS? 44**

SECTION 1. LES CONDITIONS A REMPLIR EN AMONT DU DETACHEMENT DE TRAVAILLEURS 44

A. L'établissement dans un autre État membre..... 45

1. L'activité significative dans l'Etat d'origine..... 45

2. Le contrôle de cette exigence 47

B. L'emploi de salariés en situation régulière 48

1. L'absence de nécessité d'un contrat de travail d'une certaine ancienneté 49

2. La régularité en cas d'emploi de ressortissants d'Etats tiers 50

C. L'affiliation des salariés au régime de sécurité sociale de l'État d'établissement 51

1. L'affiliation préalable au régime de sécurité sociale de l'Etat d'établissement..... 52

2. L'utilité du certificat E 101/ A1 53

D. Les formalités administratives : la déclaration préalable de détachement 54

1. La validité de principe de la déclaration préalable..... 54

2. Le contenu de la déclaration préalable 55

3. L'usage de la déclaration préalable 56

SECTION 2 LES REGLES APPLICABLES PENDANT LE DETACHEMENT DES TRAVAILLEURS..... 57

A. La détermination de la législation en matière de droit du travail 58

1. L'identification des règles sociales applicables dans l'Etat d'accueil..... 58

2. Mise en œuvre dans l'État..... 59

B. L'application des règles analogues ou plus favorables de l'Etat d'origine..... 62

C. Indiquer les corps de contrôle et les documents exigibles 63

**CHAPITRE III. GARANTIR LA PROTECTION DES TRAVAILLEURS PAR UNE
INFORMATION ADEQUATE..... 64**

**SECTION 1. DES REGLES PROTECTRICES DES TRAVAILLEURS DETACHES LARGEMENT MECONNUES
..... 64**

A. La nécessité de délivrer une information spécifique aux travailleurs..... 65

1. La nécessité d'une information générale..... 66

2. L'information spécifique à destination des travailleurs détachés en provenance des autres Etats membres	67
<i>B. Diversifier les vecteurs de l'information</i>	<i>67</i>
SECTION 2. LE CONTENU DE L'INFORMATION A DELIVRER AUX TRAVAILLEURS.....	69
<i>A. L'information générale à délivrer aux travailleurs.....</i>	<i>70</i>
1. Travailler dans un cadre légal	70
2. Le cas particulier des salariés ressortissants d'États tiers.....	70
3. Etre affilié à la Sécurité Sociale dans l'État de travail habituel.....	70
4. Les documents dont il doit être muni	71
5. L'application des règles sociales de l'Etat d'accueil.....	72
<i>B. L'information à délivrer par l'Etat d'accueil du travailleur détaché</i>	<i>72</i>
1. Les règles applicables à sa prestation de travail.....	72
2. Indiquer les recours possibles.....	73
3. La prise en charge matérielle des travailleurs dans l'Etat de détachement	74
SCHEMA DE STRUCTURATION ET CONTENU DE L'INFORMATION MINIMALE A FOURNIR PAR LES ETATS MEMBRES	75
PARTIE II. L'INFORMATION DELIVREE EN MATIERE DE DETACHEMENT DES TRAVAILLEURS :	94
ETUDE COMPARATIVE DES SITES INTERNET MIS EN PLACE PAR LES ADMINISTRATIONS PUBLIQUES	94
INTRODUCTION	95
A. LES OBJECTIFS	95
B. METHODOLOGIE.....	97
CHAPITRE I : L'ACCESSIBILITE DE L'INFORMATION	98
SECTION 1 : ACCESSIBILITE DU SITE ET SECURITE DE L'INFORMATION DELIVREE.....	99
<i>A. Positionnement du site dans les moteurs de recherche</i>	<i>101</i>
1. Eléments de Méthodologie	101
2. Le classement des sites dans le moteur de recherche google	102
3. Sécuriser l'accès à l'information	109

<i>B. Les facteurs favorisant le bon référencement du site</i>	111
SECTION 2. ACCESSIBILITE DE L'INFORMATION DISPONIBLE SUR LES SITES	115
<i>A. Accessibilité de l'information facilitée par un site traitant de l'ensemble des aspects de droit social en matière de détachement</i>	115
1. La capacité des administrations publiques à fournir une information synthétique	116
2. Le traitement de l'information en fonction des différents publics cibles du détachement .	125
<i>B. L'accessibilité linguistique de l'information</i>	128
1. La traduction en langue(s) étrangère(s) des informations générales	129
2. Accessibilité linguistique des obligations précises de source légale ou conventionnelle ..	136
CONCLUSION	143
CHAPITRE 2 : LA QUALITE DES SERVICES OFFERTS PAR LES SITES INTERNET EN MATIERE DE DETACHEMENT	144
SECTION 1. LA QUALITE DES CONTENUS EN LIGNE	144
<i>A. La mise à disposition d'informations précises et exactes : un défi à relever</i>	145
1. Précision et exactitude de l'information délivrée	146
1. Mises à jour : l'exemple du taux de salaire minimal	151
<i>B. Informations nécessaires et ergonomie du site</i>	154
1. L'identification de la rubrique détachement sur le site	155
2. Le traitement de l'information dédiée au détachement	158
SECTION 2. LA QUALITE DES SERVICES OFFERTS PAR LE SITE	161
<i>A. Possibilité d'effectuer des formalités administratives en ligne</i>	161
<i>B. L'assistance fournie</i>	169
1. L'accès à une assistance fournie par les autorités publiques.....	169
2. La fourniture des coordonnées d'autres acteurs utiles	171
<i>C. Mise à disposition de brochures et guides</i>	173
CONCLUSION	177
CONCLUSION GENERALE	179
ANNEXES :	185

Nous adressons nos plus vifs remerciements à :

Monsieur Jean-François BOURDAIS (Chef du bureau des relations individuelles du travail), Mesdames Julie BEAUSSIER et Colette CHARBONNIER (Pôle détachement) de la Direction Générale du Travail, Ministère du travail, de la solidarité et de la fonction publique, France

Monsieur Jean-Yves HOCQUET (Directeur), Mesdames Françoise ROGER et Sylvie DOUHERET (Direction des affaires juridiques) du Centre des Liaisons Européennes et Internationales de Sécurité sociale, France

Madame Salvatrice MOLLET (Inspectrice, coordinatrice du bureau de liaison franco-belge) de la DIRECCTE Nord-Pas-de-Calais, France

Messieurs Jean-Claude GROTZ, (Directeur adjoint du travail, coordination régionale travail illégal et prestation transnationale) et Philippe KIEFFER (Contrôleur du travail) de la DIRECCTE Alsace (UT Bas - Rhin), France

Monsieur Jean-Louis BORREL (Inspecteur du travail, chargé de mission chantier Lyon - Turin) de la DIRECCTE Rhône-Alpes (UT Savoie), France

Monsieur Dominique COLLARD (Directeur adjoint du travail) et Madame Aida ESTEVES (Contrôleur du travail, coordinatrice du bureau de liaison franco-espagnol) de la DIRECCTE Aquitaine (UT Pyrénées-Atlantiques), France

Madame Mélanie SCHMALJOHANN (chef de service) et Monsieur Mathias MENGES (Agent des douanes) du Finanzkontrolle Schwarzarbeit de Karlsruhe, Allemagne

Messieurs Damien DELATOUR (Inspecteur social à la direction des affaires francophones) et Yves BROSTEAUX (Attaché à la division de la réglementation des relations individuelles du

travail), Madame Marie-Paule SMETS (Inspectrice sociale-conseillère) du Service Public Fédéral Emploi, Travail et Concertation sociale belge, Belgique

Madame Dominique D'HAENE et Monsieur Bruno DE PAUW (Service des relations internationales) de l'Office National de Sécurité Sociale, Belgique

Messieurs Claude LORANG (Directeur adjoint) et Miguel MARTINHO (Attaché de direction, inspecteur du travail) de l'Inspection du Travail et des Mines, Luxembourg

Madame Catherine LEDIG, Directrice de l'Association pour le Développement des Entreprises et des Compétences (ADEC) et Miguel MARTEAU, Consultant Management de l'Information CORTEAM CONSEIL, France

Introduction

L'opération de détachement de travailleurs s'inscrivant dans le cadre d'une prestation de services transnationale implique au minimum deux entreprises, voire plusieurs en cas de sous-traitance en cascade, et des salariés. Cette opération est complexe en raison de plusieurs facteurs cumulés:

- elle implique une relation triangulaire entre deux entreprises liées par contrat de prestation de services et des salariés faisant l'objet du détachement.
- elle revêt un caractère transnational qui induit l'application de plusieurs législations nationales même si toutes doivent être, en principe, conformes au droit communautaire.
- elle nécessite de respecter à la fois la législation du travail et la législation de sécurité sociale.

Cette complexité justifie à elle seule que l'attention soit portée sur la manière dont les protagonistes ont aujourd'hui accès à l'information nécessaire pour assurer la sécurité juridique des opérations dans lesquelles ils s'engagent et ce d'autant plus que les règles communautaires ont notablement renforcé les obligations d'information à la charge des Etats membres.

L'objectif de cette étude n'est pas de présenter l'état de la transposition de la directive détachement dans les différents Etats membres mais de convaincre de la nécessité d'améliorer l'information délivrée aux entreprises et aux travailleurs. L'effectivité de la règle de droit suppose en effet que les acteurs, qu'ils aient en charge l'obligation de l'appliquer ou qu'ils en soient bénéficiaires, soient en état de la connaître.

L'amélioration de l'information délivrée aux acteurs suppose de bien les identifier afin de connaître leurs besoins respectifs. Or il semble aujourd'hui que l'information soit principalement orientée vers les entreprises étrangères présentes sur le territoire national dans le cadre d'une prestation de services temporaire et ce en application de la directive 96/71 relative au détachement des travailleurs. Il est plus rare qu'elle vise les entreprises établies sur le territoire national qui peuvent souhaiter effectuer une prestation temporaire avec

détachement de travailleurs dans un autre Etat membre ou être destinataires d'une prestation de services. Il est également rare qu'elle soit orientée vers les travailleurs détachés.

L'amélioration de l'information suppose également d'évaluer l'ensemble des besoins des acteurs et de dépasser la logique juridique qui veut que chaque institution ne délivre que les informations relevant du champ d'action dont elle a la charge. Autrement dit, améliorer l'information suppose de dépasser les clivages institutionnels qui aboutissent à une dispersion de l'information alors que l'opération de détachement requiert le respect, non seulement des règles du droit du travail de l'Etat d'exécution de la prestation, mais également le respect des règles liées au régime de sécurité sociale des salariés détachés dans l'Etat d'établissement. C'est pourquoi, il a paru utile de comparer les obligations d'information mises à la charge des administrations publiques dans les différents instruments communautaires qui ont vocation à s'appliquer.

Appréhendée dès 1971 par le Règlement (CEE) n°1408/71 du 14 juin 1971¹, relatif à l'application des régimes de sécurité sociale aux travailleurs salariés, aux travailleurs non salariés et aux membres de leur famille qui se déplacent à l'intérieur de la Communauté puis par la directive 96/71/CE du 16 décembre 1996 concernant le détachement de travailleurs effectué dans le cadre d'une prestation de services², cette opération s'inscrit aujourd'hui également dans le cadre de la directive 2006/123/CE du 12 décembre 2006 relative aux services dans le marché intérieur³.

Le détachement de travailleurs opéré dans le cadre d'une prestation de services n'exclut pas ipso facto l'application de la directive services contrairement aux convictions parfois bien ancrées. En effet, la directive services organise explicitement son articulation avec la directive détachement et les règlements de coordination en matière de sécurité sociale qui ont également vocation à s'appliquer. Son article 3, relatif à la " *relation avec les autres*

¹ Règlement CEE 1408/71 du 14 juin 1971, relatif à l'application des régimes de sécurité sociale aux travailleurs salariés et à leur famille qui se déplacent à l'intérieur de la Communauté, JO L 149 du 5.7.1971, article 14, 1)

² Directive 96/71/CE du 16 décembre 1996 concernant le détachement de travailleurs effectué dans le cadre d'une prestation de services, JO L 18 du 21.1.1997

³ Directive 2006/123/CE du 12 décembre 2006 relative aux services dans le marché intérieur, JO L 376 du 27.12.2006.

dispositions du droit communautaire" dispose au paragraphe 1: « Si les dispositions de la présente directive sont en conflit avec une disposition d'un autre acte communautaire régissant des aspects spécifiques de l'accès à une activité de services ou à son exercice dans des secteurs spécifiques ou pour des professions spécifiques, la disposition de l'autre acte communautaire prévaut et s'applique à ces secteurs ou professions spécifiques. Ces actes incluent:

a) la directive 96/71/CE;

b) le règlement (CEE) no 1408/71 ».

Par conséquent, l'application de la directive détachement n'a pas vocation à éclipser celle de la directive services. La primauté de la directive détachement n'est garantie qu'en cas de conflit avec la directive services, ce qui, nous le verrons, n'est pas le cas en matière d'information. Bien au contraire, la lecture attentive des deux directives indique qu'elles se complètent sur le champ du droit à l'information.

Les trois instruments communautaires précédemment mentionnés insistent tous sur la nécessité de fournir « *un accès aisé* »⁴ à l'information, sur la nécessité de rendre les informations « généralement accessibles »⁵, sur la « fourniture rapide et l'accessibilité » des échanges⁶. Tous privilégient les technologies de l'information et de la communication (TIC) : le considérant (50) de la directive 2006/123/CE du 12/12/2006 énonce que les Etats membres ont l'obligation de faire en sorte que l'accès à l'information fournie aux prestataires et destinataires de services s'effectue aisément. Ainsi, cette obligation « devrait pouvoir être remplie en rendant accessibles lesdites informations sur un site internet », sachant que ces informations doivent être communiquées de « manière claire et non ambiguë »⁷. Le §3 de

⁴ Considérant 50 de la directive 2006/123/CE.

⁵ Article 4§3 de la directive 96/71/CE : « *Chaque État membre prend les mesures appropriées pour que les informations concernant les conditions de travail et d'emploi visées à l'article 3 soient généralement accessibles* ».

⁶ Article 2§1 du règlement n°987/2009 du 16 septembre 2009.

⁷ Le considérant (50) de la directive 2006/123/CE énonce qu' « *il est nécessaire pour les prestataires et les destinataires de services d'avoir un accès aisé à certains types d'informations. Il devrait appartenir à chaque État membre de déterminer, dans le cadre de la présente directive, la manière dont les informations sont fournies aux prestataires et aux destinataires de services. Notamment, l'obligation faite aux États membres de*

l'article 7 de la même directive invite les Etats membres à veiller à ce que les informations et l'assistance soient « facilement accessibles à distance et par voie électronique »⁸. Le nouveau règlement communautaire (CE) n°987/2009 du 16 septembre 2009 fixant les modalités d'application du règlement (CE) n°883/2004 portant sur la coordination des systèmes de sécurité sociale précise à l'article 2§1 que les échanges entre les autorités et institutions des États membres et les personnes couvertes par le règlement de base reposent sur les « *principes du service public, de l'efficacité, de l'assistance active, de la fourniture rapide et de l'accessibilité, y compris l'accessibilité en ligne, aux personnes handicapées et aux personnes âgées en particulier* ».

Seule la directive 96/71 ne mentionne pas les TIC comme vecteur de l'information, ce qui s'explique naturellement par l'état de leur déploiement lors de la date de son adoption en 1996.

C'est pourquoi il paraît utile de vérifier si, en l'état actuel du droit communautaire et des législations nationales applicables, les entreprises comme les travailleurs sont en état d'accéder aisément à une information suffisamment précise et fiable pour pouvoir exercer leurs libertés, faire valoir leurs droits en toute sécurité et garantir l'effectivité du droit social.

L'analyse des sites internet développés par les administrations publiques qui ont vocation à délivrer une information en matière de détachement est riche en enseignements. Elle permet de vérifier si les entreprises comme les travailleurs ont aisément accès aux informations nécessaires en utilisant les nouvelles technologies de l'information et de la communication.

L'accessibilité des sites internet constitue le premier obstacle à surmonter. Elle se mesure de trois points de vue.

- Le site est-il correctement référencé dans les moteurs de recherche lorsqu'une entreprise ou un travailleur recherche une information en matière de détachement ? Si

garantir aux prestataires et destinataires des services un accès aisé aux informations utiles, et qu'il puisse y être accédé par le public sans obstacles, devrait pouvoir être remplie en rendant accessibles lesdites informations sur un site internet. Toute information devrait être communiquée d'une manière claire et non ambiguë ».

⁸ Article 7§3 de la directive 2006/123/CE.

cette recherche est plus aisée pour un ressortissant national, maîtrisant et la langue et la culture administrative de l'Etat où il est établi, elle peut s'avérer complexe pour un ressortissant d'un autre Etat membre en quête d'informations sur l'Etat où il entend se rendre dans le cadre d'une prestation de services temporaire. Les moteurs de recherche proposent une série de résultats parmi lesquels il est parfois bien difficile d'identifier le site internet approprié.

- A supposer qu'il accède au site internet officiel d'une administration publique délivrant une information en matière de détachement, il peut légitimement supposer que l'information délivrée est complète, c'est-à-dire qu'elle lui fournit toutes les précisions nécessaires quant aux règles et procédures à respecter dans le cadre d'un détachement. Cette logique est celle des guichets uniques dont la vocation est de permettre de saisir, à partir d'un point de contact unique, l'ensemble des formalités requises. Mais l'utilisateur se heurte ici au caractère transnational de l'opération de détachement et au fait que certaines formalités doivent être réalisées dans l'Etat où il est établi et non dans l'Etat de la prestation ; qui plus est, ces formalités ne relèvent pas des administrations du travail mais de celles en charge des régimes de sécurité sociale. C'est pourquoi il est utile de vérifier comment les sites internet des administrations publiques gèrent cette dispersion des formalités à respecter et si elles parviennent à fournir une vision panoramique des contraintes liées au détachement.
- Enfin l'accessibilité se mesure également du point de vue linguistique ; sans effort de traduction des informations utiles pour les acteurs, les sites internet n'atteindront pas le public auquel ils s'adressent.

L'accessibilité des sites internet est un élément clé de l'efficacité de la diffusion de l'information. L'évaluation des sites internet doit dans un second temps porter sur la qualité des contenus délivrés, qualité entendue comme la capacité des sites à délivrer une information exacte, précise et à jour. Or les droits garantis aux travailleurs détachés sont de source légale et conventionnelle et portent potentiellement sur un nombre important de dispositifs allant du taux de salaire minimal à la santé au travail. La profusion de règles peut nuire à sa lisibilité et constitue un véritable défi pour les administrations chargées de les présenter. Aussi est-il intéressant de comparer les modalités retenues pour simplifier la complexité des dispositifs sans nuire à la qualité de l'information fournie.

La qualité se mesure également par l'assistance fournie aux usagers. L'assistance paraît d'autant plus nécessaire que les dispositifs légaux et conventionnels sont complexes et que la barrière linguistique constitue un véritable handicap. L'assistance peut épouser différentes formes : de la hotline aux applications d'administration en ligne en passant par les guides et brochures conçues comme manuel de l'utilisateur.

Cette étude vise à identifier le contenu de l'information minimale à délivrer aux entreprises et aux travailleurs ; elle s'appuie sur l'étude du droit, des pratiques et du contenu des sites internet développés par les administrations publiques en matière d'information sur le détachement. L'analyse des sites internet ne prétend pas être exhaustive mais s'appuie sur quelques Etats membres, c'est-à-dire plus précisément ceux pour lesquels nous avons été en mesure à la fois d'accéder à une information via un site internet délivrant une information en matière de détachement et d'accéder à une information traduite dans une autre langue que celle de l'Etat considéré⁹. Ce choix nous a, par exemple, conduit à écarter l'Italie, un Etat pour lequel nous n'avons pas pu accéder à un site internet délivrant des informations dans une langue qui nous soit accessible.

Les délais nous ont également conduits à limiter le nombre de sites internet étudiés. Même si l'étude comparative des sites internet traitée dans la 2^{ème} partie vise un nombre d'Etats plus important¹⁰, la première partie relative au contenu de l'information s'appuie plus spécialement sur 4 Etats membres, pour lesquels la rencontre de personnes ressources au niveau des administrations centrales ou au niveau des administrations locales nous a permis de valider certaines pratiques. Ces quatre Etats sont :

- l'Allemagne
- la Belgique
- la France

⁹ Parmi les langues suivantes : allemand, anglais et français.

¹⁰ Allemagne, Belgique, Espagne, France, Luxembourg, Pays Bas, Suède.

- le Luxembourg

Tous les Etats membres étudiés ont mis en œuvre une politique d'information dont nous pouvons aujourd'hui tirer des enseignements utiles. Cette politique évolue sans cesse et nous précisons que les indications données dans le présent rapport sont celles collectées entre le 1^{er} avril et le 30 août 2010. A l'intérieur de cette période, l'évaluation des sites internet a permis de constater des évolutions indiquant que les efforts pour améliorer l'information délivrée sont constants.

PARTIE I. La nécessité de l'information

Dans sa recommandation du 31 mars 2008¹¹, la Commission européenne appelait les Etats membres à « accroître leurs efforts pour améliorer l'accès à l'information sur les conditions de travail et d'emploi que doivent appliquer les prestataires de services. » Ce faisant, la Commission ne s'intéresse qu'à l'un des aspects clés de la transposition de la directive 96/71 : permettre aux entreprises prestataires de connaître le contenu des règles du droit du travail applicables aux travailleurs détachés dans l'Etat de la prestation temporaire. Pourtant pour améliorer l'effectivité du droit social dans le champ du détachement des travailleurs, l'information ne peut se contenter de viser les entreprises prestataires. Cet objectif ne peut être atteint qu'en permettant à chaque acteur du détachement de connaître le cadre juridique de son action, qu'il s'agisse des conditions d'exécution d'une prestation de services par une entreprise dans un autre Etat membre, des droits et obligations corrélatives éventuelles de son cocontractant, destinataire du service ou des droits garantis aux travailleurs acceptant un détachement transfrontalier. Les conditions de régularité de l'opération de détachement supposent de respecter un ensemble d'obligations en droit du travail et en droit de la sécurité sociale, dans l'Etat d'établissement et dans l'Etat d'exécution de la prestation temporaire. Cette nécessité s'appuie par ailleurs sur différentes obligations mises à la charge des Etats membres (Chapitre I).

A partir de ces constats, cette étude tente de définir et de préciser la teneur minimale des informations à délivrer aux entreprises prestataires et destinataires de services afin d'assurer le respect des règles qui encadrent le détachement en amont de l'opération et pendant le détachement (Chapitre II).

¹¹ Recommandation de la commission du 31 mars 2008, relative à l'amélioration de la coopération administrative dans le contexte du détachement de travailleurs effectué dans le cadre d'une prestation de services, (2008/C 85/01).

L'information des travailleurs, quoique non visée par la directive services qui ne vise que les entreprises et les destinataires (personnes morales ou particuliers), est primordiale si l'objectif est de leur assurer l'effectivité des droits garantis par la directive détachement. Informés de leurs droits, ils sont susceptibles de devenir acteurs de leur détachement et de contribuer à la bonne application des règles (Chapitre III).

CHAPITRE I. L'INFORMATION SUPPORT DE L'ACTION

Garantir la libre prestation de services au sein de l'Union européenne suppose de fournir aux entreprises sur lesquelles pèsent l'essentiel des obligations juridiques, l'information leur permettant d'user de la libre prestation de services garantie par les Traités. Cette information devrait atteindre les entreprises prestataires et destinataires de services liées par contrat et qui, soit en leur qualité de prestataire et d'employeur, soit en leur qualité de destinataire de la prestation, encourent des sanctions (Section 1).

Cette information se justifie d'autant plus que l'Union européenne, consciente des effets négatifs d'une insuffisante information des entreprises et des personnes quant à l'exercice de leurs libertés, droits et obligations, a progressivement mis en place un arsenal de règles mettant à la charge des Etats membres une obligation en matière d'information (Section 2).

Section 1. Garantir la sécurité juridique des entreprises prestataires et destinataires de services

Les entreprises prestataires et destinataires de services sont les principales entités responsables de l'application des règles de la directive détachement et des règles en matière de sécurité sociale. Une information sur leurs obligations sociales respectives, fournie en amont de l'opération, garantira que la négociation portant sur le contenu de la prestation de services et son coût intégrera le coût social du détachement (A).

Cette information est d'autant plus nécessaire que les règles de droit social communautaire s'avèrent complexes à mettre en œuvre. Cette complexité peut avoir deux conséquences : soit elle est un réel frein à la libre prestation de services parce que les acteurs ne sont pas mis en capacité de la maîtriser et n'ont pas de propension à la prise de risque, soit elle expose les acteurs à des risques juridiques dont ils ne mesureront les effets que lors de l'exécution de la prestation, à l'occasion d'un contrôle effectué par les autorités administratives de l'Etat d'accueil (B).

L'importance des sanctions encourues justifie que les entreprises soient mises en mesure de les éviter par une information appropriée, la répression ne garantissant pas à elle seule l'effectivité du droit (C).

A. La détermination des entreprises dont l'information doit être assurée

La question des destinataires de l'information délivrée est cruciale. Elle devrait cibler les deux entreprises liées par un éventuel contrat de prestation de services. De plus, elle devrait être délivrée à la fois dans les Etats dans lesquels elles sont établies et dans les Etats dans lesquels elles entendent prêter leurs services. Cette préconisation est justifiée par plusieurs considérations.

1. Informer les entreprises établies sur le territoire national

Toute entreprise a vocation à être prestataire et destinataire de services, elle doit donc pouvoir accéder aux obligations de ces deux catégories juridiques. Or l'étude des sites internet montre que, majoritairement, l'information délivrée ne vise que les entreprises prestataires établies dans un autre Etat membre, probablement parce que les administrations publiques responsables des pages des sites dédiées au détachement sont focalisées sur le respect des

obligations sociales propres à leur territoire et auxquelles les entreprises établies dans un autre Etat membre doivent pouvoir accéder. La préoccupation majeure, résultant de la transposition en droit interne de la directive détachement, est d'informer les entreprises étrangères sur l'étendue de leurs obligations sociales dans l'Etat d'exécution de la prestation.

Les entreprises établies sur le territoire national sont rarement identifiées dans les rubriques détachement des sites internet comme nécessitant une information appropriée à leur propre activité transfrontalière potentielle. Or comme nous le verrons, le détachement de travailleurs implique certes le respect d'obligations dans l'Etat de la prestation mais il implique aussi des formalités à respecter dans l'Etat d'établissement. Une bonne information doit permettre aux entreprises d'appréhender leurs obligations dans leur globalité et ce avant même de s'interroger sur les règles applicables dans l'Etat d'accueil qu'elles iront souvent naturellement rechercher après avoir saisi leurs contraintes éventuelles.

2. Informer les entreprises établies sur le territoire national en leur qualité de destinataires de services

Par ailleurs, les entreprises établies sur le territoire national peuvent être destinataires de services impliquant le détachement de travailleurs, et responsables en tant que tels en cas de violation des règles légales. Parties prenantes aux contrats de prestation de services, elles doivent pouvoir connaître ces obligations/responsabilités et celles de leurs cocontractants. En fonction de la législation applicable dans l'Etat d'exécution de la prestation, le destinataire de services peut être impliqué et tenu pour solidairement responsable des infractions constatées¹².

L'évolution du droit communautaire comme celle des législations nationales indiquent une mise en cause croissante des destinataires de services.

Le droit communautaire vient d'introduire des règles qui affecteront tous les destinataires dans tous les Etats membres dès la transposition de la directive 2009/52/CE du 18 juin 2009,

¹² Etude "Liability in subcontracting processes in the European construction sector", European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, 2008, accessible sur le site <http://www.eurofound.europa.eu/pubdocs/2008/94/en/1/EF0894EN.pdf>.

soit au plus tard le 20 juillet 2011. Cette directive a pour objet de responsabiliser le prestataire et le destinataire en cas d'emploi de travailleurs ressortissants d'Etats tiers en séjour irrégulier. Elle prévoit, outre les sanctions visant l'employeur des travailleurs en situation illégale, des sanctions à l'égard de l'entrepreneur faisant appel à un sous-traitant direct employeur de ressortissants d'Etats tiers en séjour irrégulier ainsi qu'à l'égard de l'entrepreneur principal et tout sous-traitant intermédiaire, qui « *savaient que le sous-traitant employait des ressortissants de pays tiers en séjour irrégulier* »¹³. L'entrepreneur peut, solidairement avec l'employeur ou en lieu et place de ce dernier, être redevable de sanctions financières dont le montant augmente en fonction du nombre de ressortissants de pays tiers employés illégalement, du paiement des frais de retour des ressortissants de pays tiers employés illégalement dans les cas où une procédure de retour est engagée, de tout salaire impayé du en application des règles légales ou conventionnelles applicables et de tous frais résultant de l'envoi des rémunérations impayées dans le pays dans lequel est rentré ou a été renvoyé le ressortissant d'un pays tiers¹⁴.

¹³ Directive 2009/52 du 18 juin 2009, prévoyant des normes minimales concernant les sanctions et les mesures à l'encontre des employeurs de ressortissants de pays tiers en séjour irrégulier, Article 8, paragraphe 2, JO L 168 du 30.6.2009.

¹⁴ Directive 2009/52/CE du 18 juin 2009, JOUE L 168/24 du 30.6.2009, Article 8 –« *Sous-traitance*

1. Lorsque l'employeur est un sous-traitant, et sans préjudice des dispositions de droit national relatives aux droits de contribution ou de recours ou des dispositions de droit national en matière de sécurité sociale, les États membres veillent à ce que l'entrepreneur dont l'employeur est un sous-traitant direct puisse, solidairement avec l'employeur ou en lieu et place de ce dernier, être redevable:

a) de toute sanction financière imposée en vertu de l'article 5; et

b) de tout arriéré dû en vertu de l'article 6, paragraphe 1, points a) et c), et paragraphes 2 et 3.

2. Lorsque l'employeur est un sous-traitant, les États membres veillent à ce que l'entrepreneur principal et tout sous-traitant intermédiaire, s'ils savaient que le sous-traitant employait des ressortissants de pays tiers en séjour irrégulier, puissent être tenus d'effectuer les paiements visés au paragraphe 1, solidairement avec le sous-traitant qui est l'employeur ou l'entrepreneur dont l'employeur est un sous-traitant direct ou en lieu et place de ceux-ci.

3. Un entrepreneur qui s'est acquitté des obligations de diligence telles qu'elles sont prévues par le droit national n'est pas redevable au titre des paragraphes 1 et 2.

4. Les États membres peuvent prévoir des dispositions plus sévères en matière de responsabilité dans le cadre de leur droit national».

Le destinataire de la prestation doit alors connaître les risques qu'il encourt en faisant appel à un prestataire sous traitant qui ne respecterait pas les règles en matière d'emploi de ressortissants d'Etats tiers.

La législation française organise déjà des sanctions pénales en la matière en visant le destinataire des services qui emploie « *directement ou par personne interposée* », un étranger non muni du titre l'autorisant à exercer une activité salariée en France¹⁵. Cette législation est en cours de mise à jour pour une plus grande conformité aux nouvelles règles communautaires précitées¹⁶.

En dehors du cas spécifique susvisé, certains Etats membres ont mis à la charge du destinataire de la prestation de services des obligations propres aux opérations de détachement.

Ainsi la législation belge, depuis le 1^{er} avril 2007, impose à « *toute personne auprès de laquelle ou pour laquelle sont occupés, directement ou en sous-traitance* » des salariés détachés de vérifier, avant toute occupation de ces travailleurs salariés sur le territoire de la Belgique, que ces derniers ont bien fait l'objet d'une déclaration préalable de détachement via le site LIMOSA et sont en capacité de présenter l'accusé de réception délivré par l'office

¹⁵ Article L8256-2 du code du travail: « *Le fait pour toute personne, directement ou par personne interposée, d'embaucher, de conserver à son service ou d'employer pour quelque durée que ce soit un étranger non muni du titre l'autorisant à exercer une activité salariée en France, en méconnaissance des dispositions du premier alinéa de l'article L. 8251-1, est puni d'un emprisonnement de cinq ans et d'une amende de 15 000 euros.*

Ces peines sont portées à un emprisonnement de dix ans et une amende de 100 000 euros lorsque l'infraction est commise en bande organisée.

L'amende est appliquée autant de fois qu'il y a d'étrangers concernés ».

¹⁶ Projet de loi relatif à l'immigration, à l'intégration et à la nationalité, Assemblée nationale, n° 2400 du 31 mars 2010.

national de sécurité sociale (ONSS) belge¹⁷. Si tel n'est pas le cas, l'utilisateur est tenu de les déclarer lui-même auprès de l'ONSS sous peine de sanctions¹⁸. On notera que les autorités publiques belges ont considérablement simplifié l'exécution de ces déclarations obligatoires en permettant aux prestataires comme aux destinataires de procéder à ces déclarations en ligne via un portail internet dédié¹⁹.

L'Allemagne impose aux emprunteurs de main-d'œuvre employant un ou plusieurs salariés d'un loueur de main d'œuvre établi à l'étranger (dont les statuts relèvent du champ d'application d'une convention collective rendue obligatoire) de remettre une déclaration écrite en langue allemande à la Bundesfinanzdirektion West²⁰.

Même si les destinataires de services n'endossent aucune responsabilité, ils constituent de toute évidence un bon relais pour diffuser l'information et veiller au respect de la réglementation auprès des prestataires. Leur fournir une information, dans la langue qu'ils maîtrisent, ne peut que favoriser la conclusion de contrats de prestation de services conformes aux règles de l'Etat d'exécution de la prestation. Or à ce jour ils n'apparaissent pas

¹⁷ Loi-programme (I) du 27 décembre 2006, instaurant une déclaration préalable pour les travailleurs salariés et indépendants détachés. , BELGISCH STAATSBLAD — 28.12.2006 – Ed. 3 — MONITEUR BELGE

« *Sous-section 2. — Obligation des utilisateurs finaux ou des commanditaires*

Art. 141. " Toute personne auprès de laquelle ou pour laquelle sont occupés, directement ou en sous-traitance, des personnes visés à l'article 137, 2° et 5°, doit communiquer par voie électronique, préalablement au début de l'occupation de ces personnes, les données d'identification des personnes qui ne sont pas en mesure de présenter l'accusé de réception délivré conformément à l'article 139, alinéa 4, du présent chapitre, à l'Office national de sécurité sociale suivant les modalités déterminées par le Roi.

Dès que la déclaration visée à l'alinéa précédent est effectuée, le déclarant reçoit un accusé de réception conformément à l'article 3 de la loi précitée du 24 février 2003.

Le Roi détermine les modalités et les groupes de données qui doivent figurer dans cette déclaration.

L'Office national de sécurité sociale définit le contenu de ces groupes de données.

Le Roi peut désigner les personnes dispensées de cette obligation ».

¹⁸ Art. 158 de la loi programme. « *Sans préjudice des articles 269 à 274 du Code pénal, sont punis d'une amende de 250 à 2.500 euros toute personne qui ne s'est pas conformée aux dispositions des articles 141 et 155; l'amende est appliquée autant de fois qu'il y a de travailleurs salariés ou indépendants détachés à l'égard desquels une infraction a été commise, sans toutefois que le total des amendes ne puisse excéder 125.000 euros »*

¹⁹ En Belgique: https://www.socialsecurity.be/foreign/fr/employer_limosa/infos/registration/home.html.

²⁰ Article 18 alinéa 3 de la loi sur le détachement des travailleurs salariés (AEntG).

spécifiquement comme destinataires d'une information globale sur le détachement. Le site allemand www.zoll.de ne vise que les "loueurs de main d'œuvre" en tant que catégorie spécifique ciblée par l'information.

Le site officiel d'information et de services belge http://www.belgium.be/fr/emploi/contrats_de_travail/detachement/ ne vise que le prestataire établi à l'étranger ou le prestataire établi sur le territoire national. Les sites français et luxembourgeois sont muets sur cette catégorie.

3. Informer les entreprises prestataires de services

L'entreprise prestataire de services est doublement impliquée juridiquement dans l'opération de détachement. En qualité d'entreprise prestataire, elle va transférer temporairement une partie de son activité sur le territoire du destinataire de services et va s'exposer aux contraintes administratives de l'Etat d'accueil. En sa qualité d'employeur juridique tout au long de la durée du détachement, elle est tenue par les obligations sociales de ce même Etat. Ces contraintes expliquent certainement que les Etats aient ciblé sur leur site internet l'information à leur destination, en oubliant le plus souvent de fournir une information de même nature à destination des entreprises établies sur leur territoire et qui souhaiteraient user de leur libre prestation de services dans un autre Etat.

L'information devrait donc cibler à la fois les entreprises établies sur le territoire national pour les rendre attentives aux droits et aux obligations qui vont s'imposer à elles dans le cadre d'un détachement transfrontalier et les entreprises prestataires établies dans un autre Etat de l'Union européenne susceptibles d'intervenir sur le territoire national.

B. Surmonter la complexité des règles à respecter par le prestataire

L'information à délivrer à toute entreprise doit garantir l'accessibilité au droit, c'est à dire non seulement fournir une vision panoramique des obligations liées à la prestation de services avec détachement mais également en préciser très exactement les contraintes. Or le détachement est une opération complexe en raison de l'implantation de l'entreprise dans un Etat dont une partie de la législation va continuer à s'appliquer et de la prestation temporaire exécutée dans un autre Etat membre dont une partie de la législation conduit à écarter l'application de la législation de l'Etat d'origine.

Cette complexité se manifeste également en raison de l'application de règles relevant de deux branches du droit différentes et dont la logique est diamétralement opposée. En droit du travail, la directive détachement implique le respect d'un noyau dur de règles sociales applicables dans l'Etat de la prestation si les règles de l'Etat de conclusion du contrat de travail s'avèrent moins favorables, l'objectif étant que la libre prestation de services ne favorise pas le dumping social. En droit de la sécurité sociale, le détachement permet au contraire le maintien de l'affiliation du travailleur détaché au régime de sécurité sociale de l'Etat d'envoi.

C'est pourtant bien l'ensemble de ces obligations que toute entreprise doit mesurer avant de décider de prester dans un autre Etat membre et ce d'autant plus que le respect des règles en matière de sécurité sociale doit être assuré dans l'Etat d'établissement avant le départ et que les contrôles dans l'Etat de la prestation portent sur ces aspects.

Rares sont les sites permettant d'appréhender l'ensemble de ces dispositifs. La mise en œuvre de la législation de sécurité sociale relevant bien souvent d'une administration distincte de celle de l'administration du travail, le cloisonnement des institutions se traduit par le cloisonnement de la présentation des règles.

Seul le site officiel belge d'informations et de services http://www.belgium.be/fr/emploi/contrats_de_travail/detachement/ présente d'emblée ces deux aspects.

Pour les autres, au mieux le site internet de l'administration du travail présente un lien renvoyant au site de l'administration de la sécurité sociale, laissant à l'entreprise le soin de rechercher dans ce nouveau site les informations adéquates. Au pire, aucune information ne traite des règles spécifiques en matière de sécurité sociale, alors même que cet aspect va s'avérer crucial pour la légalité de l'opération. En effet, les services de contrôle de l'Etat de la prestation et notamment ceux chargés du recouvrement des contributions sociales, peuvent suspecter une fraude en matière de travail illégal en l'absence du certificat E 101 (nouvel A1).

La présentation combinée des règles en droit du travail et de la sécurité sociale se justifie d'autant plus que bien des règles propres au droit de la sécurité sociale ont infiltré graduellement l'appréhension du phénomène par les administrations du travail. Pour prendre un seul exemple, citons la nécessité de déployer dans l'Etat d'établissement une activité significative pour prétendre user de la libre prestation de services. Avant même que cette

obligation apparaisse dans le nouveau règlement 883/2004 relatif à la coordination des régimes de sécurité sociale à l'article 12²¹, la Cour de justice de l'Union européenne avait eu l'occasion de préciser à plusieurs reprises les conditions d'utilisation de la dérogation permise par l'ex article 14 du règlement 1408/71: dans l'arrêt FTS²² elle avait indiqué que « *pour bénéficiaire de l'avantage offert par l'article 14, paragraphe 1, sous a), du règlement n° 1408/71, une entreprise de travail temporaire qui met, à partir d'un État membre, des travailleurs à la disposition d'entreprises situées sur le territoire d'un autre État membre doit exercer normalement ses activités dans le premier État, c'est-à-dire qu'elle doit y effectuer habituellement des activités significatives* ». L'arrêt Plum²³ reprenait ces mêmes restrictions : « *Il en résulte qu'une entreprise de construction, établie dans un État membre, qui envoie ses travailleurs sur le territoire d'un autre État membre dans lequel elle exerce la totalité de ses activités, à l'exception d'activités de gestion purement internes, ne saurait se prévaloir de l'article 14, paragraphe 1, sous a), du règlement n° 1408/71* ».

Cette exigence quant à l'activité significative de l'entreprise prestataire dans l'Etat de son établissement est aujourd'hui parfaitement intégrée par les administrations du travail et leurs corps de contrôle. Les informations qu'ils sollicitent des administrations de l'Etat d'établissement portent bien souvent sur cette question alors même que cette exigence ne figure nulle part dans la directive détachement. La synergie des contrôles effectués par les différentes administrations résulte également de leur implication commune dans la lutte contre la fraude en matière de travail illégal dès lors que la définition de ce dernier englobe la dissimulation d'activités.

²¹ Règlement n° 883/2004, article 12 : « *La personne qui exerce une activité salariée dans un État membre pour le compte d'un employeur y exerçant normalement ses activités, et que cet employeur détache pour effectuer un travail pour son compte dans un autre État membre, demeure soumise à la législation du premier État membre, à condition que la durée prévisible de ce travail n'excède pas vingt-quatre mois et que la personne ne soit pas envoyée en remplacement d'une autre personne* ».

²² CJUE du 10 février 2000, C-202/97, FTS, Rec. p. I-883, points 33 et 45.

²³ CJUE du 9 novembre 2000, C-404/98, aff. Plum, point 22.

C. Sécuriser les parties: l'information comme vecteur de prévention des poursuites

Les modalités de contrôle des opérations de détachement et les sanctions qui leur sont associées en cas d'infraction constituent l'essentiel du contentieux communautaire du travail. Ce contentieux indique que les Etats destinataires des services ont mis en place des modalités de contrôle afin de garantir le respect de leur législation sociale et de lutter ainsi contre les distorsions de concurrence entre entreprises, les atteintes au marché du travail et de veiller à la protection des travailleurs. Ces moyens de contrôle s'inscrivent souvent dans un cadre plus large visant à réprimer le travail illégal. Il n'est pas anodin que l'Allemagne ait confié les contrôles des opérations de détachement à la "Finanzkontrolle Schwarzarbeit" (FKS), c'est à dire l'administration des douanes chargée du contrôle du travail dissimulé. L'information à fournir aux entreprises devrait leur permettre de se mettre en règle et par conséquent de se mettre à l'abri de poursuites, soit en vertu d'infractions propres aux opérations de détachement (1), soit en vertu d'infractions en matière de travail illégal (2).

Enfin, la législation nationale peut permettre dans certains cas de disqualifier l'opération de détachement (3).

1. Les sanctions encourues au titre de l'opération de détachement

La directive CE 96/71 ayant explicitement confié aux Etats membres le soin de prendre les «mesures adéquates en cas de non-respect de la présente directive »²⁴, chaque Etat a défini ses modes de contrôle et les sanctions associées aux opérations de détachement non conformes.

Ces sanctions peuvent viser le non respect des formalités de déclaration préalable ou le non respect des règles sociales de l'Etat d'accueil.

Ainsi en Allemagne, tout employeur qui omet de remettre une déclaration préalable ou ne la transmet pas en temps utile, ou remet une déclaration inexacte, incomplète, ou n'observant pas

²⁴ Article 5 de la Directive CE 96/71, op cit.

les formes prescrites, peut se voir infliger une amende administrative d'un montant pouvant atteindre 30 000€²⁵.

La législation belge vient d'introduire un code pénal social regroupant toutes les infractions en droit social (entrée en vigueur en 2011). L'absence de déclaration préalable par l'employeur détachant du personnel sur le territoire belge²⁶ est punie d'une sanction de niveau 4²⁷, et l'absence de déclaration par les utilisateurs finaux ou des commanditaires est punie d'une sanction de niveau 3²⁸.

Les infractions peuvent également concerner le non respect des règles applicables en vertu de la transposition en droit interne de l'article 3 de la directive 96/71. Ainsi, la législation allemande sanctionne d'une amende de 500 000 euros le non respect des règles légales ou conventionnelles en matière de salaire minimum²⁹.

2. La proximité entre détachement et travail illégal

L'opération de détachement, tout en étant encadrée par des règles spécifiques au plan communautaire, peut, suite à un contrôle, tomber sous le coup d'une incrimination pour travail illégal. Les Etats membres étudiés ont tous renforcé leurs moyens de lutte contre le travail illégal et le détachement est identifié comme une opération nécessitant une particulière vigilance de ce point de vue. Cette préoccupation ne traduit pas un dérapage inconsidéré des Etats membres mais se situe dans la droite ligne de la résolution du Conseil du 22 avril 1999 « *relative à un code de conduite pour une meilleure coopération entre les autorités des États membres en matière de lutte contre la fraude transnationale aux prestations et aux*

²⁵ Paragraphe 18, point 1 de la Loi AEntG.

²⁶ Article 182 §1 de la loi du 6 juin 2010 introduisant le Code pénal social, Le moniteur belge du 1 juillet 2010.

²⁷ Les infractions de niveau 4 sont les plus graves: Article 101, dernier alinéa de la loi du 6 juin 2010 introduisant le Code pénal social: «*La sanction de niveau 4 est constituée soit d'un emprisonnement de six mois à trois ans et d'une amende pénale de 600 à 6000 euros ou de l'une de ces peines seulement, soit d'une amende administrative de 300 à 3000 euros*».

²⁸ Article 183 §1 de la loi du 6 juin 2010 introduisant le Code pénal social, op cit.

²⁹ §23, Absatz 6 de la loi AEntG.

cotisations de sécurité sociale et le travail non déclaré, et concernant la mise à disposition transnationale de travailleurs »³⁰.

Un certain nombre d'accords de coopération bilatérale conclus par les Etats membres, se référant explicitement à cette résolution, ont pour objet à la fois la lutte contre le travail illégal et la mise à disposition transnationale de travailleurs. On citera, à titre d'exemples :

- l'accord signé entre la France et la Bulgarie « relatif à la lutte contre l'emploi non déclaré et le respect du droit social en cas de circulation transfrontalière de travailleurs et de services » signé le 30 mai 2008
- l'arrangement administratif entre la France et la RFA « relatif à la coopération en matière de lutte contre le travail non déclaré et la fraude transnationale aux prestations sociales liées à une activité professionnelle et dans le domaine de la mise à disposition transnationale de travailleurs » signé le 31 mai 2001.

La directive 2009/52/CE du 18 juin 2009³¹ prévoyant des normes minimales concernant les sanctions et les mesures à l'encontre des employeurs de ressortissants de pays tiers en séjour irrégulier contribue également au rapprochement entre détachement et travail illégal. Les travailleurs détachés y sont mentionnés à plusieurs reprises : soit pour les exclure du champ d'application de la directive dès lors qu'ils sont employés légalement dans un Etat membre et détachés dans un autre Etat membre par un prestataire de service, soit pour préciser que les informations échangées entre administrations dans le cadre de la directive 96/71/CE peuvent avoir pour objet de vérifier que les ressortissants de pays tiers concernés sont employés légalement dans l'Etat membre d'origine.

La législation française a récemment renforcé la répression de différentes formes de travail illégal parmi lesquelles figurent notamment le travail dissimulé, le marchandage, le prêt illicite de main-d'œuvre et l'emploi d'étranger sans titre de travail³². L'infraction constitutive

³⁰ Résolution du Conseil et des représentants des gouvernements des Etats membres du 22 avril 1999, (1999/C 125/01).

³¹ Directive 2009/52/CE du 18 juin 2009, op cit.

³² Article L8211-1 du code du travail.

de dissimulation d'emploi salarié³³ comporte des éléments bien souvent relevés par les corps de contrôle en matière de détachement: absence de bulletins de paie, nombre d'heures déclarées inférieur à celui réellement accompli.

Si le prestataire encourt des sanctions, le destinataire est lui aussi impliqué en cas de procès verbal pour délit de travail dissimulé³⁴. En cas de prestation transfrontalière, le code du travail met à la charge du destinataire des obligations de contrôle de son cocontractant établi à l'étranger³⁵.

³³ Article L8221-5 du code du travail : « Est réputé travail dissimulé par dissimulation d'emploi salarié le fait pour tout employeur :

1° Soit de se soustraire intentionnellement à l'accomplissement de la formalité prévue à l'article L. 1221-10, relatif à la déclaration préalable à l'embauche ;

2° Soit de se soustraire intentionnellement à l'accomplissement de la formalité prévue à l'article L. 3243-2, relatif à la délivrance d'un bulletin de paie, **ou de mentionner sur ce dernier un nombre d'heures de travail inférieur à celui réellement accompli**, si cette mention ne résulte pas d'une convention ou d'un accord collectif d'aménagement du temps de travail conclu en application du titre II du livre Ier de la troisième partie ».

³⁴ Article L 8222-2 du code du travail « Toute personne qui méconnaît les dispositions de l'article L. 8222-1, ainsi que toute personne condamnée pour avoir recouru directement ou par personne interposée aux services de celui qui exerce un travail dissimulé, est tenue solidairement avec celui qui a fait l'objet d'un procès-verbal pour délit de travail dissimulé :

1° Au paiement des impôts, taxes et cotisations obligatoires ainsi que des pénalités et majorations dus par celui-ci au Trésor ou aux organismes de protection sociale ;

2° Le cas échéant, au remboursement des sommes correspondant au montant des aides publiques dont il a bénéficié ;

3° Au paiement des rémunérations, indemnités et charges dues par lui à raison de l'emploi de salariés n'ayant pas fait l'objet de l'une des formalités prévues aux articles L. 1221-10, relatif à la déclaration préalable à l'embauche et L. 3243-2, relatif à la délivrance du bulletin de paie ».

³⁵ Article L8222-4 du code du travail :

« Lorsque le cocontractant intervenant sur le territoire national est établi ou domicilié à l'étranger, les obligations dont le respect fait l'objet de vérifications sont celles qui résultent de la réglementation d'effet équivalent de son pays d'origine et celles qui lui sont applicables au titre de son activité en France ».

Article D8222-7 du code du travail :

« La personne qui contracte, lorsqu'elle n'est pas un particulier répondant aux conditions fixées par l'article [D. 8222-6](#), est considérée comme ayant procédé aux vérifications imposées par [l'article L. 8222-4](#) si elle se fait remettre par son cocontractant établi ou domicilié à l'étranger, lors de la conclusion du contrat et tous les six mois jusqu'à la fin de son exécution :

1° Dans tous les cas, les documents suivants :

a) Un document mentionnant son numéro individuel d'identification attribué en application de [l'article 286 ter du code général des impôts](#). Si le cocontractant n'est pas tenu d'avoir un tel numéro, un document mentionnant son identité et son adresse ou, le cas échéant, les coordonnées de son représentant fiscal ponctuel en France ;

3. Détachement et qualification de prêt de main d'œuvre illicite

Le détachement de travailleurs peut également rapidement basculer dans la qualification de prêt de main d'œuvre illicite lorsque les législations nationales interdisent ce mode d'utilisation de la main d'œuvre, soit parce que le prêt de main d'œuvre est interdit, soit parce que seules des entités agréées peuvent y faire appel. Les autorités de contrôle utiliseront alors leur arsenal légal pour requalifier le détachement en prêt de main d'œuvre illicite dès lors que les conditions légales de l'infraction apparaissent réunies.

Une entreprise établie sur le territoire français se rend coupable de prêt illicite de main-d'œuvre³⁶ dès lors qu'elle fait appel à une entreprise « *qui n'est pas une entreprise de travail temporaire* », que le contrat souscrit « *porte exclusivement sur la mise à disposition de cette*

b) Un document attestant la régularité de la situation sociale du cocontractant au regard du règlement (CEE) n° 1408 / 71 du 14 juin 1971 ou d'une convention internationale de sécurité sociale ou, à défaut, une attestation de fourniture de déclarations sociales émanant de l'organisme français de protection sociale chargé du recouvrement des cotisations sociales incombant au cocontractant et datant de moins de six mois ;

2° Lorsque l'immatriculation du cocontractant à un registre professionnel est obligatoire dans le pays d'établissement ou de domiciliation, l'un des documents suivants :

a) Un document émanant des autorités tenant le registre professionnel ou un document équivalent certifiant cette inscription ;

b) Un devis, un document publicitaire ou une correspondance professionnelle, à condition qu'y soient mentionnés le nom ou la dénomination sociale, l'adresse complète et la nature de l'inscription au registre professionnel ;

c) Pour les entreprises en cours de création, un document datant de moins de six mois émanant de l'autorité habilitée à recevoir l'inscription au registre professionnel et attestant de la demande d'immatriculation audit registre ;

3° Lorsque le cocontractant emploie des salariés pour accomplir une prestation de services d'une durée supérieure à un mois, une attestation sur l'honneur établie par ce cocontractant, certifiant de la fourniture à ces salariés de bulletins de paie comportant les mentions prévues à l'article [R. 3243-1](#) ou de documents équivalents».

Article D.8222-8 du code du travail :

« *Les documents et attestations énumérés à l'article [D. 8222-7](#) sont rédigés en langue française ou accompagnés d'une traduction en langue française.*»

³⁶ Article L.8241-1, al 1 du code du travail: « *Toute opération à but lucratif ayant pour objet exclusif le prêt de main-d'œuvre est interdite. Toutefois, ces dispositions ne s'appliquent pas aux opérations réalisées dans le cadre*

1° Des dispositions du présent code relatives au travail temporaire, aux entreprises de travail à temps partagé et à l'exploitation d'une agence de mannequins lorsque celle-ci est exercée par une personne titulaire de la licence d'agence de mannequin ;

2° Des dispositions de l'Article L222-3 du code du sport relatives aux associations ou sociétés sportives».

dernière société de personnes n'ayant aucun savoir-faire spécifique par rapport aux salariés de la société qui exercent la même activité »³⁷. L'article L 8241-1 du code du travail est appliqué indistinctement par les juges que le prestataire soit établi sur le territoire français ou non. Les sanctions visent les personnes physiques³⁸ ou les personnes morales³⁹.

Les prestations de services avec détachement de travailleurs exposent par conséquent les entreprises impliquées soit à des infractions propres à la législation nationale en matière de détachement soit à des infractions non spécifiques à la prestation de services transnationale mais fréquentes.

Ces sanctions méritent de figurer sur les sites d'information dédiés au détachement, ne serait ce que dans une logique de prévention, à condition toutefois que les dits sites permettent aux entreprises de connaître leurs obligations.

Section 2. Les obligations en matière d'information

L'information constitue en effet la clé de voute de l'action ; elle permet tant aux entreprises qu'aux travailleurs de mettre en œuvre leurs droits et de connaître leurs obligations. Cette

³⁷ Cour de cassation, chambre criminelle du 8 juin 2010, N° de pourvoi: 07-87289

³⁸ Article L8243-1 du code du travail :

« Le fait de procéder à une opération de prêt illicite de main-d'œuvre en méconnaissance des dispositions de l'article L. 8241-1, est puni d'un emprisonnement de deux ans et d'une amende de 30 000 euros.

La juridiction peut prononcer, en outre, l'interdiction de sous-traiter de la main-d'œuvre pour une durée de deux à dix ans. Le fait de méconnaître cette interdiction, directement ou par personne interposée, est puni d'un emprisonnement de douze mois et d'une amende de 12 000 euros.

Dans tous les cas, la juridiction peut ordonner, aux frais de la personne condamnée, l'affichage du jugement aux portes des établissements de l'entreprise et sa publication dans les journaux qu'elle désigne »

³⁹ Article L8243-2 du code du travail :

« Les personnes morales reconnues pénalement responsables, dans les conditions prévues par l'article 121-2 du code pénal, du délit de prêt illicite de main-d'œuvre prévu par l'article L. 8241-1 encourrent les peines suivantes :

1° L'amende dans les conditions prévues à l'article 131-38 du code pénal (quintuple des amendes visant les personnes physiques) ;

2° Les peines mentionnées aux 1° à 5°, 8° et 9° de l'article 131-39 du même code.(dissimulation, interdiction d'exercice, surveillance judiciaire, fermeture d'établissement, exclusion des marchés publics..)

L'interdiction mentionnée au 2° de l'article 131-39 porte sur l'activité dans l'exercice ou à l'occasion de l'exercice de laquelle l'infraction a été commise »

évidence se vérifie tout particulièrement à l'endroit de la libre prestation de services accompagnée d'un détachement de travailleurs, opération complexe requérant le respect d'obligations dans l'Etat d'établissement du prestataire ainsi que le respect de règles dans l'Etat d'exécution de la prestation.

Améliorer l'information des entreprises sur le champ de la prestation de services avec détachement de travailleurs permet non seulement de sécuriser les opérations qu'elles réalisent mais garantit également l'effectivité du droit social, même si cette dernière suppose également la présence de corps de contrôle dotés de pouvoirs de sanctions. Les règles communautaires posent différentes obligations en matière d'information. Les règles juridiques communautaires posent, dans leurs champs d'application respectifs, des obligations en matière d'information des entreprises et des travailleurs. Elles traitent de l'information et de l'assistance aux personnes, comme moyen de renforcer l'effectivité de leurs droits et de leurs obligations.

Informar les entreprises prestataires et destinataires de services sur les procédures et formalités nécessaires à l'exercice de la libre prestation de services, constitue une obligation mise à la charge des Etats membres par la directive services 2006/123/CE du 12 décembre 2006⁴⁰. (A)

Une obligation similaire figure dans la directive 96/71⁴¹ quoique son champ de l'obligation soit restreint à une information relative aux conditions de travail et d'emploi telles qu'applicables dans l'Etat d'exécution de la prestation avec détachement de travailleurs (B).

Cette mission d'information figure également dans les nouveaux règlements communautaires relatifs à la coordination des régimes de sécurité sociale qui sont entrés en vigueur le 1^{er} mai 2010. Ils chargent les Etats de veiller « à ce que les informations nécessaires soient mises à la disposition des personnes concernées »⁴²(C).

⁴⁰ Articles 6 et 7 de la Directive 2006/123/CE, op cit.

⁴¹ Paragraphe 3 de l'article 4 de la Directive CE 96/71 : « 3. Chaque État membre prend les mesures appropriées pour que les informations concernant les conditions de travail et d'emploi visées à l'article 3 soient généralement accessibles ».

⁴² Articles 3§1 du Règlement n° 883/2004 et 76§4 du règlement n°987/2009 du 16 septembre 2009 : « Les États membres veillent à ce que les informations nécessaires soient mises à la disposition des personnes concernées ».

L'étude précise de ces règles permet de constater qu'elles sont complémentaires et qu'elles privilégient les technologies de l'information et de la communication comme moyen de délivrer cette information.

A. Le droit à l'information dans la directive services

La directive services vise à « éliminer les obstacles à la liberté d'établissement des prestataires dans les États membres et à la libre circulation des services entre États membres et de garantir aux destinataires et aux prestataires la sécurité juridique nécessaire à l'exercice effectif de ces deux libertés fondamentales du traité »⁴³.

1. Les bénéficiaires de l'information dans la directive "services"

L'intérêt de la directive services est de rappeler que l'information à délivrer doit concerner tant les prestataires que les destinataires : *« Il est nécessaire pour les prestataires et les destinataires de services d'avoir un accès aisé à certains types d'informations. Il devrait appartenir à chaque État membre de déterminer, dans le cadre de la présente directive, la manière dont les informations sont fournies aux prestataires et aux destinataires de services. Notamment, l'obligation faite aux États membres de garantir aux prestataires et destinataires des services un accès aisé aux informations utiles, et qu'il puisse y être accédé par le public sans obstacles, devrait pouvoir être remplie en rendant accessibles lesdites informations sur un site internet. Toute information devrait être communiquée d'une manière claire et non ambiguë »*. Le considérant 50 de la directive services est clair et privilégie les sites internet comme vecteurs de l'information à diffuser aux prestataires et destinataires de services.

L'article 6 instaure les guichets uniques conçus comme des points d'accès unique permettant aux prestataires d'accomplir les procédures et formalités nécessaires à l'accès aux activités de services.

pour leur signaler les changements apportés par le règlement de base et le règlement d'application de manière à leur permettre de faire valoir leurs droits. Ils veillent en outre à la convivialité des services fournis».

⁴³ Considérant 5 de la Directive 2006/123/CE du 12 décembre 2006 relative aux services dans le marché intérieur, op cit.

Le guichet unique doit permettre aux prestataires d'accomplir « *l'ensemble des procédures et formalités nécessaires à l'accès à ses activités de services, en particulier, les déclarations, notifications ou demandes nécessaires aux fins d'autorisation auprès des autorités compétentes, y compris les demandes d'inscription dans les registres, rôles, bases de données ou à un ordre ou à une association professionnels* »⁴⁴. Une lecture littérale de l'article 6, permettrait d'affirmer que l'obligation d'information ne vise que les procédures et formalités nécessaires à l'accès aux activités de services. Relativement aux prestations de services avec détachement de travailleurs, le guichet unique devrait, dans cette logique, indiquer les règles relatives à la déclaration préalable de détachement quand cette formalité est exigée dans l'Etat d'exécution de la prestation, ce qui est par exemple le cas en Allemagne, Belgique, France et au Luxembourg. Toutefois, une interprétation téléologique permettrait d'affirmer que l'information sur les « *procédures et formalités nécessaires* » à l'accès aux activités de services inclut l'ensemble des règles issues de la transposition en droit national de la directive détachement. En effet, si l'objectif de la directive services est de contribuer à la libre prestation de services, le considérant 3 identifie « *l'insécurité juridique qui entoure les activités transfrontalières* » comme un obstacle majeur à l'objectif qu'elle poursuit. Dans cette optique il serait souhaitable d'entendre l'information sur « *les procédures et formalités nécessaires à l'accès à une activité de services* » comme englobant l'ensemble des contraintes administratives et sociales propres à la prestation de services avec détachement de travailleurs, telles qu'applicables sur le territoire d'exécution de la prestation.

⁴⁴ Directive 2006/123/CE du 12 décembre 2006, Article 6 Guichets uniques

« 1. Les États membres veillent à ce que les prestataires puissent accomplir, par l'intermédiaire de guichets uniques, les procédures et formalités suivantes:

a) *l'ensemble des procédures et formalités nécessaires à l'accès à ses activités de services, en particulier, les déclarations, notifications ou demandes nécessaires aux fins d'autorisation auprès des autorités compétentes, y compris les demandes d'inscription dans les registres, rôles, bases de données ou à un ordre ou à une association professionnels;*

b) *les demandes d'autorisation nécessaires à l'exercice de ses activités de services.*

2. *La création des guichets uniques n'a pas d'incidence sur la répartition des attributions et des compétences entre les autorités au sein de chaque système national».*

2. Les médias à emprunter pour diffuser l'information

Le paragraphe 3 de l'article 7 relatif au guichet unique privilégie les technologies de l'information et de la communication (TIC) comme vecteur de diffusion de l'information:

« Les États membres veillent à ce que les informations et l'assistance visées aux paragraphes 1 et 2 soient fournies de manière claire et non ambiguë, facilement accessibles à distance et par voie électronique et mises à jour ».

Cette information générale doit être complétée par une assistance telle que prévue au paragraphe 2 du même article: *« Les États membres veillent à ce que les prestataires et les destinataires puissent bénéficier, à leur demande, d'une assistance des autorités compétentes consistant à donner des informations sur la manière dont les exigences visées au paragraphe 1, point a), sont généralement interprétées et appliquées. Cette assistance comporte, le cas échéant, la remise d'un guide simple et indiquant la marche à suivre. Les informations sont exprimées de manière claire et intelligible ».*

Relativement à une prestation de services avec détachement de travailleurs, il apparaît donc que l'information doit viser les prestataires et les destinataires, être claire et non ambiguë, mise à jour, facilement accessible, et complétée par une assistance.

Lues en combinaison avec les dispositions de la directive détachement, les dispositions précitées prennent tout leur sens.

B. Le droit à l'information dans la directive détachement

La directive détachement pose dans son article 4, paragraphe 3 que *« Chaque État membre prend les mesures appropriées pour que les informations concernant les conditions de travail et d'emploi visées à l'article 3 soient généralement accessibles ».* A ce titre, les Etats membres sont tenus de fournir aux entreprises toutes les informations relatives aux règles nationales telles qu'elles résultent de la transposition de la directive détachement. Force est de constater qu'à ce stade les choses se compliquent du fait de la grande diversité du contenu des règles, des dérogations permises et des modalités de leur application.

1. L'information à délivrer

L'article 3 de la directive détachement comprend 10 paragraphes listant les règles qui devraient être appliquées par le prestataire pour autant qu'elles soient en vigueur dans l'Etat

d'accueil. Ces règles impératives peuvent être de nature législative, réglementaire, administrative ou conventionnelle si les conventions collectives ou sentences arbitrales sont déclarées d'application générale.

La principale difficulté rencontrée par les Etats membres réside dans la difficulté de rendre accessibles les obligations conventionnelles lorsque les règles impératives sont fixées par les partenaires sociaux. Cette difficulté a été soulignée par la commission européenne dans sa recommandation du 31 mars 2008⁴⁵. Il est vrai que le travail s'avère considérable en raison du nombre de conventions potentiellement concernées.

Certains sites ont opté pour une présentation synthétique des accords applicables en indiquant pour chaque branche disposant d'un accord d'application générale ou faisant l'objet d'un décret si elle contient des règles dans le champ du noyau dur. Ainsi, le site allemand www.zoll.de propose une rubrique relative au détachement en 3 langues. Il fournit un tableau indiquant l'existence ou l'inexistence, par branche professionnelle, des obligations conventionnelles applicables⁴⁶. Il est complété par une présentation des règles par branche et par catégories d'obligations sociales (salaire minimal, modulation du temps de travail). Si les extraits des conventions collectives ne sont pas traduits, un effort certain a été réalisé pour fournir en 3 langues une information cruciale, celle relative aux salaires minimaux conventionnels⁴⁷, principale violation constatée par les agents de contrôle consultés⁴⁸.

⁴⁵ Recommandation de la commission relative à l'amélioration de la coopération administrative dans le contexte du détachement du 31 mars 2008, (2008/C 85/01), JOUE C85/1 du 4 avril 2008.

⁴⁶ http://www.zoll.de/fr_version/e0_aentg/c0_info_an/k0_arbeitsbedingungen/index.html

⁴⁷ http://www.zoll.de/fr_version/e0_aentg/a0_info_ag/b0_mindestlohn/a0_uebersicht_mindestlohn/index.html

⁴⁸ Pour plus de détails sur l'accessibilité linguistique des obligations conventionnelles, voir Partie II., p.136 et suiv.. Pour plus de détails sur l'accessibilité aux conventions collectives, voir Partie II, p.146 et suiv..

2. Les modalités retenues

La présence des bureaux de liaison dans un article de la directive traitant à la fois de la coopération entre administrations et de l'information due au public⁴⁹ a entraîné des pratiques divergentes dans les Etats membres étudiés.

Certains Etats comme la France considèrent que les bureaux de liaison n'ont pas vocation à informer le public mais assurent uniquement une mission de coopération avec les administrations publiques étrangères. En conséquence, la page "détachement" du site internet du Ministère du travail de la solidarité et de la fonction publique, ne les mentionne pas du tout et l'utilisateur est renvoyé vers « *les directions départementales du travail du lieu d'exécution de la prestation en France* » sans autre précision.

D'autres Etats membres comme la Belgique et le Luxembourg considèrent au contraire que cette mission relève des bureaux de liaison et ont mis en place au sein du bureau de liaison national une structure dédiée à la coopération et une structure dédiée à l'information des entreprises et des travailleurs. Cette division du bureau de liaison permet, avec les moyens appropriés, de s'assurer que la personne placée à la tête de chaque département bénéficie bien de la spécialisation nécessaire à sa fonction. Ces administrations s'acquittent ainsi des

⁴⁹ Directive CE 96/71, Article 4 « *Coopération en matière d'information*

1. *Aux fins de la mise en œuvre de la présente directive, les États membres, conformément aux législations et/ou pratiques nationales, désignent un ou plusieurs bureaux de liaison ou une ou plusieurs instances nationales compétentes.*

2. *Les États membres prévoient une coopération entre les administrations publiques qui, conformément à la législation nationale, sont compétentes pour la surveillance des conditions de travail et d'emploi visées à l'article 3. Cette coopération consiste en particulier à répondre aux demandes d'informations motivées de ces administrations publiques relatives à la mise à disposition transnationale de travailleurs, y compris en ce qui concerne des abus manifestes ou des cas d'activités transnationales présumées illégales.*

La Commission et les administrations publiques visées au premier alinéa collaborent étroitement en vue d'examiner les difficultés qui pourraient surgir dans l'application de l'article 3 paragraphe 10.

L'assistance administrative réciproque est fournie à titre gracieux.

3. *Chaque État membre prend les mesures appropriées pour que les informations concernant les conditions de travail et d'emploi visées à l'article 3 soient généralement accessibles.*

4. *Chaque État membre communique aux autres États membres et à la Commission les bureaux de liaison et/ou les instances compétentes visés au paragraphe 1».*

obligations inscrites dans la directive détachement et de celles de la directive services en matière d'assistance⁵⁰.

B. Le droit à information dans les règlements communautaires relatifs à la coordination des régimes de sécurité sociale

Les règles fournies par les deux règlements entrés en vigueur au 1 mai 2010⁵¹ ont renforcé le droit à l'information des personnes couvertes. La commission administrative pour la coordination des systèmes de sécurité sociale, chargée en particulier de « *surveiller la qualité des services fournis aux usagers* »⁵², y a consacré une décision intitulée « *information à destination et provenance des citoyens* »⁵³. Les règlements communautaires visent les usagers c'est-à-dire à la fois les personnes couvertes par les régimes de sécurité sociale et les entreprises, chacune de ces catégories étant bénéficiaires de droits et tenues d'obligations dans leurs rapports avec les régimes de sécurité sociale.

L'article 3 du règlement 883/2004 stipule dans son paragraphe 1: « Les États membres veillent à ce que les informations nécessaires soient mises à la disposition des personnes concernées pour leur signaler les changements apportés par le règlement de base et le règlement d'application de manière à leur permettre de faire valoir leurs droits. Ils veillent en outre à la convivialité des services fournis ». L'article 76 §4 traitant de la coopération, vise indistinctement les institutions et les personnes couvertes et met à leur charge « une obligation mutuelle d'information et de coopération pour assurer la bonne application du présent règlement ». Lu en combinaison avec l'article 2 §1 du règlement d'application n°987/2009 du 16 septembre 2009, il prend un autre relief puisque les échanges entre les autorités, les institutions des États membres et les personnes couvertes « reposent sur les

⁵⁰ Pour plus de détails sur l'assistance téléphonique, voir Partie II, p.169 et suiv..

⁵¹ Règlement CE n°883/2004 du 29 avril 2004, portant sur la coordination des systèmes de sécurité sociale, JOUE L166 du 30 avril 2004 et Règlement d'application CE n°987/2009 du 16 septembre 2009, fixant les modalités d'application du règlement (CE) no 883/2004 portant sur la coordination des systèmes de sécurité sociale, JOUE L284 du 30 octobre 2009.

⁵² Article 89, §1 du Règlement CE n°987/2009 du 16 septembre 2009.

⁵³ CACSSS, “Information to and from citizens”, du 26 août 2009.

principes du service public, de l'efficacité, de l'assistance active, de la fourniture rapide et de l'accessibilité, y compris l'accessibilité en ligne, aux personnes handicapées et aux personnes âgées en particulier ».

En matière de détachement ces deux règlements complètent la directive 96/71 en définissant aux articles 12 du règlement 883/2004, 14 et 15 du règlement 987/2009 les conditions d'utilisation des règles dérogatoires au principe en vertu duquel le travailleur salarié ou non salarié est soumis au régime de sécurité sociale de l'Etat dans lequel il exerce son activité professionnelle⁵⁴. Un employeur souhaitant détacher des travailleurs dans un autre Etat membre est donc tenu par ces dispositions, dont la mise en œuvre suppose des démarches en amont de l'opération de détachement.

L'information en matière de sécurité sociale fait figure de parent pauvre dans les dispositifs mis en place pour informer les prestataires et les destinataires de services de leurs obligations en matière de détachement. Elle est pourtant cruciale au vu des risques attachés dans certains Etats membres à l'absence des certificats attestant de l'affiliation des salariés au régime de sécurité sociale de l'Etat d'envoi lorsque cette lacune se conjugue avec d'autres infractions⁵⁵. Par ailleurs, la lutte contre le travail illégal ayant eu pour effet de renforcer les collaborations entre les corps de contrôle des administrations du travail et de la sécurité sociale, des contrôles conjoints et/ou des échanges d'information renforcent les risques d'infraction pour le prestataire qui ne se serait pas conformé à ses obligations en matière de sécurité sociale.

Le déficit d'information appréhendé du point de vue des publics concernés est patent: l'information est absente des sites d'information présentant les obligations en matière de détachement sous le seul angle du droit du travail. Elle peut être présente sur d'autres sites internet, notamment ceux mis en œuvre par les régimes de sécurité sociale, mais ces sites peuvent être difficiles d'accès, notamment parce que les sites mieux référencés des administrations du travail ne les mentionnent pas.

⁵⁴ Article 11, §3,a) du Règlement n°883/2004 du 29 avril 2004

⁵⁵ Risque de requalification du détachement en emploi dissimulé de salariés impliquant le recouvrement des cotisations dans l'Etat de la prestation et la solidarité éventuelle du destinataire de services au paiement des contributions.

Ce déficit peut avoir plusieurs explications.

Les sites d'information bien référencés sont généralement développés par les administrations du travail focalisées sur la directive détachement, l'information délivrée est par conséquent centrée sur les règles applicables en droit du travail.

Les règles en matière de sécurité sociale sont celles de l'Etat d'établissement et par conséquent les sites visant à informer prioritairement les entreprises prestataires établies dans un autre Etat membre ne se sentent pas responsables du respect des formalités propres à la sécurité sociale.

En France par exemple, le site <http://www.travail-solidarite.gouv.fr/informations-pratiques,89/fiches-pratiques,91/detachement-de-salaries,407/le-detachement-temporaire-en,2452.html> ne fournit aucune information relative aux obligations du prestataire en matière de sécurité sociale. Le site du Centre de liaisons européennes et internationales de sécurité sociale (CLEISS)⁵⁶ qui est pourtant bien documenté en matière de détachement, n'y est mentionné que dans une sous rubrique concernant les entreprises établies hors UE.

Pourtant le site du CLEISS présente l'intégralité des différents règlements européens sous un format rendant les articles rapidement accessibles et en assure une présentation simplifiée. En matière de détachement, il présente les règles applicables en fonction de l'établissement de l'employeur et de la destination visée ainsi que les formulaires permettant de solliciter les attestations requises.

La rubrique détachement du site allemand www.Zoll.de présente les mêmes défauts⁵⁷.

⁵⁶ Centre de liaisons européennes et internationales de sécurité sociale, organisme de liaison désigné en France , pour répondre aux demandes de renseignements et d'assistance aux fins de l'application du règlement de base et du règlement d'application et chargée d'accomplir les tâches qui lui incombent en vertu du titre IV du règlement d'application, www.cleiss.fr

⁵⁷ Pour plus de détails sur les sites traitant de l'ensemble de l'information nécessaire aux acteurs, voir la Partie II, p.116 et suiv..

Conclusion

Certains Etats membres ont parfaitement saisi l'articulation entre les différentes obligations juridiques imposées par les outils communautaires et les ont mises en œuvre dans le champ de la prestation de services avec détachement.

Le guichet unique belge en est une illustration: à partir du site du guichet unique tel que référencé sur le site de la Commission européenne⁵⁸http://business.belgium.be/fr/gerer_votre_entreprise/ressources_humaines/detachement/index.jsp, l'utilisateur peut, en 4 langues, accéder à une rubrique détachement s'adressant, soit au prestataire établi sur le territoire national, soit au prestataire établi dans un autre Etat. Ce site renvoie vers la page "détachement" du portail des informations et services officiels de la Belgique http://www.belgium.be/fr/emploi/contrats_de_travail/detachement/detachement_en_belgique/.

A partir de cette page officielle, l'utilisateur accède aux informations clés et aux sites dédiés au détachement dans ses aspects droit du travail et déclarations obligatoires. L'information et les liens vers d'autres sites tiennent compte du profil et de la demande de l'utilisateur : soit il a la qualité de prestataire étranger et le site le renvoie vers le site du service public fédéral de l'emploi belge et vers le site lui permettant de déclarer son activité temporaire, soit il a qualité de prestataire national souhaitant détacher du personnel dans un autre Etat membre et le site le renvoie vers le portail lui permettant d'obtenir une attestation E 101/A1⁵⁹ avant de procéder au détachement.

Le guichet unique luxembourgeois, <http://www.guichet.public.lu/fr/entreprises/gestion-juridique-commerciale/affaires-commerce/prestation-transfrontaliere-services/prestation-transfrontaliere-services/index.html>, peut également être cité en exemple puisqu'il présente une information complète sur le détachement dans la rubrique gestion juridique et

⁵⁸ http://ec.europa.eu/internal_market/eu-go/index_fr.htm#be: le site indique les adresses internet des guichets uniques et ce référencement s'avère tout à fait utile au vu de la confusion régnant en la matière entre sites officiels et commerciaux, les seconds parvenant à être mieux référencés que les premiers !

⁵⁹ https://www.socialsecurity.be/site_fr/Applics/gotot/index.htm

commerciale et renvoie par lien au site de l'ITM, <http://www.itm.lu/detachement-de-travailleurs>.

A l'opposé, le guichet unique français⁶⁰, au vu de son contenu et de ses applications, apparaît particulièrement pauvre et inadapté aux besoins. Aucune information n'est délivrée en matière de prestation de services et encore moins en matière de détachement⁶¹.

⁶⁰ http://www.guichet-entreprises.fr/mgun_accueil/

⁶¹ Pour plus d'informations sur les guichets uniques, voir la partie II, p.121 et suiv..

CHAPITRE II. QUELLE INFORMATION DELIVRER AUX ENTREPRISES SUR LES CONDITIONS D'UTILISATION DE LA PRESTATION DE SERVICES AVEC DETACHEMENT DE TRAVAILLEURS?

Dès lors que la nécessité de l'information, tant du point de vue des besoins des acteurs que du point de vue juridique est une évidence, il convient de s'interroger sur le contenu exact de l'information à délivrer.

Expliciter les contraintes applicables suppose de fournir des informations portant sur les conditions de fond à remplir afin de pouvoir valablement utiliser la libre prestation de services avec détachement de travailleurs. Ces conditions sont dans certains cas identiques dans tous les Etats membres dans la mesure où, soit elles résultent directement du droit communautaire, soit elles résultent des interprétations fournies par la CJUE. Elles peuvent également être propres à chaque Etat selon les dispositifs d'information et de contrôle mis en place à l'égard des entreprises prestataires et destinataires. Ces conditions présentent un point commun : elles doivent être respectées en amont du détachement dans l'Etat d'établissement de l'entreprise (Section 1). L'information devrait également porter sur les règles applicables dans l'Etat d'accueil, en application de la directive détachement. Elle s'adresse alors plus spécifiquement aux entreprises prestataires étrangères et vise à les informer de leurs obligations sociales pendant la durée du détachement sur le territoire de l'Etat d'exécution de la prestation (Section 2).

Section 1. Les conditions à remplir en amont du détachement de travailleurs

L'entreprise souhaitant user de la libre prestation de services doit être avertie des conditions à remplir avant de procéder à un détachement de travailleurs. Certaines de ces conditions ont trait à son activité économique dans l'Etat où elle est établie et à la gestion de la main d'œuvre qu'elle souhaite détacher ; d'autres visent les formalités qu'elle devrait accomplir avant de procéder au détachement. L'information sur ces conditions de fond et de forme lui permettra de sécuriser son activité dans l'Etat d'accueil.

A. L'établissement dans un autre État membre

La prestation de services avec détachement de travailleurs est principalement attractive du fait de la possibilité offerte par les règlements communautaires de maintenir les salariés affiliés au régime de sécurité sociale de l'Etat d'envoi, les différences entre les niveaux de prélèvements à charge des employeurs pouvant être considérables. Or le bénéfice de ces dispositions est réservé aux entreprises établies dans l'Etat d'envoi.

1. L'activité significative dans l'Etat d'origine

Appelée à se prononcer sur les conditions d'utilisation de la dérogation permise par l'ancien article 14 du règlement 1408/71 autorisant le prestataire à se soustraire aux charges sociales imposées dans l'Etat de la prestation, la Cour de justice a précisé que « *l'entreprise[---] ne peut bénéficier de l'avantage offert par cette disposition que si elle exerce normalement des activités dans l'Etat membre d'établissement* »⁶².

L'arrêt Plum précise que la dérogation en matière de détachement est applicable « *dans la mesure où cette entreprise respecte les conditions régissant cette liberté de prestation des services* »⁶³. Or tel n'est pas le cas d'une « entreprise de construction, établie dans un État membre, qui envoie ses travailleurs sur le territoire d'un autre État membre dans lequel elle exerce la totalité de ses activités, à l'exception d'activités de gestion purement internes »⁶⁴. Elle ne saurait dès lors se prévaloir des anciens règlements communautaires en matière de détachement.

Ces règles ont été reprises par le nouveau règlement (CE) N° 883/2004 du 29 avril 2004 portant sur la coordination des systèmes de sécurité sociale et son règlement d'application N° 987/2009: l'article 12 du Règlement 883/2004 précise en effet, tant pour l'employeur que pour le travailleur non salarié, la nécessité d'exercer « *normalement* » ses activités dans l'Etat

⁶² CJCE du 10 février 2000, C-202/97, FTS, point 30, Recueil de jurisprudence 2000 page I-00883.

⁶³ CJCE du 9 novembre 2000, C-404/98, J. Plum, Recueil de jurisprudence 2000 page I-09379.

⁶⁴ CJCE, du 9 novembre 2000, C-404/98, J. Plum, point 19-22, op cit.

membre à partir duquel il procède au détachement⁶⁵. Le règlement d'application est plus précis encore puisqu'il reprend la jurisprudence mentionnée ci dessus. L'article 14.2. exige l'exercice « *d'activités substantielles autres que des activités de pure administration interne sur le territoire de l'État membre dans lequel il est établi* ». L'appréciation de ce critère doit tenir compte de « *tous les facteurs caractérisant les activités de l'entreprise en question; les facteurs pertinents doivent être adaptés aux caractéristiques propres de chaque employeur et à la nature réelle des activités exercées* »⁶⁶.

La Commission administrative pour la coordination des systèmes de sécurité sociale a précisé en 2009 les critères d'appréciation à utiliser :

« Pour déterminer, si nécessaire ou en cas de doute, si un employeur exerce généralement des activités substantielles sur le territoire de l'État membre où il est établi, l'institution compétente de ce dernier est tenue d'examiner l'ensemble des facteurs caractérisant les activités exercées par cet employeur tels que, notamment, :le lieu du siège de l'entreprise et de son administration, l'effectif du personnel administratif travaillant respectivement dans l'État membre d'établissement et dans l'autre État membre, le lieu où les travailleurs détachés sont recrutés et celui où sont conclus la plupart des contrats avec les clients, la

⁶⁵ Règlement n° 883/2004 du 29 avril 2004 portant sur la coordination des systèmes de sécurité sociale. Article 12 « Règles particulières

1. La personne qui exerce une activité salariée dans un État membre pour le compte d'un employeur y exerçant normalement ses activités, et que cet employeur détache pour effectuer un travail pour son compte dans un autre État membre, demeure soumise à la législation du premier État membre, à condition que la durée prévisible de ce travail n'excède pas vingt-quatre mois et que la personne ne soit pas envoyée en remplacement d'une autre personne.

2. La personne qui exerce normalement une activité non salariée dans un État membre et qui part effectuer une activité semblable dans un autre État membre demeure soumise à la législation du premier État membre, à condition que la durée prévisible de cette activité n'excède pas vingt-quatre mois ».

⁶⁶ Règlement n° 987/2009 du 16 septembre 2009 fixant les modalités d'application du règlement (CE) no 883/2004 portant sur la coordination des systèmes de sécurité sociale.

« Article 14 Précisions relatives aux articles 12 et 13 du règlement de base 2. Aux fins de l'application de l'article 12, paragraphe 1, du règlement de base, les termes «y exerçant normalement ses activités» désignent un employeur qui exerce généralement des activités substantielles autres que des activités de pure administration interne sur le territoire de l'État membre dans lequel il est établi.

Ce point est déterminé en tenant compte de tous les facteurs caractérisant les activités de l'entreprise en question; les facteurs pertinents doivent être adaptés aux caractéristiques propres de chaque employeur et à la nature réelle des activités exercées».

*législation applicable aux contrats conclus par l'entreprise avec ses travailleurs, d'une part, et avec ses clients, d'autre part, les chiffres d'affaires réalisés pendant une période suffisamment caractéristique dans chaque État membre concerné, le nombre de contrats exécutés dans l'État d'envoi. Cette liste ne saurait être exhaustive, le choix des facteurs devant être adapté à chaque cas spécifique et tenir compte de la nature réelle des activités exercées par l'entreprise dans l'État d'établissement ».*⁶⁷

2. Le contrôle de cette exigence

Si l'exercice d'une activité «normale» dans l'Etat d'établissement est une condition inscrite dans les règlements communautaires en matière de sécurité sociale, force est de constater qu'elle est devenue une condition de fond de l'usage de la libre prestation de services au vu de la jurisprudence de la CJUE.

La réalité de l'entreprise fait l'objet d'investigations par les administrations de contrôle et notamment par les administrations du travail de l'Etat d'accueil; c'est l'une des questions essentielles sur lesquelles portent les échanges entre les bureaux de liaison.

L'absence d'activité significative fait l'objet d'un contentieux abondant et permet d'invalider l'affiliation des salariés détachés dans l'Etat d'origine pour les soumettre au régime de l'Etat de la prestation de travail⁶⁸.

Certains Etats comme la France imposent au destinataire de la prestation de vérifier dès la conclusion du contrat, puis tous les 6 mois, que son cocontractant établi dans un autre Etat

⁶⁷ Commission administrative de coordination des systèmes de sécurité sociale, décision A2 du 12 juin 2009, Journal officiel n° C 106 du 24/04/2010 p. 0005 – 0008.

⁶⁸ CSAS 13.01.2006, CCSS c/ K-INDUSTRIE s.a., N° du reg.: CCSS 2006/0008, N° : 2005/0073, (CAAS-20050314)

membre est en capacité de fournir les documents attestant de cet établissement⁶⁹. Outre une activité significative dans l'Etat d'établissement, le prestataire doit être en capacité d'attester que les salariés qu'il détache sont régulièrement employés.

B. L'emploi de salariés en situation régulière

Le prestataire de services doit connaître avant le détachement la nature des exigences qui peuvent lui être imposées dans l'Etat de la prestation relativement aux liens qu'il entretient avec sa main d'œuvre.

⁶⁹ Article L8222-4 code du travail : « *Lorsque le cocontractant intervenant sur le territoire national est établi ou domicilié à l'étranger, les obligations dont le respect fait l'objet de vérifications sont celles qui résultent de la réglementation d'effet équivalent de son pays d'origine et celles qui lui sont applicables au titre de son activité en France* ».

Article D8222-7 code du travail « *La personne qui contracte, lorsqu'elle n'est pas un particulier répondant aux conditions fixées par l'article D. 8222-6, est considérée comme ayant procédé aux vérifications imposées par l'article L. 8222-4 si elle se fait remettre par son cocontractant établi ou domicilié à l'étranger, lors de la conclusion du contrat et tous les six mois jusqu'à la fin de son exécution :*

1° Dans tous les cas, les documents suivants :

a) Un document mentionnant son numéro individuel d'identification attribué en application de l'article 286 ter du code général des impôts. Si le cocontractant n'est pas tenu d'avoir un tel numéro, un document mentionnant son identité et son adresse ou, le cas échéant, les coordonnées de son représentant fiscal ponctuel en France ;
b) Un document attestant la régularité de la situation sociale du cocontractant au regard du règlement (CEE) n° 1408 / 71 du 14 juin 1971 ou d'une convention internationale de sécurité sociale ou, à défaut, une attestation de fourniture de déclarations sociales émanant de l'organisme français de protection sociale chargé du recouvrement des cotisations sociales incombant au cocontractant et datant de moins de six mois ;
2° Lorsque l'immatriculation du cocontractant à un registre professionnel est obligatoire dans le pays d'établissement ou de domiciliation, l'un des documents suivants :

a) Un document émanant des autorités tenant le registre professionnel ou un document équivalent certifiant cette inscription;

b) Un devis, un document publicitaire ou une correspondance professionnelle, à condition qu'y soient mentionnés le nom ou la dénomination sociale, l'adresse complète et la nature de l'inscription au registre professionnel;

c) Pour les entreprises en cours de création, un document datant de moins de six mois émanant de l'autorité habilitée à recevoir l'inscription au registre professionnel et attestant de la demande d'immatriculation audit registre ;

3° Lorsque le cocontractant emploie des salariés pour accomplir une prestation de services d'une durée supérieure à un mois, une attestation sur l'honneur établie par ce cocontractant, certifiant de la fourniture à ces salariés de bulletins de paie comportant les mentions prévues à l'article R. 3243-1 ou de documents équivalents. »

En effet la directive 96/71 indique dans son article 2 §1: « *Aux fins de la présente directive, on entend par travailleur détaché, 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* ».

L'employeur doit être en capacité d'attester de l'emploi régulier des salariés détachés en fournissant aux autorités de contrôle de l'Etat d'accueil certaines données précisées par la CJUE.

1. L'absence de nécessité d'un contrat de travail d'une certaine ancienneté

Les décisions rendues par la CJUE en application de cet article ont permis de dégager un principe de base: la notion d' « *emploi régulier et habituel* » ne pose pas une « *condition de résidence ou d'emploi d'une durée déterminée dans l'État d'établissement de l'entreprise prestataire de service* »⁷⁰.

Les salariés d'une entreprise établie dans un État membre qui sont détachés dans un autre État membre en vue d'y effectuer une prestation de services, « *ne prétendent pas accéder au marché de l'emploi de ce second État, dès lors qu'ils retournent dans leur pays d'origine ou de résidence après l'accomplissement de leur mission* »⁷¹. Cette considération a généré plusieurs conséquences favorables au prestataire.

Il ne peut être exigé du prestataire qu'il justifie d'une période préalable d'emploi du salarié détaché, la Cour considérant que « *l'obligation faite à une entreprise prestataire de services de signaler, préalablement à un détachement, aux autorités locales la présence d'un ou de plusieurs travailleurs salariés à détacher, la durée prévue de cette présence et la ou les prestations de services justifiant le détachement constitue une mesure aussi efficace et moins restrictive que l'exigence en cause* »⁷².

Toutefois cette jurisprudence était contrariée par les exigences tirées de l'ancien règlement 1408/71 qui stipulait à l'article 14§ 1 a) que le salarié détaché était une personne exerçant

⁷⁰ CJUE du 19 janvier 2006, C-244/04, Com c/RFA, Recueil de jurisprudence 2006 page I-00885.

⁷¹ CJUE 21 septembre 2006, C-168/04, COM c/ Autriche, Recueil de jurisprudence 2006 page I-09041.

⁷² CJUE du 21 septembre 2006, op cit.

"une activité salariée sur le territoire d'un État membre au service d'une entreprise dont elle relève normalement".

Cette contrariété est désormais levée puisque le nouveau règlement 883/2004, à l'article 12, a supprimé cette condition⁷³. Le règlement d'application a renforcé l'affaiblissement du lien contractuel liant le prestataire au salarié qu'il détache en précisant dans son article 14 : « *1. Aux fins de l'application de l'article 12, paragraphe 1, du règlement de base, une personne qui exerce une activité salariée dans un État membre pour le compte d'un employeur y exerçant normalement ses activités, et que cet employeur détache dans un autre État membre peut être une personne recrutée en vue de son détachement dans un autre État membre, à condition qu'elle soit, juste avant le début de son activité salariée, déjà soumise à la législation de l'État membre dans lequel est établi son employeur* ».

2. La régularité en cas d'emploi de ressortissants d'Etats tiers

L'emploi de ressortissants d'Etats tiers (hors UE, EEE et Suisse) est fréquent dans les opérations de détachement. La directive 2009/52 du 18 juin 2009⁷⁴, dont la transposition doit être effective au 20 juillet 2011, a toutefois renforcé les obligations de l'employeur⁷⁵ et exigé des sanctions « *effectives, proportionnées et dissuasives à l'encontre de l'employeur concerné* »⁷⁶ qui ne respecterait pas les conditions relatives à l'emploi des ressortissants d'Etats tiers.

⁷³ Règlement n° 883/2004, Article 12 « *Règles particulières 1. La personne qui exerce une activité salariée dans un État membre pour le compte d'un employeur y exerçant normalement ses activités, et que cet employeur détache pour effectuer un travail pour son compte dans un autre État membre,...* ».

⁷⁴ Directive 2009/52 du 18 juin 2009, JOUE L 168/24 du 30 juin 2009.

⁷⁵ Article 4 de la directive 2009/52 du 18 juin 2009 : « *Obligations incombant aux employeurs*

1. Les États membres imposent aux employeurs les obligations suivantes:

a) exiger que les ressortissants de pays tiers, avant d'occuper l'emploi, disposent d'un titre de séjour ou d'une autre autorisation de séjour valables et les présentent à l'employeur;

b) tenir, au moins pendant la durée de la période d'emploi, une copie ou un relevé du titre de séjour ou d'une autre autorisation de séjour, à la disposition des autorités compétentes des États membres en vue d'une éventuelle inspection;

c) notifier aux autorités compétentes désignées par les États membres le début de la période d'emploi d'un ressortissant de pays tiers dans un délai fixé par chaque État membre».

⁷⁶ Articles 5, 6 et 7 de la directive 2009/52.

L'employeur doit par conséquent connaître les règles spécifiques relatives à cette catégorie de main d'œuvre. La CJUE s'est prononcée sur la nature des informations exigibles dans l'Etat d'exécution de la prestation : « *une simple déclaration préalable attestant que les travailleurs concernés sont en situation régulière, notamment au regard des conditions de résidence, d'autorisation de travail et de couverture sociale, dans l'Etat membre où cette entreprise les emploie* ». Cette exigence "n'excède pas ce qui est nécessaire pour prévenir les abus auxquels peut donner lieu la mise en œuvre de la liberté de prestation des services »⁷⁷. Il ne peut être tenu de fournir les autorisations de séjour et d'emploi de ces travailleurs. Il faut et il suffit que les formalités soient respectées dans l'Etat d'établissement et que l'employeur atteste dans sa déclaration qu'ils sont en situation légale. Les autorités de contrôle pourront alors solliciter les administrations publiques de l'Etat d'origine notamment par échanges d'informations entre bureaux de liaison et l'employeur devra être en capacité de fournir les éléments demandés à l'administration de l'Etat de son établissement.

C. L'affiliation des salariés au régime de sécurité sociale de l'État d'établissement

L'intérêt majeur du détachement réside dans la faculté ouverte par les articles 14 du règlement 1408/71 et le nouvel article 12 du Règlement n°883/2004 qui a vocation à le remplacer depuis le 1 mai 2010⁷⁸. Cette dérogation a pour « *objet de promouvoir la libre prestation des services au bénéfice des entreprises qui en font usage en envoyant des travailleurs dans d'autres Etats membres que celui dans lequel elles sont établies. En effet elle vise à surmonter les obstacles susceptibles d'entraver la libre circulation des travailleurs et*

⁷⁷ CJUE du 21 octobre 2004, C-445/03, COM /LUX, Recueil de jurisprudence 2004 page I-10191 et CJUE du 1 octobre 2009, C-219/08, COM c/ Belgique, JO C 282 du 21.11.2009.

⁷⁸ Article 12 du Règlement n° 883/2004 « *La personne qui exerce une activité salariée dans un État membre pour le compte d'un employeur y exerçant normalement ses activités, et que cet employeur détache pour effectuer un travail pour son compte dans un autre État membre, demeure soumise à la législation du premier État membre* ».

également à favoriser l'interpénétration économique en évitant des complications administratives en particulier pour les travailleurs et les entreprises »⁷⁹.

1. L'affiliation préalable au régime de sécurité sociale de l'Etat d'établissement

Le détachement de travailleurs dans un autre Etat membre suppose que les salariés soient régulièrement affiliés au régime de sécurité sociale de l'Etat d'envoi et que l'employeur sollicite des institutions compétentes une attestation (A1/ ex E101) qui sera nécessaire dans l'Etat d'exécution de la prestation.

La délivrance de ce certificat, a été prévue par l'article 11 de l'ancien Règlement d'application 574/72 et par le Règlement d'application 987/09⁸⁰. Pendant la période transitoire, jusqu'au 30 avril 2012, et conformément à la décision E1 du 12 juin 2009 de la CACSSS, les formulaires E 101 établis au moyen d'un applicatif peuvent continuer à être délivrés dans le cadre du nouveau règlement en lieu et place du document portable A1 : « *les formulaires E, les documents et les cartes européennes d'assurance maladie (y compris les certificats provisoires de remplacement) délivrés avant la date d'entrée en vigueur des règlements (CE) no 883/2004 et (CE) no 987/2009 restent valables et sont pris en considération par les autorités des autres États membres même après cette date, jusqu'au terme de leur période de validité ou jusqu'à leur retrait ou leur remplacement par les documents délivrés ou communiqués au titre des règlements (CE) no 883/2004 et (CE) no 987/2009* »⁸¹.

⁷⁹ CJCE du 10 février 2000, C-202/97, FTS, point 28, op cit.

⁸⁰ Règlement n°987/09 du 16 septembre 2009 fixant les modalités d'application du règlement (CE) n° 883/2004. Article 15 : « *Sauf disposition contraire de l'article 16 du règlement d'application, lorsqu'une personne exerce son activité dans un État membre autre que l'État membre compétent conformément au titre II du règlement de base, l'employeur ou, si la personne n'exerce pas une activité salariée, la personne concernée en informe, préalablement lorsque c'est possible, l'institution compétente de l'État membre dont la législation est applicable. Cette institution met sans délai à la disposition de la personne concernée et de l'institution désignée par l'autorité compétente de l'État membre où l'activité est exercée des informations sur la législation applicable à la personne concernée, conformément à l'article 11, paragraphe 3, point b), ou à l'article 12 du règlement de base* ».

⁸¹ Décision A1 de la commission administrative de coordination des systèmes de sécurité sociale du 12 juin 2009 établissant les modalités pratiques concernant la période transitoire aux fins de l'échange de données par voie électronique visé à l'article 4 du règlement (CE) no 987/2009 du Parlement européen et du Conseil, JO C 106 du 24 avril 2010.

Encore faut il que l'employeur ait procédé à cette affiliation et qu'il puisse en attester dans l'Etat d'accueil.

2. L'utilité du certificat E 101/ A1

Le certificat à solliciter auprès des institutions compétentes de l'Etat d'origine, permet à la fois de poser une présomption du maintien au régime de sécurité sociale de cet Etat et d'attester que le salarié est présent dans le cadre d'un détachement.

En effet, la présentation du formulaire A1 crée une présomption d'affiliation au régime de sécurité sociale liant l'organisme compétent et les juges de l'Etat d'accueil. Aussi longtemps que le certificat E101/A1 n'est pas retiré ou déclaré invalide, l'institution compétente de l'Etat d'accueil ne saurait soumettre les travailleurs en question à son propre régime de sécurité sociale⁸².

L'absence de cette attestation peut, selon la législation de l'Etat de la prestation, induire des poursuites au titre du travail illégal. En France, cet élément conjugué avec une infraction à la législation sur le prêt de main d'œuvre, sur l'emploi de travailleurs étrangers non munis d'un titre de travail et sur le travail dissimulé permet des poursuites pénales pouvant atteindre le destinataire de services⁸³.

Les agents de contrôle des Etats d'accueil sont en droit de demander cette attestation qui garantit au prestataire le droit de déroger au principe de base des règlements communautaires qui veut que le travailleur soit affilié au régime de sécurité sociale de l'Etat dans lequel il travaille⁸⁴.

L'arrêt de la CJUE du 1er octobre 2009⁸⁵ a également validé un autre usage du certificat: ce document peut être sollicité des travailleurs détachés, ressortissants d'Etat tiers comme moyen

⁸² CJUE 26 janvier 2006, C 2/05, aff. Herbosh Kiere, Recueil de jurisprudence 2006 page I-01079.

⁸³ Cour de cassation, chambre criminelle du 8 juin 2010, N° de pourvoi: 07-87289, publiée au Bulletin.

⁸⁴ Article 11, § 3 point a) du Règlement n° 883/2004 : « *la personne qui exerce une activité salariée ou non salariée dans un Etat membre est soumise à la législation de cet Etat membre* ».

⁸⁵ CJUE du 1er octobre 2009, C-219/08, Aff. Commission c/Belgique, op cit.

parmi d'autres de prouver qu'ils sont présents sur le territoire dans le cadre d'un détachement et qu'ils sont par conséquent dispensés de permis de travail.

Dans cette logique, et même si la CJUE a admis que ce certificat puisse être fourni en cours de détachement voire même postérieurement à celui-ci⁸⁶, il reste préférable qu'il soit délivré avant le début de la période concernée.

D. Les formalités administratives : la déclaration préalable de détachement

Près de la moitié des États membres imposent aux prestataires de services détachant des travailleurs sur leur territoire, de procéder à une déclaration préalable de détachement à leurs autorités⁸⁷. Toutefois certaines législations ne l'imposent que dans certains secteurs professionnels (cas de l'Allemagne) ou en exonèrent certaines activités (cas de la Belgique). La déclaration préalable peut être exigée en sus d'autres déclarations concomitantes, comme c'est le cas au Luxembourg qui exige une « *notification d'une prestation de services occasionnelle et temporaire* » adressée au Ministère des classes moyennes.

1. La validité de principe de la déclaration préalable

Ce système de déclaration préalable, selon les formalités exigées par les États membres, peut constituer, dans certains cas, une entrave à la libre prestation de services. Néanmoins, la CJUE a jugé que certaines formalités pouvaient être maintenues lorsqu'elles répondent « *à une raison impérieuse d'intérêt général qui n'est pas déjà sauvegardée par les règles auxquelles le prestataire est soumis dans l'État membre où il est établi, qu'elle soit propre à*

⁸⁶ CJUE du 30 mars 2000, C178/97, point 53 et 54 aff. Banks, Recueil de jurisprudence 2000 page I-02005 : « *En outre, en délivrant le certificat E 101 en vertu de l'article 11 bis, l'institution compétente d'un État membre se borne à déclarer que le travailleur non salarié concerné demeure soumis à la législation de cet État membre tout au long d'une période donnée au cours de laquelle il effectue un travail sur le territoire d'un autre État membre. Or, une telle déclaration, s'il est préférable qu'elle intervienne avant le début de la période concernée, peut aussi être effectuée au cours de cette période, voire après son expiration.*

Rien ne s'oppose, dans ces conditions, à ce que le certificat E 101 produise, le cas échéant, des effets rétroactifs ».

⁸⁷ Extrait de la communication de la Commission : "Orientations concernant le détachement de travailleurs effectué dans le cadre d'une prestation de services", 04 avril 2006, SEC(2006) 439. Il s'agit des États suivants : Autriche, Belgique, Allemagne, Espagne, France, Grèce, Luxembourg, Hongrie, Lettonie, Malte, Pays-Bas et Portugal.

garantir la réalisation de l'objectif qu'elle poursuit et qu'elle n'aille pas au delà de ce qui est nécessaire pour l'atteindre»⁸⁸.

2. Le contenu de la déclaration préalable

Chaque Etat est libre de déterminer le contenu de la déclaration préalable sous réserve que son contenu soit nécessaire pour prévenir les abus dans l'Etat de la prestation.

La déclaration préalable se limitant à « *signaler, préalablement à un détachement, aux autorités locales la présence d'un ou de plusieurs travailleurs salariés à détacher, la durée prévue de cette présence et la ou les prestations de services justifiant le détachement* »⁸⁹ est considérée comme valable.

La déclaration préalable « *attestant que les travailleurs concernés sont en situation régulière, notamment au regard des conditions de résidence, d'autorisation de travail et de couverture sociale, dans l'État membre où cette entreprise les emploie [est] une mesure qui, en principe, n'excède pas ce qui est nécessaire pour prévenir les abus auxquels peut donner lieu la mise en œuvre de la liberté de prestation des services* »⁹⁰.

Les déclarations préalables présentent un noyau dur globalement similaire: identification de l'entreprise détachante, identification des salariés, dates du début du détachement et durée prévisible, lieux d'exécution de la prestation⁹¹.

Ce contenu minimal permet aux administrations de procéder aux contrôles nécessaires en vue de garantir le respect des règles sociales de l'Etat d'accueil.

Certains formulaires exigent des informations complémentaires précises telles que les horaires de travail, les périodes de repos (cas de la France et de la Belgique), le niveau des salaires (cas de la France) ou la date de conclusion du contrat de travail. Dans le cas du

⁸⁸ CJUE du 21 octobre 2004, Commission/Luxembourg, C-445/03, Rec. p. I-10191.

⁸⁹ CJCE du 21 09 2006, C-168/04, Com/ République d'Autriche, op cit .

⁹⁰ CJUE du 21 octobre 2004, Commission/Luxembourg, C-445/03, Rec. p. I-10191, point 46; CJUE du 19 janvier 2006, Commission/Allemagne, C-244/04, Rec. p. I-885, points 41 et 42.

⁹¹ A titre d'exemple: pour le Luxembourg: article L. 142-2 du code du travail. Pour la Belgique: article 4§1 de l'arrêté royal du 20 mars 2007, le Moniteur Belge du 28 mars 2007, p16981. Pour la RFA: article 18, al1 et 2 de la Loi AEntG. Pour la France : R 1263-3 du code du travail.

Luxembourg, ces renseignements ne sont pas demandés mais le prestataire doit fournir l'adresse de la personne qui sera en possession des documents sociaux sur le territoire du lieu d'exécution de la prestation.

Enfin certaines déclarations exigent l'identification de l'utilisateur (Belgique) ou du donneur d'ordre (France) alors que d'autres se contentent du lieu d'exécution de la prestation (RFA, Luxembourg).

Par ailleurs la déclaration exigée en Allemagne contient une clause par laquelle le prestataire s'engage à respecter les règles sociales de l'Etat d'accueil telles qu'elles résultent de l'AEntG. (Loi sur le détachement des travailleurs).

3. L'usage de la déclaration préalable

L'usage de la déclaration préalable traduit plus l'état de l'organisation interne de l'administration qui réceptionne ces déclarations, généralement les administrations qui sont en charge du contrôle des détachements, que les contrôles que laissent envisager la teneur des informations demandées. En clair, l'exigence quant au contenu n'est pas synonyme de contrôle renforcé.

La gestion électronique des déclarations préalables permet la simplification des formalités pour le prestataire qui entre les données requises via le portail dédié aux déclarations préalables. En Belgique, ce portail est <http://www.limosa.be>. Cet outil n'est qu'un élément d'une base de données beaucoup plus ambitieuse "GENESIS" (Gathering Evidences from National Enquiries for Social Inspection Services), qui regroupe d'autres bases de données provenant d'autres déclarations sociales, telles que celles exigées des entreprises établies en Belgique (déclaration d'embauche, affiliation à la sécurité sociale (Dimona)), demande d'attestation E101/A1 pour les entreprises établies sur le territoire et souhaitant détacher des salariés dans un autre Etat membre (Gotot out), réception des attestations E101/A1 des administrations étrangères (Gotot in). L'objectif, à terme, est de parvenir à un guichet unique pour les entreprises étrangères, leur permettant de fournir des données uniques à usage multiple. Du point de vue de l'administration, un tel outil permet non seulement de gérer des statistiques fiables au plan national, mais également de mettre à la disposition des agents des administrations concernées les données nécessaires à leur champ de contrôle, qu'ils exercent sur le champ du droit du travail ou de la sécurité sociale.

L'absence de déclaration est différemment traitée selon les législations internes : de l'amende pouvant atteindre 30 000€ en Allemagne ⁹² à la contravention de 4ème classe soit au plus 750€ pour la législation française ⁹³.

Elles peuvent impliquer le destinataire qui peut être tenu au lieu et place du prestataire défaillant de procéder à la déclaration, sous peine de sanctions (cas de la Belgique).

Section 2 Les règles applicables pendant le détachement des travailleurs

Dès lors que le prestataire se sera assuré qu'il remplit les conditions précitées, il va, en sa qualité d'employeur juridique, être tenu de respecter certaines dispositions de la législation du travail de l'Etat d'exécution de la prestation.

Ces règles s'appuient sur une règle de fond en matière de détachement : le maintien d'un lien organique entre l'employeur et le travailleur détaché pendant le détachement. Elle découle tant de la directive détachement⁹⁴ que de l'interprétation du Règlement communautaire n°883/2004⁹⁵.

Pour vérifier l'existence du lien organique entre l'employeur et son salarié et son maintien pendant toute l'opération de détachement *«il y a lieu de prendre en compte un faisceau d'éléments, notamment la responsabilité en matière de recrutement, de contrat de travail, de rémunération (sans préjudice d'éventuels accords entre l'employeur de l'Etat d'envoi et*

⁹² Article 18§1 Loi AEntG: pour omission de transmettre, omission de transmettre en temps utile, déclaration incorrecte, non complète ou contraire aux formes prescrites.

⁹³ R1264-1 du code du travail.

⁹⁴ Article 1,§3 de la Directive détachement.

⁹⁵ Article 1 §1a), b) et c) de la Directive 96/71/CE du parlement européen et du conseil du 16 décembre 1996, article et Décision A2 du 12 juin 2009 de la commission administrative des communautés européennes pour la sécurité sociale des travailleurs migrants contenant la liste des différentes conditions nécessaires à l'application de l'article 12 du règlement 883/2004. Considérant 3 et 4 : *« À cet égard, la première condition décisive pour l'application de l'article 12, paragraphe 1, dudit règlement est l'existence d'un lien organique entre l'employeur qui a embauché le travailleur et celui-ci. La protection du travailleur et la sécurité juridique à laquelle ce dernier et l'institution à laquelle il est affilié peuvent prétendre exigent que toutes les garanties soient données quant au maintien du lien organique pendant la période du détachement ».*

l'entreprise de l'Etat d'emploi concernant le versement de la rémunération aux travailleurs) et de licenciement et le pouvoir de déterminer la nature du travail»⁹⁶.

A. La détermination de la législation en matière de droit du travail

L'entreprise prestataire est tenue de respecter dans l'Etat d'exécution de la prestation, les règles énoncées à l'article 3 de la directive détachement. Les Etats ont par conséquent tous mis à disposition sur des sites internet une information relative à la teneur de ces obligations même si, en raison des sources et de l'importance de ces règles, cette information s'avère complexe à délivrer.

1. L'identification des règles sociales applicables dans l'Etat d'accueil

La détermination des règles applicables aux entreprises prestataires étrangères relève d'un système complexe mais visant à éviter les pratiques de dumping social et à protéger les conditions de travail et d'emploi des travailleurs détachés.

Ces conditions d'emploi minimales recouvrent un certain nombre de matières définies à l'article 3, §1 de la directive 96/71⁹⁷ : « *Les États membres veillent à ce que, quelle que soit la loi applicable à la relation de travail, les entreprises visées à l'article 1er paragraphe 1 garantissent aux travailleurs détachés sur leur territoire les conditions de travail et d'emploi concernant les matières visées ci-après [-----]*

a) les périodes maximales de travail et les périodes minimales de repos;

b) la durée minimale des congés annuels payés;

c) les taux de salaire minimal, y compris ceux majorés pour les heures supplémentaires; le présent point ne s'applique pas aux régimes complémentaires de retraite professionnels;

⁹⁶ Décision A2 du 12 juin 2009 de la commission administrative des communautés européennes pour la sécurité sociale des travailleurs migrants contenant la liste des différentes conditions nécessaires à l'application de l'article 12 du règlement 883/2004 : article 1.2 et article 1.3.

⁹⁷ Directive 96/71/CE du parlement européen et du conseil du 16 décembre 1996 concernant le détachement de travailleurs effectué dans le cadre d'une prestation de services.

d) les conditions de mise à disposition des travailleurs, notamment par des entreprises de travail intérimaire;

e) la sécurité, la santé et l'hygiène au travail;

f) les mesures protectrices applicables aux conditions de travail et d'emploi des femmes enceintes et des femmes venant d'accoucher, des enfants et des jeunes;

g) l'égalité de traitement entre hommes et femmes ainsi que d'autres dispositions en matière de non-discrimination».

Ces règles peuvent ou doivent être écartées dans des cas précis conformément aux paragraphes 2, 3, 4 et 5 de l'article 3. Par conséquent l'information devra faire apparaître les dérogations obligatoires et facultatives éventuelles appliquées dans l'Etat d'accueil, au taux de salaire minimal, au temps de travail et de repos et indiquer les règles pesant plus particulièrement sur les entreprises de travail temporaire.

2. Mise en œuvre dans l'État

La directive n'admet l'application de ces règles au prestataire que si elles sont fixées par « *des dispositions législatives, réglementaires ou administratives et/ou par des conventions collectives ou sentences arbitrales déclarées d'application générale* » applicables aux activités dans le domaine de la construction visées en annexe. Mais elle admet aussi que les Etats membres puissent imposer « *aux entreprises nationales et aux entreprises d'autres États, d'une façon égale:*

- *des conditions de travail et d'emploi concernant des matières autres que celles visées au paragraphe 1 premier alinéa, dans la mesure où il s'agit de dispositions d'ordre public;*
- *des conditions de travail et d'emploi fixées dans des conventions collectives ou sentences arbitrales au sens du paragraphe 8 et concernant des activités autres que celles visées à l'annexe »⁹⁸.*

⁹⁸ Article 3 §10 de la Directive 96/71

L'importance des règles sociales applicables sera variable selon que l'Etat s'en tient à la stricte application de l'article 3§1, tiret 1 et 2 (application des dispositions législatives, réglementaires ou administratives et/ou par des conventions collectives ou sentences arbitrales déclarées d'application générale concernant les activités dans le domaine de la construction) ou selon qu'il a décidé d'utiliser l'article 3 §10.

A titre d'exemples, la France⁹⁹ et le Luxembourg¹⁰⁰ ont fait usage de cette dernière faculté, le Luxembourg ayant révisé récemment certaines de ses dispositions considérées comme non conformes par la CJUE¹⁰¹.

⁹⁹ Article L1262-4 du code du travail « *Les employeurs détachant temporairement des salariés sur le territoire national sont soumis aux dispositions légales et aux stipulations conventionnelles applicables aux salariés employés par les entreprises de la même branche d'activité établies en France, en matière de législation du travail, pour ce qui concerne les matières suivantes : 1° Libertés individuelles et collectives dans la relation de travail ; 2° Discriminations et égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ; 3° Protection de la maternité, congés de maternité et de paternité, congés pour événements familiaux ; 4° Conditions de mise à disposition et garanties dues aux salariés par les entreprises exerçant une activité de travail temporaire ; 5° Exercice du droit de grève ; 6° Durée du travail, repos compensateurs, jours fériés, congés annuels payés, durée du travail et travail de nuit des jeunes travailleurs ; 7° Conditions d'assujettissement aux caisses de congés et intempéries ; 8° Salaire minimum et paiement du salaire, y compris les majorations pour les heures supplémentaires ; 9° Règles relatives à la santé et sécurité au travail, âge d'admission au travail, emploi des enfants ; 10° Travail illégal. »*

¹⁰⁰ Article L 010-1 du code du travail luxembourgeois : « *Constituent des dispositions d'ordre public applicables à tous les salariés exerçant une activité sur le territoire du Grand-Duché de Luxembourg toutes les dispositions légales, réglementaires, administratives, ainsi que celles résultant de conventions collectives déclarées d'obligation générale ou d'une décision d'arbitrage ayant un champ d'application similaire à celui des conventions collectives d'obligation générale ou d'un accord en matière de dialogue social interprofessionnel déclaré d'obligation générale ayant trait:*

1. au contrat de travail écrit ou au document établi en vertu de la directive 91/533/CEE du 14 octobre 1991 relative à l'obligation de l'employeur d'informer le salarié des conditions applicables au contrat ou à la relation de travail; 2. au salaire social minimum et à l'adaptation automatique du salaire à l'évolution du coût de la vie; 3. à la durée du travail, au temps de pause, au repos journalier et au repos hebdomadaire; 4. au congé payé; 5. aux congés collectifs; 6. aux jours fériés légaux; 7. à la réglementation du travail intérimaire et du prêt de main-d'œuvre; 8. à la réglementation du travail à temps partiel et à durée déterminée; 9. aux mesures de protection applicables aux conditions de travail et d'emploi des enfants et des jeunes, des femmes enceintes et des femmes venant d'accoucher; 10. à la non-discrimination; 11. aux conventions collectives de travail; 12. à l'inactivité obligatoire conformément à la législation sur le chômage intempéries et le chômage technique; 13. au travail clandestin ou illégal, y compris les dispositions concernant les autorisations de travail pour salariés non ressortissants d'un Etat membre de l'Espace économique européen; 14. à la sécurité et la santé des salariés sur le lieu de travail en général et plus particulièrement aux prescriptions minimales de sécurité et de santé établies par voie de règlement grand-ducal sur base de l'article L. 314-2. »

¹⁰¹ CJUE Commission c/ Luxembourg 19 juin 2008, aff. C 319/06.

Nouvel article L141-1 du code du travail luxembourgeois : « (1) *Les dispositions du paragraphe 1er de l'article L. 010-1, à l'exclusion des points 1, 8 et 11, sont applicables aux entreprises qui, dans le cadre d'une prestation*

En présence d'un dispositif conventionnel étendu par branche professionnelle, l'information à délivrer peut s'avérer complexe.

La rubrique détachement du site internet de l'administration allemande indique les dispositions législatives et réglementaires applicables et les secteurs professionnels dans lesquels une convention collective est applicable aux travailleurs détachés¹⁰². Le prestataire/employeur n'a pas accès au contenu précis des règles s'il ne maîtrise pas la langue allemande mais il est rendu attentif à l'existence de ces règles conventionnelles par un tableau traduit en 2 langues.

La Belgique indique dans la rubrique détachement du site internet du Service public fédéral de l'emploi du travail et de la concertation sociale¹⁰³ les règles légales et conventionnelles en 3 langues avec traduction des accords collectifs. Mais le site indique « *Vous pouvez obtenir à titre d'exemples, des renseignements supplémentaires en consultant les documents relatifs aux Commissions paritaires suivantes...* ».

Le prestataire qui n'entrerait pas dans le champ professionnel visé ne sait donc pas s'il est susceptible d'être visé par d'autres accords que ceux listés.

La France se contente de renvoyer le prestataire sur le site à partir duquel toutes les conventions collectives étendues peuvent être consultées. Mais outre la difficulté d'identifier la convention et les accords portant sur des points particuliers qui relèvent du noyau dur des règles, et leur extension, le site n'est proposé qu'en français. Il est donc tout à fait impossible

de services transnationale, détachent des salariés sur le territoire du Grand-Duché, à l'exception des entreprises de la marine marchande maritime.

L'adaptation automatique des salaires à l'évolution du coût de la vie prévue au point 2. du paragraphe (1) de l'article L. 0101 s'applique, pour les salariés détachés, uniquement par rapport au salaire social minimum légal ou par rapport aux taux de salaires minima applicables dans le secteur, la branche et/ou la profession par application d'une convention collective déclarée d'obligation générale».

¹⁰² www.zoll.de: les secteurs visés sont: Collecte et traitement des déchets, Formation initiale et continue, Bâtiment et travaux publics, Travaux spéciaux dans des mines de houille, Services de messagerie, Couverture de bâtiments, Electricité, Horticulture, paysagisme et construction de terrains de sports, Nettoyage industriel, Montage d'échafaudages, Peinture et vernissage, Travaux de montage sur les chantiers, Secteur des soins à la personne, Services de sécurité, Taille et sculpture de la pierre, Services de blanchisserie dans l'entreprise du client destinataire.

¹⁰³ <http://www.employment.belgium.be/defaultTab.aspx?id=6224>.

pour un prestataire de connaître ses contraintes juridiques lorsqu'elles résultent de dispositifs conventionnels.

La seule exception notable dans le paysage de l'information par internet est le site développé par les partenaires sociaux européens du secteur de la construction : le site www.posting-workers.eu développé par la Fédération de l'industrie européenne de la construction (FIEC) et la Fédération européenne des travailleurs de la construction et du bois (EFBWW). Ce site présente, pour les 27 Etats membres, une information propre à chaque Etat, en fournissant les informations essentielles, c'est-à-dire la législation nationale applicable en vertu de la directive détachement et les coordonnées des sites internet des partenaires sociaux nationaux du secteur professionnel. L'information est fournie dans la langue de l'Etat sollicité et en anglais.

Sa spécificité, un seul secteur professionnel traité, facilite la mise à disposition d'informations. Il est le seul à fournir très exactement des grilles de classification issues des conventions collectives et les niveaux de salaires associés.

En l'absence d'informations précises sur le site internet, il apparaît indispensable de fournir une assistance téléphonique multilingue aux prestataires. Ceci d'autant que l'ensemble de ces règles peuvent éventuellement être écartées au profit de la législation de l'Etat d'origine.¹⁰⁴

B. L'application des règles analogues ou plus favorables de l'Etat d'origine

Les règles de l'Etat d'accueil peuvent être écartées « *dans la mesure où l'intérêt (défendu par cette réglementation) n'est pas sauvegardé par les règles auxquelles le prestataire est soumis dans l'Etat membre où il est établi* »¹⁰⁵, lorsque les salariés « *jouissent déjà, par application de la loi ou de conventions collectives dans l'Etat membre d'origine, de conditions de travail et d'emploi plus favorables en ce qui concerne des matières visées par ladite disposition* »¹⁰⁶.

¹⁰⁴ Pour plus d'informations sur la manière dont les sites tentent de présenter les dispositifs conventionnels, voir la partie II, p.146 et suiv.

¹⁰⁵ CJUE 25 octobre 2001, Affaire C-49/98, FINALARTE, point 31, Recueil de jurisprudence 2001 page I-07831.

¹⁰⁶ CJUE, 03 avril 2008, Affaire C-346/06, RÜFFERT, point 34, JO C 128 du 24.5.2008, p. 9–9.

Dès lors la comparaison des deux législations doit être rendue possible dans l'Etat d'accueil en fournissant des règles précises. En effet, en prenant l'exemple du salaire minimum, il apparaît que l'information doit préciser les éléments inclus et exclus de la base de calcul, sachant que la directive rappelle à l'alinéa 2 du §7 de l'article 3 que « *Les allocations propres au détachement sont considérées comme faisant partie du salaire minimal, dans la mesure où elles ne sont pas versées à titre de remboursement des dépenses effectivement encourues à cause du détachement, telles que les dépenses de voyage, de logement ou de nourriture* ».

Le site allemand http://www.zoll.de/d0_zoll_im_einsatz/b0_finanzkontrolle/e0_aentg/a0_info_ag/b0_mindestlohn/index.html fournit un exemple de bonne pratique à cet égard puisqu'il détaille précisément les éléments inclus et exclus du salaire brut.

C. Indiquer les corps de contrôle et les documents exigibles

Les cultures en matière de contrôle varient d'un Etat membre à l'autre et l'attention des entreprises devrait être portée sur les corps de contrôle auxquels elles sont susceptibles d'être confrontées dans l'Etat de la prestation, d'autant que le fait de faire obstacle à leurs fonctions est souvent passible de sanctions.

Le prestataire doit en outre pouvoir se préparer aux contrôles éventuels, et être informé des documents exigibles et des éventuelles sanctions pouvant découler de la non-présentation de ces documents.

Cette information est fournie sur tous les sites analysés et laisse entrevoir de considérables différences quant à la teneur des documents exigibles par les corps de contrôle. Ils se contentent toutefois de préciser les seuls documents exigibles par les corps de contrôle de l'administration du travail ou de celle qui est en charge du contrôle des détachements.

CHAPITRE III. GARANTIR LA PROTECTION DES TRAVAILLEURS PAR UNE INFORMATION ADEQUATE

Les salariés détachés bénéficient en tant que tels et pour la durée du détachement de certains droits sociaux liés à l'exécution de leur prestation de travail dans un Etat autre que celui dans lequel ils ont conclu leur contrat de travail. Mais la réalité, telle que contrôlée par les corps d'inspection, indique qu'ils sont bien loin de les connaître et de les faire valoir. La précarité de leur condition de travailleur détaché, la durée de leurs missions, les obstacles linguistiques sont autant de facteurs qui expliquent la faible effectivité des règles sociales inscrites dans la directive détachement. Améliorer leur information et celle de ceux qui sont susceptibles de les aider à faire valoir leurs droits, repenser les modes de diffusion de cette information concourraient d'une part à une meilleure protection d'autre part à une meilleure effectivité du droit (Section 1). Il conviendra donc de préciser le contenu de l'information à délivrer, cette information devant leur permettre d'anticiper leur départ et de faire valoir leurs droits dans l'Etat d'accueil (Section 2).

Section 1. Des règles protectrices des travailleurs détachés largement méconnues

Les travailleurs détachés sont bien souvent dans l'ignorance des spécificités juridiques attachées à l'opération de détachement. L'expérience montre qu'ils ignorent parfois même jusqu'à l'identité de leur employeur pendant le détachement sur le territoire de l'Etat d'exécution de la prestation. Ils se manifestent généralement en cas de défaillance quant au paiement de la rémunération promise, situation qui les plonge dans des difficultés matérielles sur le territoire de l'Etat d'accueil.

Lorsqu'ils interviennent au sein d'une entreprise prestataire dotée d'instances de représentants du personnel, ils sont également souvent méconnus par ces derniers qui ignorent leur présence et les contrats souscrits qui la sous-tendent. La durée de leur présence souvent réduite, le nombre de prestataires présents sur les lieux de travail et la sous-traitance en cascade ne favorisent ni leur intégration dans l'entreprise bénéficiaire de la prestation, ni a fortiori les liens avec les représentants du personnel de celle-ci. A cet égard, ils sont dans une situation encore plus défavorable que les salariés de prestataires nationaux détachés dans une entreprise utilisatrice, car à la difficulté d'intégrer ces publics, inhérente aux opérations de détachement,

s'ajoutent les obstacles culturels et linguistiques. Les représentants du personnel implantés dans l'entreprise destinataire, qui pourraient légitimement apparaître comme des personnes ressources, sont bien souvent démunis devant ces situations complexes dans lesquelles ils doutent eux même des règles applicables en raison de la complexité des montages juridiques et de l'établissement de l'employeur juridique dans un autre Etat membre.

Aussi l'information destinée aux travailleurs détachés profitera sans aucun doute aux représentants du personnel présents dans l'entreprise destinataire des services (à supposer qu'il y en ait, ce qui est loin d'être garanti dans les secteurs professionnels tels que l'agriculture ou le secteur des spectacles).

Les effets de la méconnaissance des règles sont connus: les salariés détachés acceptent de travailler dans des conditions d'hygiène et de sécurité dangereuses pour leur santé et au delà de la durée maximale de travail prévue par la législation de l'Etat d'accueil, acceptent des niveaux de rémunération inférieurs au minimum légal ou conventionnel applicable sur le territoire de l'Etat d'accueil, etc... Leur dépendance à l'égard de leur employeur, associé au fait que la rémunération convenue soit, tout en étant illégale dans l'Etat d'accueil, supérieure à celle dont ils bénéficieraient dans leur Etat de résidence, ne les incitent pas à rechercher des informations sur leurs droits et à en réclamer l'application.

A. La nécessité de délivrer une information spécifique aux travailleurs

Les règles explicitées au chapitre II. s'imposent à l'employeur responsable des conditions de travail et d'emploi de ses salariés qui doit en garantir le respect. Ces règles doivent être portées à la connaissance du salarié. Elles sont complexes comme vu précédemment et pour être efficaces elles devraient être fournies dans la langue de celui à qui elle s'adresse et tenir compte de sa situation particulière de travail et du secteur professionnel dans lequel il intervient.

Au vu des dispositions du paragraphe 3 de l'article 4 de la directive 96/71¹⁰⁷ qui ne distingue pas entre l'information à délivrer aux entreprises et celle destinée aux travailleurs, beaucoup d'Etats membres se contentent d'une information générale. Elle s'avère insuffisante du point de vue des obligations juridiques pesant sur les prestataires et les destinataires et confuse du point de vue des travailleurs. Seul le site www.zoll.de dispense une information spécifique aux travailleurs sur la page dédiée au détachement.

Les besoins et les responsabilités n'étant pas les mêmes, l'information devrait être propre à ces différentes catégories.

1. La nécessité d'une information générale

Du point de vue du contenu aucun site étudié ne fournit aux travailleurs une information claire et synthétique sur sa condition de travailleur détaché entendu comme le fait

- d'être lié à son employeur pendant toute la durée du détachement
- d'exécuter sa prestation de travail dans un Etat membre autre que son Etat de résidence et d'y bénéficier de certains acquis sociaux, précisément énoncés
- en restant affilié à son régime de sécurité sociale de l'Etat d'accueil mais en bénéficiant dans l'Etat d'accueil d'une prise en charge en matière de sécurité sociale.

La plupart des sites se contentent d'indiquer les règles applicables en vertu de la transposition de la directive "détachement" dans l'Etat d'accueil.

Or il paraît utile de délivrer sur le site de chaque Etat membre, une information générale sur le détachement. Elle permettrait à tout travailleur de comprendre l'opération dans laquelle il est appelé à s'engager dans la langue qu'il maîtrise. Cette information permettrait de l'alerter sur les spécificités de sa situation de travailleur détaché et de l'inciter à s'informer de ces droits dans l'Etat d'accueil.

¹⁰⁷ Article 4§3 de la Directive 96/71: « 3. Chaque État membre prend les mesures appropriées pour que les informations concernant les conditions de travail et d'emploi visées à l'article 3 soient généralement accessibles ».

2. L'information spécifique à destination des travailleurs détachés en provenance des autres Etats membres

Chaque Etat devrait introduire sur son site internet une information visant spécifiquement les travailleurs détachés par une entreprise prestataire sur le territoire national. Cette information pourrait être ciblée sur certains secteurs clés et plus précisément les secteurs professionnels qui, au vu des statistiques nationales, sont les plus touchés par le phénomène du détachement. Cette information permettrait de synthétiser les règles applicables en vertu des conventions collectives d'application générale propres à chaque secteur identifié. Cette démarche permettrait de lever l'obstacle relevé précédemment, c'est-à-dire la difficulté de présenter l'ensemble des dispositifs conventionnels applicables dans l'Etat d'accueil. Elle serait un premier pas vers l'amélioration de l'information et répondrait aux souhaits de la Commission qui précisait dans sa recommandation du 31 mars 2008¹⁰⁸ : « *Pour parvenir à d'autres améliorations en matière d'accès à l'information, les États membres devraient:*

1) éviter de ne mentionner ou de ne fournir que des informations générales sur le droit du travail et indiquer clairement les conditions de travail et d'emploi et/ou les dispositions de leur législation (nationale et/ou régionale) qui s'appliquent aux travailleurs détachés sur leur territoire;

2) prendre les mesures nécessaires pour que soient généralement accessibles les informations sur les conventions collectives applicables (et sur les catégories de personnes concernées par ces textes) et les conditions de travail et d'emploi qui doivent être appliquées par les prestataires de services étrangers; fournir, si possible, des liens vers des sites internet existants et d'autres points de contact, en particulier les partenaires sociaux concernés ».

B. Diversifier les vecteurs de l'information

Si on peut supposer que les entreprises fassent aisément appel aux TIC pour rechercher l'information, il serait hasardeux à ce jour de supposer que tous les salariés des 27 Etats

¹⁰⁸ Recommandation de la Commission du 31 mars 2008 relative à l'amélioration de la coopération administrative dans le contexte du détachement de travailleurs effectué dans le cadre d'une prestation de services, (2008/C 85/01).

membres en aient le même usage et notamment ceux auxquels les entreprises font appel dans certains secteurs d'activités. Concernant les travailleurs, il pourrait être utile de diversifier les relais d'information.

L'information mériterait d'être diffusée à la fois dans l'Etat de résidence habituelle pour présenter les aspects fondamentaux relatifs au détachement et dans l'Etat de détachement pour les informations spécifiques relatives aux conditions de travail et d'emploi. En somme, chaque Etat délivrerait, comme certains le font déjà en direction des entreprises, des informations à destination des travailleurs qui vont être détachés et des informations à destination des travailleurs détachés sur le territoire national.

Cette information pourrait être diffusée

- sur le site internet dédié aux questions de détachement via une rubrique « Informations des travailleurs »,
- sur des brochures sous format papier dont la diffusion serait assurée par les relais locaux des administrations publiques, par les organisations syndicales en privilégiant celles qui sont implantées dans les secteurs professionnels concernés.

Elle pourrait être complétée par une assistance.

Certains sites internet permettent d'accéder directement à une assistance dédiée au détachement en indiquant un contact téléphonique, une adresse mail et postale, tels que celui du Luxembourg et de la Belgique¹⁰⁹, tandis que d'autres renvoient à une assistance téléphonique non dédiée (Allemagne) ou à leurs administrations locales (France).

Parmi les bureaux de liaison contactés et plus particulièrement ceux qui considèrent que l'information aux entreprises et aux travailleurs fait partie de leurs missions¹¹⁰, le constat est identique: ils sont rarement saisis de demandes émanant des travailleurs eux même. Ils sont pourtant bien outillés d'un point de vue juridique et linguistique et la maîtrise de la spécificité

¹⁰⁹ <http://www.itm.lu/detachement-de-travailleurs/contact-international>
http://www.zoll.de/fr_version/b0_centre_information/index.html
<http://www.emploi.belgique.be/defaultTab.aspx?id=6224>

¹¹⁰ En l'espèce les bureaux de liaison belge et luxembourgeois.

des règles applicables en matière de détachement devraient inciter les Etats à les soutenir dans cette mission d'information en leur assurant une publicité adéquate.

L'un des relais essentiels de la diffusion de l'information pourrait être constitué par les instances représentatives du personnel dans les entreprises destinataires de services qui présentent l'avantage de la proximité avec les travailleurs détachés sur le lieu de travail. Dans la même logique et selon les modèles sociaux de chaque Etat membre, les organisations syndicales représentatives dans le secteur professionnel considéré peuvent également jouer un rôle clé pour accompagner et aider les travailleurs détachés. Ainsi le site développé par les partenaires sociaux européens de la construction fournit, pour chaque Etat membre, les liens vers les sites internet des organisations syndicales implantées dans le secteur de la construction. La spécialisation du site sur une branche professionnelle permet plus aisément cette politique de liens.

Section 2. Le contenu de l'information à délivrer aux travailleurs

L'information à délivrer dans l'Etat habituel de résidence doit présenter le cadre et les spécificités du détachement ; elle n'a pas vocation à détailler les règles sociales de l'Etat d'exécution de la prestation mais à informer le salarié de ses droits et de ses obligations en matière de détachement (A).

L'information à délivrer aux salariés détachés en provenance d'un autre Etat membre doit compléter l'information en indiquant les règles sociales essentielles contenues dans le noyau dur de la directive telles qu'elles ont été mises en œuvre dans l'Etat d'accueil et conformément à l'alinéa 2 de l'article 5¹¹¹ de la directive "détachement", elle devrait indiquer les voies de recours dont dispose le salarié dans l'Etat d'accueil (B).

¹¹¹ Al 2 de l'article 5 de la directive 96/71/CE du 16 décembre 1996 : « *Ils veillent en particulier à ce que les travailleurs et/ou leurs représentants disposent de procédures adéquates aux fins de l'exécution des obligations prévues par la présente directive* ».

A. L'information générale à délivrer aux travailleurs

Le bon déroulement du détachement suppose d'informer le travailleur sur le cadre dans lequel il s'inscrit. Cette information doit sécuriser la prestation de travail dans l'Etat d'accueil en lui évitant les "désagréments" potentiels, lui permettre d'identifier ses interlocuteurs et de faire valoir ses droits.

1. Travailler dans un cadre légal

Le détachement suppose pour être licite, l'existence d'un contrat de travail avec un employeur établi sur le territoire et y exerçant normalement ses activités. Il est nécessaire de préciser que cet employeur gardera cette fonction pendant toute la durée du détachement et sera responsable en tant que tel du respect des règles en matière de salaire, de temps de travail, d'hygiène sécurité selon la législation de l'Etat d'accueil. Même si, selon la législation de l'Etat d'accueil et le cadre juridique du détachement, il pourra relever pour certains aspects de la direction et du contrôle de l'employeur de l'entreprise destinataire, « *le maintien de la relation de travail pendant la période de détachement* » caractérise toutes les formes de détachement visées par la directive détachement à l'article 1§3.

Cette information évitera des confusions quant aux responsabilités respectives des entreprises impliquées sur le lieu de travail.

2. Le cas particulier des salariés ressortissants d'États tiers

Même s'il appartient à l'employeur d'attester dans son éventuelle déclaration préalable de la légalité de la situation des salariés ressortissants d'État tiers, il est préférable que le salarié se munisse des titres de travail et de séjour l'autorisant à séjourner et travailler dans l'Etat d'établissement de son employeur. En effet les contrôles mis en œuvre dans l'Etat d'accueil peuvent, dans la pratique, aboutir à des reconduites à la frontière si l'employeur ou le salarié détaché ne sont pas en état de fournir les documents exigés et que ces carences sont associées à d'autres infractions sanctionnées.

3. Etre affilié à la Sécurité Sociale dans l'État de travail habituel

Le salarié doit, avant d'être détaché, être affilié à la sécurité sociale de l'État où il exerce habituellement son travail, le détachement ayant pour effet de maintenir cette situation. Cette affiliation doit préexister même si le nouveau règlement d'application 983/2009 a

considérablement allégé les conditions de cette affiliation préalable en indiquant dans son article 14 paragraphe 1¹¹² que le salarié "*peut être une personne recrutée en vue de son détachement dans un autre État membre, à condition qu'elle soit, juste avant le début de son activité salariée, déjà soumise à la législation de l'État membre dans lequel est établi son employeur*".

La décision de la commission administrative de coordination des systèmes de sécurité sociale pose toutefois des restrictions en indiquant que "*cette dernière condition peut être considérée comme remplie si la personne concernée était soumise à la législation de l'État membre d'établissement de l'employeur depuis au moins un mois avant le début de son activité salariée*"¹¹³.

4. Les documents dont il doit être muni

Deux documents clés s'avèrent utiles dans l'Etat de la prestation de travail et peuvent faciliter les droits et les démarches du travailleur.

Il devrait être muni du formulaire A1 (ex formulaire E101) attestant qu'il est présent dans le cadre d'un détachement et qu'à ce titre il est affilié au régime de sécurité sociale dans l'État d'envoi. Cette attestation doit lui être fournie par son employeur qui l'a sollicitée auprès de l'institution compétente. Même si ce certificat peut être délivré ultérieurement, sa présentation lèvera les suspicions de fraude aux yeux des corps de contrôle.

Enfin le salarié devrait également être informé de l'utilité de la carte européenne d'assurance maladie et de l'organisme qui la délivre. Elle lui permettra en cas de situation nécessitant des soins de bénéficier des prestations de soins dans l'Etat d'accueil comme s'il y était affilié. "*La*

¹¹² Règlement (CE) n° 987/2009 du 16 septembre 2009 fixant les modalités d'application du Règlement (CE) n°883/2004 portant sur la coordination des systèmes de sécurité sociale. Article 14 paragraphe 1.

« 1. Aux fins de l'application de l'article 12, paragraphe 1, du règlement de base, une "personne qui exerce une activité salariée dans un État membre pour le compte d'un employeur y exerçant normalement ses activités, et que cet employeur détache dans un autre État membre" peut être une personne recrutée en vue de son détachement dans un autre État membre, à condition qu'elle soit, juste avant le début de son activité salariée, déjà soumise à la législation de l'État membre dans lequel est établi son employeur».

¹¹³ Décision A2 du 12 juin 2009 concernant l'interprétation de l'article 12 du Règlement (CE) n°883/2004 relatif à la législation applicable aux travailleurs salariés détachés et aux travailleurs non salariés qui exerce temporairement une activité en dehors de l'État compétent.

*carte européenne d'assurance maladie garantit à son titulaire, dans l'État membre de séjour, le même traitement (procédures et tarifs) que celui dont bénéficierait une personne couverte par le régime d'assurance maladie de cet État*¹¹⁴. Elle permet à son titulaire de ne pas être contraint de rejoindre, avant la fin de la durée prévue de son séjour, l'État compétent ou l'État de résidence pour y recevoir les traitements nécessités par son état.

5. L'application des règles sociales de l'Etat d'accueil

Le travailleur détaché doit être informé du principe de base de la directive détachement en vertu duquel, sur certains aspects fondamentaux, il va bénéficier des règles applicables dans l'Etat d'accueil. Cette information peut l'inciter à rechercher ses droits et à les faire valoir. Cette information est identique à celle délivrée aux entreprises.

B. L'information à délivrer par l'Etat d'accueil du travailleur détaché

Le salarié détaché est bien souvent dans l'ignorance de ses droits et notamment de celui en vertu duquel le niveau de son salaire doit être conforme au taux de salaire minimal applicable aux travailleurs de la même catégorie dans l'Etat de la prestation. Toutes les informations ci après devraient être déclinées selon l'existence de règles légales ou conventionnelles.

1. Les règles applicables à sa prestation de travail

Les règles à fournir au travailleur détaché doivent inclure une information complète sur :

- le salaire applicable dans l'Etat d'accueil par catégorie professionnelle incluant une définition du salaire brut, de ses éléments et le principe en vertu duquel les frais de transport, de logement et de restauration qui sont versés à titre de remboursement des dépenses occasionnées par le détachement n'entrent pas dans le calcul du salaire minimal¹¹⁵,

¹¹⁴ CACSSS, DÉCISION S1 du 12 juin 2009 concernant la carte européenne d'assurance maladie, (2010/C 106/08)

¹¹⁵ Directive 96/71 du 16 décembre 1996, op cit, article 3 paragraphe 7 « *Les allocations propres au détachement sont considérées comme faisant partie du salaire minimal, dans la mesure où elles ne sont pas*

- le rappel que cette règle ne porte pas atteinte à l'application du salaire contractuel si ce dernier est plus favorable,
- les cas de dérogations éventuelles au salaire minimal prévus par la directive 96/71¹¹⁶ lorsque la durée du détachement est inférieure à un mois ou en raison de la faible ampleur des travaux,
- le droit en matière de périodes maximales de travail, de périodes minimales de repos, et la durée minimale des congés annuels payés, ainsi que la possibilité de dérogation prévue par la directive 96/71 en cas de travaux de faible ampleur,
- les règles en matière de sécurité, santé et d'hygiène au travail.

L'exhaustivité de l'information ne devrait pas nuire à la lisibilité des règles ; c'est pourquoi il semble tout à fait utile d'indiquer au travailleur les personnes ressources dont le rôle est d'en assurer le respect au sein et hors de l'entreprise dans laquelle il va être détaché.

2. Indiquer les recours possibles

Au titre de l'article 5 de la directive détachement *"Les États membres prennent des mesures adéquates en cas de non-respect de la présente directive. Ils veillent en particulier à ce que les travailleurs et/ou leurs représentants disposent de procédures adéquates aux fins de l'exécution des obligations prévues par la présente directive"*.

Pour garantir l'effectivité des règles, l'information doit indiquer les catégories de représentants dans l'entreprise destinataire susceptibles d'informer les travailleurs et de les défendre sur le territoire de l'Etat d'accueil.

A défaut de telles institutions, l'information devrait indiquer les organisations syndicales (confédérations et fédérations) implantées dans le secteur d'activité. C'est le choix opéré par le site <http://www.posting-workers.eu> développé par les partenaires sociaux européens de la construction : il indique dans chaque Etat membre les sites internet des organisations

versées à titre de remboursement des dépenses effectivement encourues à cause du détachement, telles que les dépenses de voyage, de logement ou de nourriture».

¹¹⁶ Directive 96/71 du 16 décembre 1996, op cit , article 3 paragraphe 3 , 4 et 5.

syndicales spécifiques du secteur. L'expérience montre en effet que les organisations syndicales contactées sont des relais précieux pour garantir une aide sous forme de conseil et d'assistance juridique. Leur connaissance des droits sociaux, leur organisation et leur capacité d'intervention en font les premiers interlocuteurs des salariés en difficulté. Ce sont généralement elles qui vont concrètement agir en justice et rendre effective l'action juridictionnelle prévue par la directive à l'article 5 de la directive¹¹⁷.

Les corps de contrôle devraient également faire l'objet d'une information précise. Cette information est assurée sur le site allemand www.zoll.de dans la rubrique "travailleurs".

3. La prise en charge matérielle des travailleurs dans l'Etat de détachement

Il appartient aux Etats membres de préciser les conditions exactes des droits du travailleur en matière de soins que ces soins soient nécessités par la maladie ou par un accident du travail.

En matière d'assurance maladie, le salarié doit être informé des règles à respecter pour bénéficier des prestations en nature et en espèces et des modalités de sa prise en charge. Cette information est bien explicitée sur le site du CLEISS¹¹⁸ mais l'absence de traduction dans une autre langue réduit son utilité.

En matière d'accident du travail, le salarié doit être informé des délais de déclaration de l'accident, des organismes de prise en charge et des modalités de prise en charge tant du point de vue de la prise en charge des soins que du droit à un revenu de remplacement en cas d'arrêt de travail.

¹¹⁷ Directive 96/71, Article 6 Compétence judiciaire.

« Pour faire valoir le droit aux conditions de travail et d'emploi garanties à l'article 3, une action en justice peut être intentée dans l'État membre sur le territoire duquel le travailleur est ou était détaché, sans préjudice, le cas échéant, de la faculté d'intenter, conformément aux conventions internationales existantes en matière de compétence judiciaire une action en justice dans un autre État ».

¹¹⁸ http://www.cleiss.fr/particuliers/je_viens_travailler_detachement_rgt.html.

Schéma de structuration et contenu de l'information minimale à fournir par les Etats membres

La prestation de services avec détachement de travailleurs est une opération d'autant plus complexe qu'elle est à la croisée de deux logiques: assurer la liberté des entreprises dans le champ de la prestation de services dans le cadre d'une concurrence loyale et garantir le respect des droits des travailleurs.

Chaque Etat a par conséquent transposé les règles issues de la directive détachement et tenté de présenter une information adéquate sur les règles s'imposant aux prestataires étrangers. Par la même, les Etats ont bien souvent négligé l'information des prestataires et destinataires nationaux, information qui contribuerait pourtant à diffuser plus largement l'information requise et à sensibiliser l'ensemble des acteurs.

La tâche s'avère difficile en raison des modèles sociaux des Etats membres et du rôle des partenaires sociaux dans la détermination des conditions d'emploi et de travail qui sont au cœur de la directive détachement.

Une information adéquate supposerait également de dépasser les clivages actuels entre administrations du travail et administrations de la sécurité sociale afin de fournir aux acteurs une vue synthétique de toutes leurs obligations/ droits relatives à une même opération.

Les tableaux ci-après tentent de présenter une structuration de l'information en tenant compte des besoins des différentes catégories d'utilisateurs. Cette information pourrait être diffusée sur les sites internet de chaque Etat membre et permettrait à chaque acteur de connaître ses droits et ses obligations en partant de sa situation concrète.

Les tableaux permettent de structurer l'information en partant d'une information générale à délivrer à tous les acteurs confondus (Tableau 1) puis en séparant l'information en « rubriques d'information » spécifiques pour chaque acteur (Tableaux 2 à 6).

Le contenu sera adapté en fonction de l'existence ou de l'inexistence de certaines contraintes.

- Une information générale présentant les grandes caractéristiques du détachement (Tableau 1)
- Une information destinée aux entreprises établies sur le territoire national leur permettant de mesurer les contraintes liées au détachement auquel elles envisagent de procéder (Tableau 2)
- Une information destinée aux entreprises étrangères établies dans un autre Etat membre de l'Union européenne et souhaitant détacher du personnel sur le territoire national (Tableau 3)
- Une information visant les destinataires de la prestation de services (Tableau 4)
- Une information à destination des travailleurs présents sur le territoire national dont le détachement est programmé vers un autre Etat membre (Tableau 5)
- Une information à destination des travailleurs détachés d'entreprises étrangères détachés sur le territoire national (Tableau 6)

**INFORMATION GENERALE A
DELIVRER A TOUS LES ACTEURS
(tab1)**

Définition du détachement

*Grands principes du détachement en matière
de droit du travail et de la sécurité sociale*

DIFFUSION D'UNE INFORMATION SPECIFIQUE A CHAQUE ACTEUR

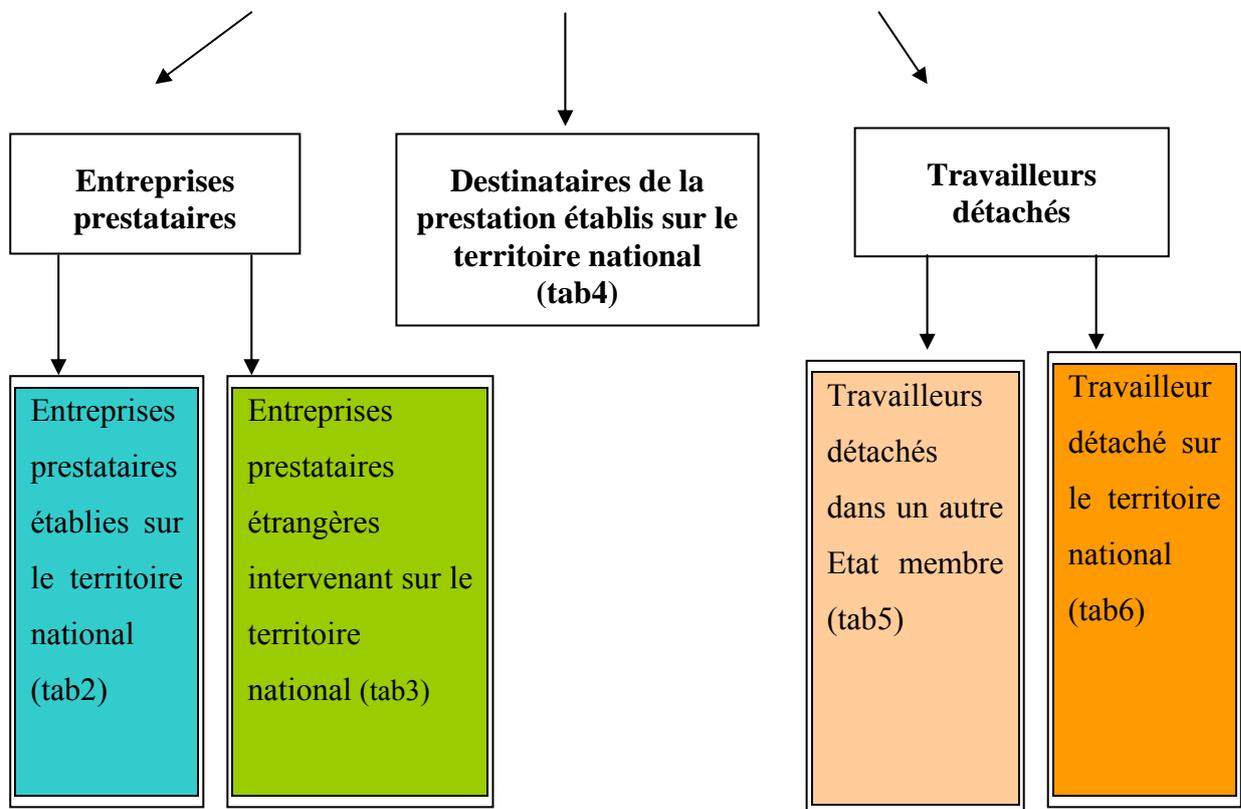


Tableau 1

INFORMATION GENERALE A DELIVRER A TOUS LES ACTEURS	
<p>LE DETACHEMENT DE TRAVAILLEURS ET LA LIBRE PRESTATION DE SERVICE</p> <p><i>Article 56 Traité sur le fonctionnement de l'Union Européenne, (ancien article 49 TCE)</i></p>	<p>Le détachement transnational de travailleurs s'inscrit dans le cadre de la libre prestation de service. La libre prestation de service permet à un prestataire établi dans un Etat membre de fournir ses services dans un autre Etat membre de manière temporaire sans devoir y être établi. Les restrictions à cette liberté sont interdites à l'égard des ressortissants des Etats membres établis dans un Etat membre autre que celui du destinataire de la prestation de service.</p> <p>Ainsi le détachement transnational de travailleurs est l'opération par laquelle une entreprise établie dans un Etat membre envoie des travailleurs sur le territoire d'un autre Etat membre pour réaliser une prestation de services temporaire.</p> <p>Cette opération implique trois acteurs : l'entreprise détachante (le prestataire de service), les travailleurs détachés, et le destinataire de la prestation (client, maître d'ouvrage, donneur d'ordre).</p> <p>Pour être en conformité avec le droit communautaire l'opération de détachement suppose de respecter des règles en droit du travail et des règles en droit de la sécurité sociale.</p>
LE DETACHEMENT DE TRAVAILLEURS ET LE DROIT DU TRAVAIL	
<p>LES CADRES DU DETACHEMENT</p>	<p>La directive prévoit trois types de détachements selon le cadre dans lequel il s'inscrit :</p> <p>L'exécution d'un contrat de prestation de service : un contrat est conclu entre l'entreprise prestataire établie dans l'Etat membre A et le destinataire établi dans l'Etat membre B. Pour la réalisation de ce contrat, le prestataire détache un travailleur, pour son compte et sous sa direction, sur le territoire de l'Etat membre B.</p> <p>La mobilité intragroupe : une entreprise ou un établissement détache un travailleur au sein d'une entreprise ou d'un établissement appartenant au même groupe implanté dans un autre Etat membre.</p> <p>La mise à disposition de salariés au titre du travail temporaire : une entreprise de travail temporaire met un travailleur à disposition d'une entreprise utilisatrice établie ou exerçant son activité sur le territoire d'un autre Etat membre.</p>

	<p>Dans ces trois hypothèses, une relation de travail entre l'entreprise d'envoi et le travailleur détaché doit exister pendant la période de détachement. Cela signifie que l'entreprise qui a employé et détaché le travailleur reste l'employeur de ce dernier.</p>
<p>DEFINITION DU DETACHEMENT</p>	<p>La directive 96/71 définit le travailleur détaché comme « tout travailleur qui, pendant une période limitée, exécute son travail sur le territoire d'un Etat membre autre que l'Etat sur le territoire duquel il travaille habituellement ».</p> <p>Le détachement est par nature temporaire.</p> <p>⇒ Si la directive prévoit uniquement que le détachement doit s'effectuer « pendant une période limitée », les règlements communautaires de coordination des systèmes de sécurité sociale prévoient une durée maximale de détachement de 24 mois.</p>
<p>LES REGLES A RESPECTER DANS L'ETAT DE LA PRESTATION DE TRAVAIL</p>	<p>Le respect des règles impératives de l'Etat d'accueil :</p> <p>L'entreprise détachante doit respecter les dispositions de droit du travail applicables dans l'Etat d'accueil relatives aux conditions de travail et d'emploi suivantes :</p> <ul style="list-style-type: none"> ⇒ les périodes maximales de travail et les périodes minimales de repos; ⇒ la durée minimale des congés annuels payés; ⇒ les taux de salaire minimal, y compris ceux majorés pour les heures supplémentaires ⇒ les conditions de mise à disposition des travailleurs, notamment par des entreprises de travail intérimaire; ⇒ la sécurité, la santé et l'hygiène au travail; ⇒ les mesures protectrices applicables aux conditions de travail et d'emploi des femmes enceintes et des femmes venant d'accoucher, des enfants et des jeunes; ⇒ l'égalité de traitement entre hommes et femmes ainsi que d'autres dispositions en matière de non-discrimination. <p>L'entreprise prestataire n'est soumise au respect de ces règles que si elles sont fixées :</p> <ul style="list-style-type: none"> ⇒ par des dispositions législatives, réglementaires ou administratives ⇒ et/ou par des conventions collectives ou sentences arbitrales déclarées d'application générale applicables

	<p>aux activités dans le domaine de la construction.</p> <p>Mais la directive admet que les Etats membres puissent imposer aux entreprises nationales et aux entreprises d'autres Etats des conditions de travail et d'emploi fixées dans des conventions collectives ou sentences arbitrales d'application générale concernant des activités autres que les activités de construction.</p> <p>Les règles de l'Etat d'accueil peuvent être écartées dans la mesure où le travailleur détaché jouit déjà, dans l'Etat d'envoi, de règles analogues ou plus favorables.</p> <p>Qu'est-ce que des conventions collectives ou sentences arbitrales déclarées d'application générale ? Ce sont les conventions collectives ou sentences arbitrales qui doivent être respectées par toutes les entreprises appartenant au secteur ou à la profession concernés et relevant du champ d'application territorial de celles-ci.</p> <p>En l'absence de système de déclaration d'application générale de conventions collectives ou sentences arbitrales, les Etats membres peuvent toutefois prendre pour base :</p> <p>⇒ les conventions ou sentences arbitrales qui ont un effet général sur toutes les entreprises similaires appartenant au secteur ou à la profession concernée et relevant du champ d'application territorial de celles-ci</p> <p>et/ou</p> <p>⇒ les conventions collectives qui sont conclues par les organisations des partenaires sociaux les plus représentatives au plan national et qui sont appliquées sur l'ensemble du territoire national.</p>
<p>SOURCES DES REGLES</p>	<p>⇒ Directive 96/71 du 16 décembre 1996 concernant le détachement de travailleurs effectué dans le cadre d'une prestation de services.</p>
<p align="center">LE DETACHEMENT DE TRAVAILLEURS ET LE DROIT DE LA SECURITE SOCIALE</p>	
<p>OBJECTIF ET CONDITION</p>	<p>L'objectif poursuivi par les règlements communautaires de coordination des systèmes de sécurité sociale est de faciliter l'exercice de la libre prestation de service en simplifiant les formalités des entreprises : le travailleur reste affilié au régime de sécurité sociale de l'Etat d'établissement pendant la prestation temporaire dans un autre Etat.</p>

	<p>Exigence du maintien d'un lien organique entre l'employeur et le travailleur : l'employeur qui a employé et détaché le travailleur doit rester son employeur. Le lien de subordination qui les lie doit continuer à exister pendant le détachement.</p>
<p>DUREE MAXIMALE DU DETACHEMENT ET DEROGATIONS</p>	<p>La durée prévisible du détachement ne doit pas excéder 24 mois non renouvelables.</p> <p>Une dérogation à cette durée de 24 mois peut toutefois être accordée par un commun accord entre deux ou plusieurs États membres, les autorités compétentes de ces États membres ou les organismes désignés par ces autorités, dans l'intérêt de certaines personnes ou catégories de personnes.</p> <p>L'entreprise prestataire peut donc demander à bénéficier d'un accord individuel exceptionnel pour :</p> <p>⇒ prévoir dès le départ une durée de détachement excédant 24 mois</p> <p>ou</p> <p>⇒ prolonger la durée initiale de détachement au-delà de 24 mois.</p>
<p>INTERDICTIONS</p>	<p>⇒ Le travailleur détaché ne doit pas venir en remplacement d'un autre travailleur détaché.</p> <p>⇒ Les détachements en cascade, c'est-à-dire les opérations suivantes, sont interdits :</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ L'entreprise auprès de laquelle le travailleur a été détaché le détache elle-même auprès d'une entreprise de l'Etat membre où elle est établie ou auprès d'une entreprise établie dans un autre Etat membre ▪ Le travailleur est recruté en vue d'être détaché par une entreprise située dans un deuxième Etat membre vers une entreprise située dans un troisième Etat membre.
<p>FORMALITES</p>	<p>Le certificat A1 (ex E101) à solliciter auprès des institutions de l'Etat d'origine, permet à la fois de poser une présomption du maintien au régime de sécurité sociale de cet Etat et d'attester que le salarié est présent dans l'Etat d'accueil dans le cadre d'un détachement.</p> <p>⇒ La demande de délivrance du formulaire peut s'effectuer</p>

	<p>avant, pendant ou après le détachement mais il est préférable d'effectuer la demande avant le détachement .En effet, des contrôles pourront être effectués dans l'Etat d'accueil et à cette occasion la présentation du formulaire pourra être demandée. Demander le formulaire avant de procéder au détachement permet donc d'agir en toute sérénité.</p> <p>⇒ La présentation du formulaire A1 crée une présomption d'affiliation au régime de sécurité sociale liant l'organisme compétent et les juges de l'État d'accueil. Aussi longtemps que le certificat A1 n'est pas retiré ou déclaré invalide, l'institution compétente de l'État d'accueil ne saurait soumettre les travailleurs en question à son propre régime de sécurité sociale.</p> <p>⇒ Les formulaires E 101 peuvent continuer à être délivrés au lieu et place des formulaires A1 jusqu'au 30 avril 2012.</p>
<p>SOURCES DES REGLES</p>	<p>⇒ Articles 12 et 16 Règlement (CE) n°883/2004 du Parlement Européen et du Conseil du 29 avril 2004 portant sur la coordination des systèmes de sécurité sociale</p> <p>⇒ Règlement (CE) n°987/2009 du Parlement Européen et du Conseil du 16 septembre 2009 fixant les modalités d'application du règlement (CE) n° 883/2004 portant sur la coordination des systèmes de sécurité sociale</p> <p>⇒ Décision A2 du 12 juin 2009 de la commission administrative pour la coordination des systèmes de sécurité sociale</p> <p>⇒ Décision E1 du 12 juin 2009 de la commission administrative pour la coordination des systèmes de sécurité sociale</p>

Tableau 2

	<p align="center">INFORMATION A DESTINATION DES ENTREPRISES PRESTATAIRES ETABLIES SUR LE TERRITOIRE NATIONAL</p>
<p align="center">CONDITIONS A REMPHIR PREALABLEMENT AU DETACHEMENT</p>	<p>⇒ Le prestataire de services ne peut invoquer les droits attachés à la libre prestation de services que s’il exerce une activité significative dans l’Etat où il est établi :</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Le prestataire doit exercer dans l’Etat de son établissement des activités substantielles autres que des activités de pure administration interne. ▪ L’absence d’activité significative dans l’Etat d’établissement permet d’invalider l’affiliation au régime de sécurité sociale des salariés détachés dans un autre Etat membre pour les soumettre au régime de l’Etat d’accueil. <p>⇒ Les salariés détachés doivent être régulièrement employés :</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Les salariés doivent être liés au prestataire par un contrat de travail. ▪ Aucune ancienneté dans la relation de travail n’est exigée. ▪ Les salariés ressortissants d’Etats tiers doivent être titulaires d’un permis de travail/séjour dans l’Etat d’établissement de leur employeur <p>⇒ La délivrance d’un formulaire A1 par le régime de sécurité sociale de l’Etat d’emploi habituel permet d’attester du maintien de l’affiliation au régime de sécurité sociale de cet Etat :</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Le prestataire doit demander la délivrance d’un formulaire A1 auprès de l’organisme compétent de l’Etat où il est établi (adresse postale et internet) de préférence avant de procéder au détachement. ▪ La présentation de ce formulaire aux autorités de contrôle de l’Etat d’accueil crée une présomption d’affiliation régulière au régime de sécurité sociale et lie les organismes compétents et les juges de l’Etat d’accueil aussi longtemps qu’il n’a pas été retiré par l’organisme émetteur.
<p align="center">LEGISLATION APPLICABLE PENDANT LE DETACHEMENT</p>	<p>⇒ Alerter le prestataire sur la nécessité de se renseigner sur les règles applicables dans l’Etat d’accueil, celles-ci pouvant varier d’un Etat à l’autre.</p> <p>⇒ Lorsque la durée du détachement n’est pas supérieure à 8 jours, si la prestation consiste en des travaux de montage initial et/ou de première installation d’un bien, qui font partie intégrante d’un contrat de fourniture de biens, exécutés par des travailleurs qualifiés, l’employeur n’est pas tenu de respecter le taux de salaire minimal et la durée minimale de congés annuels payés de l’Etat d’accueil. Cette dérogation ne s’applique pas aux activités</p>

	<p>de construction.</p> <p>⇒ Informer le prestataire des éventuelles dérogations supplémentaires prévues, en matière de périodes maximales de travail, périodes minimales de repos et taux de salaire minimal en cas de travaux de faible ampleur.</p> <p>⇒ Dans le secteur du bâtiment et des travaux publics : alerter le prestataire de l'éventuelle existence d'un régime de caisse de congés intempéries et de l'éventuelle obligation de s'y affilier en cas d'absence d'affiliation équivalente sur le territoire national.</p>
CONTROLES	<p>⇒ Alerter le prestataire de l'éventualité de contrôles dans l'Etat d'accueil et sur les échanges d'informations entre administrations pour vérification de la légalité de sa situation.</p> <p>⇒ Inciter le prestataire à chercher des informations sur les corps de contrôles compétents, les documents exigibles, les sanctions encourues sur le site internet de l'Etat d'accueil.</p>
RESPONSABILITES ET SANCTIONS ENCOURUES	<p>⇒ Alerter le prestataire des risques encourus en matière de dissimulation d'activités, de dissimulation d'emplois salariés, de fausse sous-traitance, de recours illicite au prêt de main d'œuvre, de recours à des travailleurs ressortissants d'Etat tiers sans titre de séjour, variables selon les règles de droit interne de l'Etat d'accueil</p>
CONTACTS	<p>⇒ Fournir au prestataire une assistance pour l'aider dans ses démarches et le rediriger vers les interlocuteurs compétents de l'Etat d'accueil.</p> <p>⇒ Informer le prestataire sur l'existence du site de la Commission Européenne (www.europa.eu) pour trouver d'autres informations et des interlocuteurs dans l'Etat d'accueil.</p>
SOURCES DE REGLES	<p>⇒ Indiquer les règles communautaires (Directive 96/71, Règlements communautaires en matière de coordination des régimes de sécurité sociale) et les sites internet permettant d'y accéder directement</p> <p>⇒ Indiquer les règles, procédures et organismes compétents en droit interne en matière de sécurité sociale</p>

Tableau 3

	<p align="center">INFORMATION A DESTINATION DES PRESTATAIRES ETRANGERS EFFECTUANT UNE PRESTATION TEMPORAIRE SUR LE TERRITOIRE NATIONAL</p>
<p align="center">CONDITIONS A REEMPLIR AVANT LE DETACHEMENT</p>	<p>⇒ Informer le prestataire de l'exigence éventuelle d'une déclaration de détachement :</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ rôle et contenu de la déclaration ▪ organisme compétent à qui s'adresser, (site internet fournissant un formulaire de déclaration ou permettant de l'effectuer en ligne) ▪ modalités d'envoi (par voie électronique ou postale) ▪ délais d'envoi ▪ sanctions éventuelles <p>⇒ Informer le prestataire des autres exigences éventuelles</p> <p>⇒ Informer le prestataire sur la nécessité d'exercer dans son Etat d'établissement dans des conditions légales :</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ activité déclarée et significative ▪ salariés régulièrement employés ▪ emploi de ressortissants Etats tiers avec un titre de séjour <p>⇒ Informer sur la nécessité de solliciter une attestation de détachement (A1/ E101) auprès du régime de sécurité sociale d'affiliation des salariés</p>
<p align="center">LEGISLATION APPLICABLE PENDANT LE DETACHEMENT</p>	<p>⇒ Informer le prestataire des règles sociales applicables aux salariés détachés.</p> <p>⇒ Si les règles conventionnelles s'imposent, expliquer le mécanisme national des conventions collectives (champ d'application professionnel et / ou géographique).</p> <p>⇒ Présenter les règles légales e/ou conventionnelles relatives dans les domaines :</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ des périodes maximales de travail et les périodes minimales de repos ; ▪ de la durée minimale des congés annuels payés ; ▪ des taux de salaire minimal, y compris ceux majorés pour les heures supplémentaires ; ▪ des conditions de mise à disposition des travailleurs, notamment par des entreprises de travail intérimaire ; ▪ de la sécurité, la santé et l'hygiène au travail ; ▪ des mesures protectrices applicables aux conditions de travail et d'emploi des femmes enceintes et des femmes venant d'accoucher, des enfants et des jeunes ; ▪ de l'égalité de traitement entre hommes et femmes ainsi que d'autres dispositions en matière de non-discrimination. <p>⇒ Expliquer le principe selon lequel cette législation n'est applicable</p>

	que si elle ne fait pas double emploi avec la législation applicable dans l'Etat d'établissement ou si elle est plus favorable.
CONTROLES	<p>⇒ Présenter les corps de contrôles compétents et leurs pouvoirs (inspections du travail, police, douane, corps de contrôle de la sécurité sociale ...).</p> <p>⇒ Présenter les documents exigibles lors des contrôles : il s'agit des documents permettant de contrôler le respect des conditions de travail et d'emploi (bulletin de paie, relevé d'heures, formulaire A1).</p> <p>⇒ Présenter les sanctions encourues en cas de non présentation des documents et d'obstacle au contrôle.</p>
RESPONSABILITES ET SANCTIONS ENCOURUES	<p>⇒ Présenter les différentes infractions pouvant être retenues en matière de dissimulation d'activités, de dissimulation d'emplois salariés, de fausse sous-traitance, de prêts de main d'œuvre illicite, d'emploi de ressortissants d'Etats tiers sans titre de travail, séjour...</p>
CONTACTS	<p>⇒ Coordonnées des administrations publiques nationales ou locales du travail et de la sécurité sociale (ligne dédiée au détachement ou carte géographique de l'Etat d'accueil avec zonages permettant de localiser facilement l'interlocuteur localement compétent).</p> <p>⇒ Coordonnées des organisations patronales et des chambres consulaires</p>
SOURCES DE REGLES	<p>⇒ Indiquer les sources des règles nationales en matière de droit du travail</p>

Tableau 4

	<p align="center">INFORMATION A FOURNIR AU DESTINATAIRE DE LA PRESTATION DE SERVICE</p>
<p align="center">EMPLOI DE RESSORTISSANTS D'ETATS TIERS EN SITUATION ILLEGALE</p>	<p>⇒ Informer le destinataire de services des risques associés au recours à un prestataire qui ne respecterait pas les règles applicables en matière d'emploi de ressortissants d'Etats tiers</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ en cas d'emploi de ressortissants d'Etats tiers par le prestataire qui ne remplissent pas ou plus les conditions de séjour ou de résidence dans l'Etat d'établissement du prestataire, le destinataire est informé des sanctions civiles et pénales qu'il encourt en sa qualité : ▪ d'entrepreneur qui a recours à un «sous-traitant», (personne physique ou morale à laquelle est confiée l'exécution d'une partie ou de l'ensemble des obligations d'un contrat préalable), ▪ d'entrepreneur principal ou de sous-traitant intermédiaire s'ils savaient que le sous-traitant employait des ressortissants de pays tiers en séjour irrégulier <p>⇒ Indiquer les sanctions qui résultent de la transposition en droit national de la directive 2009/52/CE du 18 juin 2009</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ il peut être tenu responsable solidairement avec l'employeur, l'entrepreneur ou le sous traitant direct ou en lieu et place de celui-ci et être redevable de sanctions financières, ▪ du paiement des frais de retour des ressortissants de pays tiers employés illégalement dans les cas où une procédure de retour est engagée, ▪ de tout arriéré de salaire impayé au ressortissant d'un pays tiers employé illégalement, ▪ de tous frais résultant de l'envoi des rémunérations impayées dans le pays dans lequel est rentré ou a été renvoyé le ressortissant d'un pays tiers.

<p>RESPONSABILITES ET SANCTIONS ENCOURUES</p>	<p>Selon la législation nationale :</p> <p>⇒ informer le destinataire des formalités éventuelles qui lui incombent selon la législation nationale,</p> <p>⇒ informer le destinataire sur les risques de responsabilité solidaire avec le prestataire en matière de travail illégal.</p>
<p>SOURCES DE REGLES</p>	<p>Fournir les sources des règles applicables</p>

Tableau 5

	INFORMATION A DELIVRER AU TRAVAILLEUR DETACHE DANS UN AUTRE ETAT MEMBRE
SA SITUATION AVANT LE DETACHEMENT	<p>⇒ Le salarié doit être déclaré :</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ titulaire d'un contrat de travail et ▪ être affilié au régime de sécurité sociale de l'Etat où il travaille habituellement <p>⇒ Le salarié ressortissant d'un Etat tiers doit être titulaire d'un titre de séjour et/ou de travail l'autorisant à travailler sur le territoire national.</p>
CONDITIONS DE TRAVAIL ET D'EMPLOI PENDANT LE DETACHEMENT	<p>⇒ L'employeur qui détache le salarié garde sa qualité d'employeur pendant le détachement :</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ il verse la rémunération, et reste responsable de l'application du contrat de travail. ▪ il doit respecter certaines dispositions de l'Etat d'accueil qui seront applicables si elles sont plus favorables que celles prévues par la législation nationale applicables au contrat de travail et si elles s'imposent dans l'Etat de la prestation aux salariés de la même catégorie. <p>⇒ Ces règles s'imposent soit en vertu de la loi de cet Etat soit en vertu des conventions collectives.</p> <p>⇒ Ces règles peuvent concerner :</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ les périodes maximales de travail et les périodes minimales de repos; ▪ la durée minimale des congés annuels payés; ▪ les taux de salaire minimal, y compris ceux majorés pour les heures supplémentaires ; ▪ les conditions de mise à disposition des travailleurs, notamment par des entreprises de travail intérimaire; ▪ la sécurité, la santé et l'hygiène au travail; ▪ les mesures protectrices applicables aux conditions de travail et d'emploi des femmes enceintes et des femmes venant d'accoucher, des enfants et des jeunes; ▪ l'égalité de traitement entre hommes et femmes ainsi que d'autres dispositions en matière de non-discrimination. <p>Attention : Les allocations versées à l'occasion du détachement (prime de mobilité, prime d'expatriation ...) font partie du salaire minimal.</p> <p>Mais les allocations qui sont versées à titre de remboursement des frais engagés à cause du détachement (dépenses de voyage, de logement, de nourriture) ne rentrent pas dans le calcul du salaire minimal.</p>

<p style="text-align: center;">PRISE EN CHARGE ET ACCES AUX SOINS</p>	<p>Avant de partir :</p> <p>⇒ Demander la Carte Européenne d'Assurance Maladie à l'organisme de sécurité sociale d'affiliation. Cette carte garantit un accès direct aux prestataires de soins établis dans l'Etat d'accueil, sans démarche préalable auprès de l'organisme localement compétent, et permet de bénéficier de la prise en charge des soins médicalement nécessaires. Les prestations sont servies dans les mêmes conditions que celles prévues pour les assurés locaux.</p> <p>⇒ En cas d'arrêt de travail suite à un accident du travail pendant le détachement:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Informer l'employeur et l'organisme de sécurité sociale d'affiliation. ▪ Les soins seront pris en charge comme pour les accidentés du travail de l'Etat d'exécution de la prestation par l'organisme de l'Etat de la prestation et selon ses règles. ▪ Les indemnités destinées à compenser la perte de salaire seront versées directement par le régime de sécurité sociale d'affiliation.
<p style="text-align: center;">LES DOCUMENTS UTILES DANS L'ETAT DE LA PRESTATION</p>	<p>⇒ La carte européenne d'assurance maladie.</p> <p>⇒ Le formulaire A1 (ancien formulaire E101). Il permettra de prouver que le salarié est affilié au régime de sécurité sociale de l'Etat d'envoi. A demander à l'employeur.</p> <p>⇒ Le titre de séjour/travail délivré par l'Etat d'envoi si le salarié est ressortissant d'un Etat tiers. Un titre de séjour/travail dans l'Etat d'accueil n'est pas nécessaire.</p>
<p style="text-align: center;">LES RECOURS POSSIBLES ET CONTACTS POTENTIELS</p>	<p>⇒ L'assistance en cas de non respect des règles :</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Alerter le travailleur de ses possibilités de faire appel aux représentants du personnel de l'entreprise dans laquelle il est détaché ou aux organisations syndicales présentes dans l'Etat d'accueil. ▪ Informer de l'existence des bureaux de liaison des différents Etats membres accessibles sur le site de la Commission Européenne http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=726&langId=fr ▪ Indiquer au travailleur qu'il peut trouver d'autres informations sur le site internet de l'administration du travail et de la sécurité sociale de l'Etat d'accueil. <p>⇒ Les recours juridictionnels :</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Informer le travailleur du droit de faire appel aux tribunaux de l'Etat d'accueil contre son employeur ▪ Informer le travailleur des recours possibles à son retour dans l'Etat de travail habituel (cas de recours possibles, identification des tribunaux compétents, modalités de recours, conseils sur l'utilité et les coûts éventuels des recours).

Tableau 6

	<p align="center">INFORMATION A DELIVRER AU TRAVAILLEUR DETACHE SUR LE TERRITOIRE NATIONAL</p>
<p align="center">SA SITUATION AVANT LE DETACHEMENT</p>	<p>⇒ Le salarié doit être déclaré, c'est-à-dire :</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ être titulaire d'un contrat de travail et ▪ être affilié au régime de sécurité sociale de l'Etat où il travaille habituellement. <p>⇒ Le salarié ressortissant d'un Etats tiers doit être titulaire d'un titre de séjour et/ou de travail l'autorisant à travailler sur le territoire national de l'Etat d'envoi.</p>
<p align="center">CONDITIONS DE TRAVAIL ET D'EMPLOI PENDANT LE DETACHEMENT</p>	<p>⇒ L'employeur qui détache le salarié garde cette qualité pendant le détachement, c'est-à-dire :</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Il verse la rémunération, et reste responsable de l'application du contrat de travail. ▪ Il doit respecter certaines dispositions de la législation nationale applicable sur le territoire d'exécution de la prestation ; elles seront applicables si elles sont plus favorables que celles prévues par la législation nationale de l'Etat d'envoi. <p>⇒ Indiquer si les règles s'imposent soit en vertu de la loi ou des conventions collectives :</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Si les règles conventionnelles s'imposent, expliquer le mécanisme national des conventions collectives (champ d'application professionnel et/ou géographique). <p>⇒ Indiquer précisément les règles obligatoires sur le territoire national ou dans le secteur professionnel dont :</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ les périodes maximales de travail et les périodes minimales de repos ; ▪ la durée minimale des congés annuels payés ; ▪ les taux de salaire minimal, y compris ceux majorés pour les heures supplémentaires ; ▪ les conditions de mise à disposition des travailleurs, notamment par des entreprises de travail intérimaire ; ▪ la sécurité, la santé et l'hygiène au travail ; ▪ les mesures protectrices applicables aux conditions de travail et d'emploi des femmes enceintes et des femmes venant d'accoucher, des enfants et des jeunes ; ▪ l'égalité de traitement entre hommes et femmes ainsi que d'autres dispositions en matière de non-discrimination. <p>Attention : Pour le calcul du salaire minimal, les allocations versées par l'employeur à l'occasion du détachement (prime de mobilité, prime d'expatriation ...) sont à inclure.</p>

	<p>Mais les allocations qui sont versées à titre de remboursement des frais engagés à cause du détachement (dépenses de voyage, de logement, de nourriture) ne rentrent pas dans le calcul du salaire minimal.</p>
<p>COUVERTURE SOCIALE</p>	<p>⇒ Expliquer le principe de base : le salarié est affilié au régime de sécurité sociale de l'Etat où il travaille habituellement (Etat d'envoi). Cette affiliation est attestée par le certificat A1 / E101.</p> <p>⇒ Cette affiliation lui ouvre des droits dans l'Etat d'envoi et dans l'Etat de la prestation de travail.</p>
<p>PRISE EN CHARGE ET ACCES AUX SOINS</p>	<p>Les soins sont pris en charge selon les règles du régime de sécurité sociale de l'Etat de la prestation de travail.</p> <p>Les revenus de remplacement en cas d'arrêt de travail sont pris en charge selon les règles du régime d'affiliation de l'Etat d'envoi.</p> <p>La prise en charge des soins :</p> <p>⇒ Le salarié a droit aux soins qui sont nécessaires du point de vue médical comme s'il était affilié dans l'Etat de la prestation</p> <p>⇒ Il est remboursé directement du montant des frais dans les limites et conditions des tarifs de remboursement prévus dans l'Etat de la prestation</p> <p>⇒ Si la législation de l'Etat de la prestation ne prévoit pas le remboursement des frais, le salarié peut se faire rembourser par son régime d'affiliation selon ses règles</p> <p>En cas d'arrêt de travail pour maladie :</p> <p>⇒ Le droit au revenu de remplacement en cas d'arrêt de travail nécessite un arrêt de travail prescrit par les règles de l'Etat d'emploi, qui doit être envoyé au régime de sécurité sociale de l'Etat d'envoi du salarié. Celui ci versera les indemnités si le salarié remplit les conditions prévues par la législation du régime auquel il est affilié</p> <p>En cas d'arrêt de travail pour accident du travail ou maladie professionnelle :</p> <p>⇒ La déclaration de l'accident du travail ou de la maladie professionnelle est effectuée selon les règles du régime d'affiliation et selon les règles en vigueur dans l'Etat de la prestation.</p> <p>⇒ Les indemnités sont servies directement par la caisse d'affiliation</p>

<p style="text-align: center;">LES DOCUMENTS UTILES SUR LE TERRITOIRE NATIONAL</p>	<p>⇒ La carte européenne d'assurance maladie délivrée par l'organisme de sécurité sociale de l'Etat d'envoi garantit un accès direct aux prestataires de soins établis sur le territoire national sans démarche particulière et permet de bénéficier de la prise en charge des soins médicalement nécessaires.</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Les prestations sont servies dans les mêmes conditions que celles prévues pour les assurés locaux. ▪ A défaut la caisse d'assurance maladie du régime d'affiliation délivre un "certificat provisoire de remplacement de la CEAM" d'une durée de validité limitée à trois mois. <p>⇒ Le formulaire A1 (ancien formulaire E101) permettra en cas de contrôle de prouver l'affiliation du salarié au régime de sécurité sociale de l'Etat d'envoi.</p> <p>⇒ Le titre de séjour/travail délivré par l'Etat d'envoi si le salarié est ressortissant d'un Etat tiers.</p>
<p style="text-align: center;">SES RECOURS ET SES CONTACTS DANS L'ETAT D'ACCUEIL</p>	<p>Assistance sur le territoire national :</p> <p>⇒ Expliquer les catégories de représentants du personnel présentes dans les entreprises nationales.</p> <p>⇒ Présenter les corps de contrôle chargés du respect des règles légales et /ou conventionnelles.</p> <p>⇒ Fournir les coordonnées des organisations syndicales présentes sur le territoire national notamment dans les secteurs les plus touchés par le détachement (adresse postale, internet et numéro de téléphone).</p> <p>Les recours juridiques :</p> <p>⇒ Indiquer le tribunal compétent en cas d'atteinte aux droits sur le territoire national (organisations des tribunaux, cas de recours possibles, modalités de recours, existence d'organismes d'aide aux victimes).</p> <p>⇒ Préciser que les recours sont possibles au retour dans l'Etat d'envoi.</p>
<p style="text-align: center;">SOURCES DE REGLES</p>	<p>Indiquer les sources des règles</p>

**PARTIE II. L'INFORMATION DELIVREE EN MATIERE DE
DETACHEMENT DES TRAVAILLEURS :**

**Etude comparative des sites internet mis en place par les
administrations publiques**

Introduction

La première partie a permis d'identifier les besoins en matière d'information, les catégories de destinataires de cette information ainsi que le contenu potentiel de cette dernière.

La seconde partie vise à présenter les résultats d'une évaluation des sites internet fournissant une information en matière de détachement.

Comment les administrations publiques, sur lesquelles pèse un devoir d'information et d'assistance, s'acquittent-elles concrètement de cette mission ? Quels enseignements peut-on tirer de l'évaluation de leurs sites internet ?

Evaluer et comparer les sites et pages internet développés par les administrations publiques des différents Etats membres en matière de détachement supposait de définir au préalable des axes de comparaison en partant d'objectifs précis.

Pour établir ces objectifs, il importait de se positionner en qualité d'utilisateurs de l'information délivrée, c'est-à-dire en endossant soit la qualité d'entreprise souhaitant exercer sa libre prestation de services avec détachement de travailleurs au sein du marché intérieur, soit la qualité de travailleur détaché.

A. LES OBJECTIFS

Dans cette optique,, deux axes majeurs ont été identifiés : l'accessibilité de l'information et la qualité des services offerts en ligne.

Le premier axe dédié à l'accessibilité de l'information (Chapitre I) doit permettre de répondre à plusieurs questions.

L'utilisateur peut-il aisément accéder à une information sur les conditions du détachement ? Autrement dit, un utilisateur à la recherche d'informations fiables et précises sur le détachement va-t-il être orienté facilement vers le site internet adéquat, c'est-à-dire vers le site de l'administration publique chargée de la délivrance de l'information recherchée ? En effet, si la toile est aujourd'hui un formidable outil de diffusion de la connaissance, un mauvais référencement des sites publics mène l'utilisateur à une recherche fastidieuse voire

décourageante au vu du nombre de sites concurrents et de son incapacité à identifier la bonne source.

Un autre élément primordial pour l'utilisateur consiste à lui fournir une information complète couvrant ses droits et ses obligations au regard de la législation de l'Etat d'établissement et de celle de l'Etat de la prestation, dans ses deux dimensions « droit du travail » et « droit de la sécurité sociale ». En effet, nous avons pu constater que l'opération de détachement ne saurait être appréhendée sous le seul angle des règles de droit du travail applicables sur le lieu d'exécution de la prestation. La légalité de l'opération de détachement suppose de respecter certaines conditions dans l'Etat d'établissement, au nombre desquelles figurent des règles de droit du travail et des règles du droit de la sécurité sociale. Cette logique est celle qui transparaît dans la directive services: les guichets uniques doivent permettre d'accéder à un ensemble d'informations utiles pour l'exercice d'une même activité. Sécuriser la prestation de services avec détachement de travailleurs suppose donc de fournir tout particulièrement au prestataire responsable du respect des conditions légales, une information globale en décloisonnant l'information délivrée aujourd'hui par type d'administration et par Etat.

L'information tient-elle compte du profil de l'utilisateur ? Ses besoins en terme d'information ne sont en effet pas les mêmes selon qu'il est prestataire ou destinataire de services ou travailleur détaché. L'utilisateur qui serait confronté à une masse d'informations inutiles du point de vue de ses besoins, ne risque-t-il pas de se détourner rapidement du site public au profit de sites répondant de manière plus adaptée à son profil ?

L'information est elle accessible du point de vue linguistique ? La langue est encore l'obstacle majeur rencontré pour accéder à l'information. Et plus l'information nécessaire est complexe et diffuse en raison des sources des règles applicables, plus l'obstacle linguistique prend de l'importance.

Le second axe retenu pour évaluer les sites internet des administrations publiques consiste à vérifier la qualité des services en ligne, c'est-à-dire la qualité de l'information qui y est délivrée ainsi que la possibilité d'y effectuer les formalités administratives exigées (Chapitre II). Cet axe vise à vérifier plusieurs aspects :

L'information générale précitée est-elle complétée par des informations précises, exactes et à jour notamment sur des points clés qui constituent des points névralgiques au sein de l'opération de détachement de travailleurs ?

Les sites permettent-ils aux utilisateurs de procéder à un certain nombre de formalités en ligne ? La possibilité de réaliser par voie électronique les obligations dans l'Etat d'établissement ou dans l'Etat d'accueil facilite à l'évidence la réalisation de la prestation transnationale.

Les sites proposent-ils une assistance complémentaire en mettant à la portée des utilisateurs des coordonnées précises de services publics en capacité de répondre à leurs interrogations ? Les sites développent-ils une politique de liens vers les sites d'autres organisations en capacité d'accompagner les entreprises ou les travailleurs cherchant à faire valoir leurs droits ?

Les sites fournissent-ils des guides, brochures téléchargeables permettant à l'utilisateur de s'appropriier l'ensemble de ses droits et obligations ? La mise à disposition de « *guide simple et indiquant la marche à suivre* » est préconisée par la directive services dans son article 7 §2. Elle fait partie du devoir d'assistance des autorités compétentes.

L'objectif de cette évaluation n'est pas de disqualifier tel ou tel site parmi ceux étudiés mais d'identifier de bonnes pratiques et de mettre en évidence des pistes d'amélioration éventuelles afin de répondre au mieux aux besoins en matière d'information des acteurs concernés par le détachement.

B. METHODOLOGIE

Les sites retenus pour l'évaluation sont ceux qui fournissent une information sur le détachement dans la langue de l'administration qui gère le site et au moins une langue parmi les langues anglaise, allemande ou française de manière à nous permettre de vérifier le contenu et l'exactitude des informations fournies. Toutefois cette étude ne se veut pas exhaustive, le temps imparti nous a amené à limiter notre champ d'étude aux Etats suivants : la France, l'Espagne, l'Allemagne, la Belgique, le Luxembourg, les Pays-Bas et la Suède. Ce sont ainsi quatorze sites internet développés par les administrations publiques du travail ou de la sécurité sociale qui ont été analysés.

L'évaluation inclut un site atypique par rapport aux critères précédents : le site www.posting-workers.eu, développé par les partenaires sociaux européens de la construction¹¹⁹ a été financé par l'Union européenne dans le cadre d'actions et de programmes des affaires sociales et de l'emploi. Le choix d'inclure ce site est justifié par trois éléments :

- il permet de confronter les résultats d'un site dédié au détachement à des sites dont la vocation n'est pas exclusivement orientée sur cette thématique (cas de tous les sites nationaux étudiés)
- il permet de comparer l'information diffusée par les représentants des acteurs du détachement (entreprises et travailleurs) à celle diffusée par les administrations publiques.
- il permet de confronter une information traitant du détachement dans l'ensemble des Etats membres à celle dont la vocation est d'informer sur les règles applicables dans un seul Etat membre.

Ce travail a été réalisé pendant la période du 1er avril 2010 au 15 août 2010. Il se peut donc que certaines affirmations soient déjà obsolètes au vue d'éventuelles modifications intervenues sur les sites depuis lors.

CHAPITRE I : L'ACCESSIBILITE DE L'INFORMATION

Les administrations publiques qui délivrent une information relative au détachement sont très généralement des administrations du travail et de la sécurité sociale, administrations directement concernées par les règles encadrant l'opération de détachement en vertu de la directive 96/71 et des règlements communautaires portant coordination des régimes de sécurité sociale. Dans certains cas de figure c'est un portail public qui présente une information générale et renvoie vers les sites spécialisés sus mentionnés. Les sites des administrations publiques devraient en principe délivrer une information fiable, exacte, à jour. C'est pourquoi ils sont à privilégier par rapport à des sites développés par des personnes

¹¹⁹ Les deux fédérations européennes concernées sont la FIEC (European Construction Industry Federation) et de la FETBB (European Federation of Building and Woodworkers).

morales de droit privé qui peuvent être obsolètes ou présenter une information partielle voir partielle. Il paraît donc important de vérifier que le public potentiellement visé par cette information accède aisément aux sites publics dont la vocation première est de fournir une information adéquate.

L'accessibilité de l'information doit être évaluée selon différents objectifs.

L'utilisateur peut-il, à partir d'un moteur de recherche, accéder aisément au site public mis en œuvre par l'administration chargée de délivrer l'information adéquate ? Autrement dit, le site est-il bien référencé et positionné dans les résultats affichés par les moteurs de recherches et quels sont les risques liés à un mauvais référencement ? Face à la multitude de sites proposés, l'utilisateur est-il en mesure d'identifier l'administration responsable du site ? Cette information est primordiale pour sécuriser sa position. Il doit savoir si les droits et les obligations tels que présentés sur le site sont bien les règles légales telles qu'interprétées et appliquées par les administrations publiques, si bien qu'en les respectant il peut considérer qu'il sera à l'abri des irrégularités et des poursuites éventuelles (Section 1).

L'utilisateur, qu'il s'agisse d'une entreprise ou d'un travailleur, est-il en mesure d'appréhender l'ensemble de ses droits et obligations ou l'existence de plusieurs sites chargés de délivrer les informations utiles, induit-elle le risque de n'accéder qu'à une information partielle ? Peut-il accéder à une information tenant compte de sa qualité de prestataire étranger ne maîtrisant pas la langue de l'Etat d'exécution de la prestation ? L'accessibilité réside dans la capacité du site à lever les barrières linguistiques : sans une traduction dans une ou plusieurs langues étrangères, l'information délivrée ne peut atteindre que les ressortissants nationaux qui souhaiteraient prester dans un autre Etat membre (Section 2).

Section 1 : Accessibilité du site et sécurité de l'information délivrée

Le recours croissant aux TIC permet aujourd'hui la recherche d'informations au-delà des frontières nationales et en fait un mode privilégié de diffusion de l'information.

Différents acteurs sont susceptibles de rechercher des informations en matière de détachement : les entreprises établies dans un autre Etat membre, les entreprises établies sur le territoire national et les travailleurs faisant l'objet du détachement. Parmi ces différentes catégories, la première est celle pour laquelle la recherche s'avère la plus délicate. En effet, il est plus aisé pour des ressortissants nationaux d'identifier le site d'une administration publique dans la mesure où la recherche s'effectue dans un environnement culturel et

linguistique familier, plus ou moins maîtrisé. En revanche les entreprises étrangères ne sont pas familières de l'organisation administrative générale de l'Etat dans lequel elles souhaitent effectuer une prestation de services : elles ne maîtrisent ni la langue de cet Etat ni son organisation administrative. Elles sont donc particulièrement désarmées quand elles abordent la toile à la recherche d'informations ciblées. Le bon positionnement du site internet qui est en partie conçu pour répondre à leurs besoins est donc un élément clé de l'accessibilité à l'information. Pour aider l'utilisateur en recherche d'informations, il faut lui permettre de distinguer les sites officiels des administrations publiques des sites concurrents (A). Au vu des résultats, il paraît utile de s'interroger sur les éléments qui contribuent à favoriser la visibilité des sites internet au sein des résultats affichés par les moteurs de recherche (B).

A. Positionnement du site dans les moteurs de recherche

Face à la multitude de sites internet susceptibles de répondre à sa requête, l'utilisateur doit être en mesure d'accéder directement au site pertinent. Une mauvaise accessibilité des sites développés par les administrations publiques en raison d'un mauvais positionnement dans les moteurs de recherche a plusieurs conséquences potentielles. Les utilisateurs peuvent être induits en erreur en utilisant une information inadéquate délivrée par des sites internet mieux positionnés. Ils peuvent également renoncer à leurs recherches parce que confrontés à une multitude de résultats qui s'avèrent tous inadéquats par rapport à leurs besoins.

Le classement du site au premier rang des résultats donnés par un moteur de recherche s'avère primordial. En effet, si l'objectif du site de l'administration publique est de délivrer une information permettant aux utilisateurs de sécuriser leur action en leur fournissant les règles en vigueur, il est primordial d'écarter tout risque de concurrence avec des sites fournissant une information qui peut s'avérer erronée, obsolète ou inadéquate (2). L'identification de l'éditeur du site permet de sécuriser l'information délivrée. En identifiant l'administration officielle en charge de délivrer l'information adéquate, l'utilisateur peut légitimement supposer que le respect des règles énoncées le mettra à l'abri des irrégularités (3). Les choix opérés pour procéder à cette évaluation nécessitent toutefois quelques éclaircissements (1).

1. Eléments de Méthodologie

D'un point de vue méthodologique, l'évaluation supposait de procéder à des arbitrages entre différentes catégories d'utilisateurs et différents moteurs de recherche.

Pour tenir compte des difficultés particulières propres aux entreprises et salariés non ressortissants de l'Etat d'exécution de la prestation, le positionnement a été mesuré en partant d'une requête émanant d'un prestataire souhaitant détacher un ou plusieurs travailleurs sur le territoire d'un Etat membre autre que celui sur le territoire duquel il est établi et ne maîtrisant pas la langue officielle de l'Etat d'exécution de la prestation. Pour permettre l'évaluation, le postulat de départ consiste à considérer que l'utilisateur maîtrise au moins l'anglais comme un standard linguistique international, même si ce postulat peut s'avérer présomptueux.

Face à la multitude des moteurs de recherche existants, le moteur de recherche Google a été choisi pour cette évaluation en raison de sa position dominante sur le marché des moteurs de recherche en Europe.

Une étude réalisée en 2008 par le cabinet américain ComScore qui figure parmi les leaders mondiaux de la mesure d'audience dans le domaine de l'intelligence commerciale numérique¹²⁰, a dressé pour cette même année des statistiques sur l'état du marché des moteurs de recherche en Europe. Selon cette étude, le moteur de recherche Google arrive assez largement en tête avec un total de 19,43 milliards de requêtes traitées en mars 2008, correspondant à une part de marché de 79,2%¹²¹. Dans la grande majorité des pays de l'UE, Google occupe 90% du marché des moteurs de recherche¹²².

La requête introduite dans le moteur de recherche a volontairement été simpliste. Si les termes de la requête ne sont pas nécessairement identiques d'un utilisateur à l'autre, les méthodes de référencement privilégient le choix de mots-clés simples et connus de l'utilisateur visé¹²³. Le prestataire ou le travailleur détaché étant censé ignorer les règles en matière de détachement et cherchant une information générale propre au territoire de l'Etat sur lequel la prestation sera effectuée, les termes retenus sont « détachement de travailleurs » (soit « posting workers » en anglais) ainsi que le nom de l'Etat d'exécution de la prestation. Exemple : « Posting+workers+ Germany ». Ce choix peut être remis en cause, notamment parce que le terme « détachement/posting » n'est pas forcément connu des utilisateurs. Mais introduire une requête plus large de type « mobilité/mobility » ou au contraire plus ciblée sur un aspect particulier du détachement de type « certificat E101 » ne correspondait pas à notre objectif qui était d'évaluer l'accessibilité de l'information délivrée par les administrations publiques sur la thématique générale du détachement.

2. Le classement des sites dans le moteur de recherche google

Un site ou une page bien positionné, donc visible, doit apparaître parmi les cinq premiers résultats affichés par le moteur de recherche. En effet, 71% des internautes consultent moins de 5 pages de résultats des outils de recherche. Au-delà, le résultat est considéré comme non

¹²⁰ http://www.comscore.com/fr/About_comScore.

¹²¹ http://www.comscore.com/fr/Press_Events/Press_Releases/2008/05/Top_European_Search_Engines;

¹²² Source : <http://www.atinternet-institute.com/pdf/fr-FR/Barom%C3%A8tre%20des%20moteurs%20-%20Ao%C3%BAt%202010.pdf>.

¹²³ Source : Le Journal Du Net, extrait de l'article « Comment ne pas rater son référencement », <http://www.journaldunet.com/imprimer/0502/050221referencement.shtml>.

concluant dans la mesure où plusieurs sites non pertinents vont être positionnés avant le site dont la visibilité est recherchée, en l'espèce celui de l'administration publique.

A défaut d'être correctement référencés, les sites des administrations publiques peuvent être totalement inaccessibles et concurrencés par des sites inadéquats se présentant comme des sites « d'autorités indépendantes » comme c'est le cas pour une requête identique visant l'Espagne. Le site de l'administration du travail et de l'immigration¹²⁴ et celui de l'administration de la sécurité sociale¹²⁵ espagnoles n'apparaissent pas. Au premier rang des résultats figure une information datant de 2003 disponible sur le site « www.eurofound.europa.eu ». Le second résultat présente un site à destination des travailleurs expatriés en Espagne alors que l'expatriation se distingue clairement du détachement du point de vue des règles applicables¹²⁶. Le site www.posting-workers.eu se situe au 3^{ème} rang des résultats et affiche le rapport national espagnol propre aux obligations du secteur de la construction.

¹²⁴ http://www.mtas.es/es/guia/texto/guia_6/contenidos/guia_6_15_3.htm.

¹²⁵ http://www.seg-social.es/Internet_6/Internacional/reglamentoscomunitarios2/regla883/TrabDesCE/index.htm.

¹²⁶ L'expatriation est une notion juridique du droit de la sécurité sociale qui fait référence à la situation dans laquelle le travailleur étranger présent sur le territoire d'un Etat est affilié au régime de sécurité sociale de cet Etat en raison de l'exécution de sa prestation sur ce territoire.

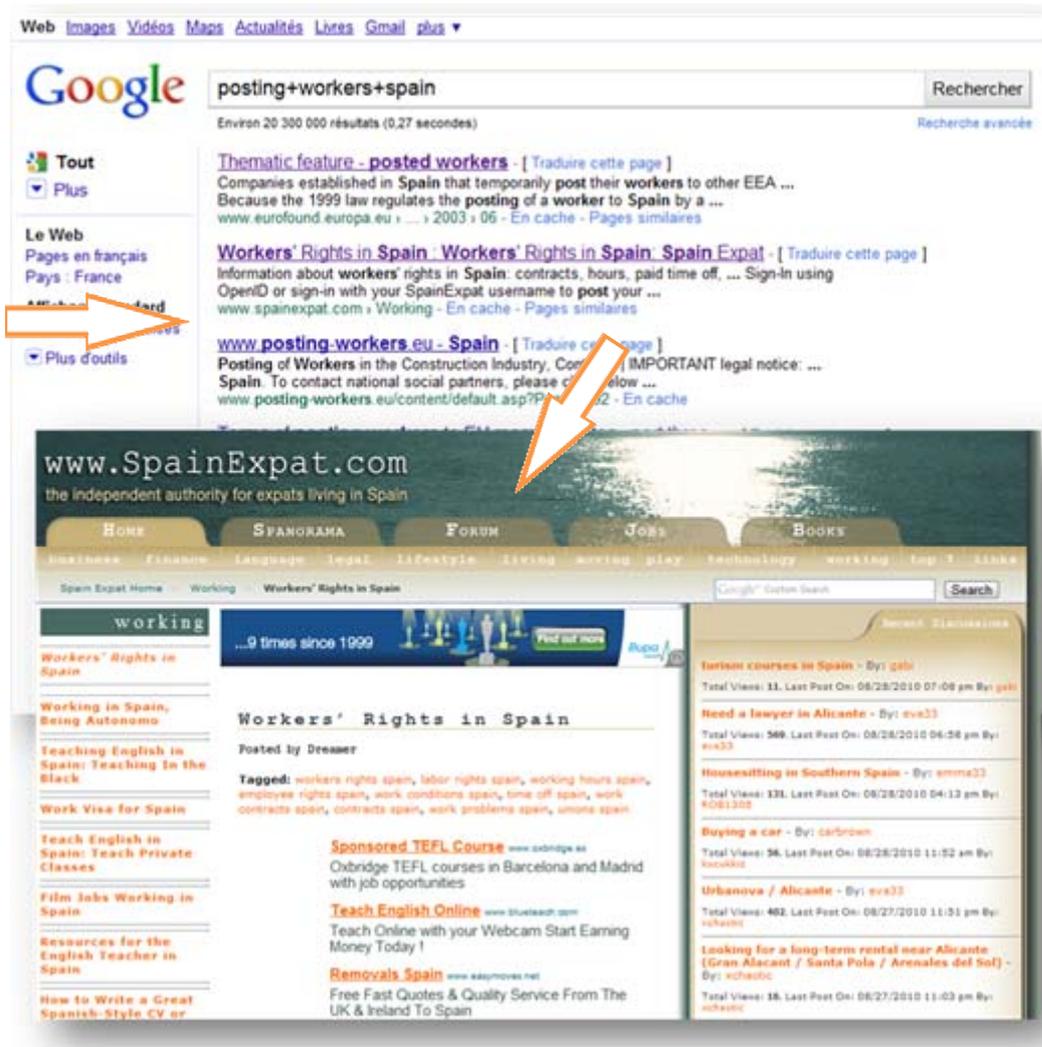


Illustration : la requête « posting+workers+Spain », ne permet pas d'afficher le site du Ministerio de Trabajo e Inmigración (Espagne). Le site classé en seconde position est un site s'adressant aux personnes expatriées en Espagne et peut induire en erreur puisque s'affichant comme le site d'une « autorité indépendante ». Cette lacune est partiellement comblée par l'apparition au 3ème rang des résultats du rapport « Détachement Espagne » du site <http://www.posting-workers.eu>, bien référencé mais spécifique au secteur de la construction.

Un autre exemple permet de constater un résultat semblable : la requête « posting+workers+Sweden », ne permet pas d'accéder au site pertinent de l'administration du travail ou de la sécurité sociale suédoise¹²⁷ en matière de détachement. Ce résultat

¹²⁷ En effet, l'utilisateur devrait pouvoir accéder au site édité par la Swedish Work Environment Authority http://www.av.se/inenglish/working/this_is/

s'explique en partie par l'absence de rubrique « détachement » des sites. Les seules informations disponibles sur le site de l'administration du travail sont noyées dans une rubrique « travailler en Suède ». Toutefois la requête affiche en 5^{ème} rang la brochure téléchargeable relative au détachement disponible en langue anglaise sur le site de l'administration du travail suédoise.



Google

posting+workers+sweden

Rechercher

Environ 9 510 000 résultats (0,21 secondes) Recherche avancée

Tout Plus

Affichage standard Recherches associées Plus d'outils

[PDF] [The Directive on the Posting of Workers – the case of Sweden](#) - [Traduire cette page]
Format de fichier: PDF/Adobe Acrobat - Afficher
This was even reiterated by **Sweden** in a declaration annexed to the accession protocol. Secondly, the **Posting of Workers** Directive was based on the political ...
lo.se/home/lo/home.nsf/.../file/The%20posting%20of%20workers.pdf

[PDF] [The Directive on the Posting of Workers – the case of Sweden](#) - [Traduire cette page]
Format de fichier: PDF/Adobe Acrobat - Afficher
The Directive on the **Posting of Workers** – the case of **Sweden**. Memorandum. The labour market system in **Sweden**. The average unionisation rate in the labour ...
lo.se/home/lo/home.nsf/unidView/.../file/waxholm.pdf

[Thematic feature - posted workers](#) - [Traduire cette page]
22 Jul 2003 ... The legal position of **posted workers** in **Sweden** is the same as for national workers. If **posted workers** prefer to be treated under the legal ...
www.eurofound.europa.eu » EIROnline » 2003 » 06 - En cache

[Terms of posting workers to EU member states - part three ...](#) - [Traduire cette page]
The document contains detailed information on terms of **posting workers** to EU ... Information on terms of the stay in **Sweden** in English and many foreign ...
www.businessinfo.cz/.../posting...workers/...posting-workers.../57733/ - En cache

[PDF] [View PDF - Posting in Sweden - foreign employees who work in ...](#) - [Traduire cette page]
Format de fichier: PDF/Adobe Acrobat - Afficher
certain level of protection is based on provisions in the EC Posting of Workers Directive. In **Sweden**, the rules apply to all **posted workers**, ...
www.av.se/dokument/inenglish/books/h448.pdf

[Foreign Posting of Employees Act](#) - [Traduire cette page]
seat in **Sweden** and **post** employees to another Member State within the European of 16 December 1996 concerning the **posting of workers** in the framework of ...

Illustration : les quatre premiers sites affichés ne sont pas pertinents. Le premier résultat pertinent n'arrive qu'au 5^{ème} rang : il s'agit d'un document PDF émis par la Swedish Work Environment Authority, alors que le site internet de cette administration http://www.av.se/inenglish/working/this_is/ ne figure pas parmi les résultats affichés.

Cinq sites figurent au 1er rang des résultats affichés:

- le site de l'administration des douanes allemande en charge du contrôle des opérations du détachement sur le territoire allemand du Bundesministerium der Finanzen (Allemagne)¹²⁸
- le site du Ministère du travail, de la Solidarité et de la Fonction Publique (France)¹²⁹
- le site de l'Inspection du Travail et des Mines (Luxembourg)¹³⁰
- le site du Ministry of Social Affairs & Employment (Pays-Bas)¹³¹
- le portail officiel d'informations et de services belge¹³².

Un site figure au second rang : celui du Service Public Fédéral de l'Emploi, Travail et Concertation sociale (SPFE, Belgique)¹³³ mais la présence au premier rang du portail officiel belge renvoyant par lien à celui du SPFE ne nuit pas à sa visibilité.

Parmi les neuf autres sites¹³⁴, aucun ne se place dans les cinq premiers rangs lors des requêtes effectuées. Il est intéressant de constater que, parmi ces neuf sites, sept sont dédiés à l'aspect « droit de la sécurité sociale » du détachement.

¹²⁸ http://www.zoll.de/english_version/f0_aentg/index.html.

¹²⁹ <http://www.travail-solidarite.gouv.fr/informations-pratiques,89/fiches-pratiques,91/detachement-de-salaries,407/temporary-posting-of-workers-in,8988.html>.

¹³⁰ http://www.itm.lu/faq/sr_detach/faq_posted_abroad.

¹³¹ http://english.szw.nl/index.cfm?menu_item_id=14640&hoofdmenu_item_id=14632&rubriek_item=392437&rubriek_id=391971&set_id=3630&doctype_id=6&link_id=112021.

¹³² http://www.belgium.be/en/work/posting_workers_to_belgium/index.jsp

¹³³ <http://www.employment.belgium.be/defaultTab.aspx?id=6196>

¹³⁴ Voir l'ensemble des adresses des sites internet en annexe.

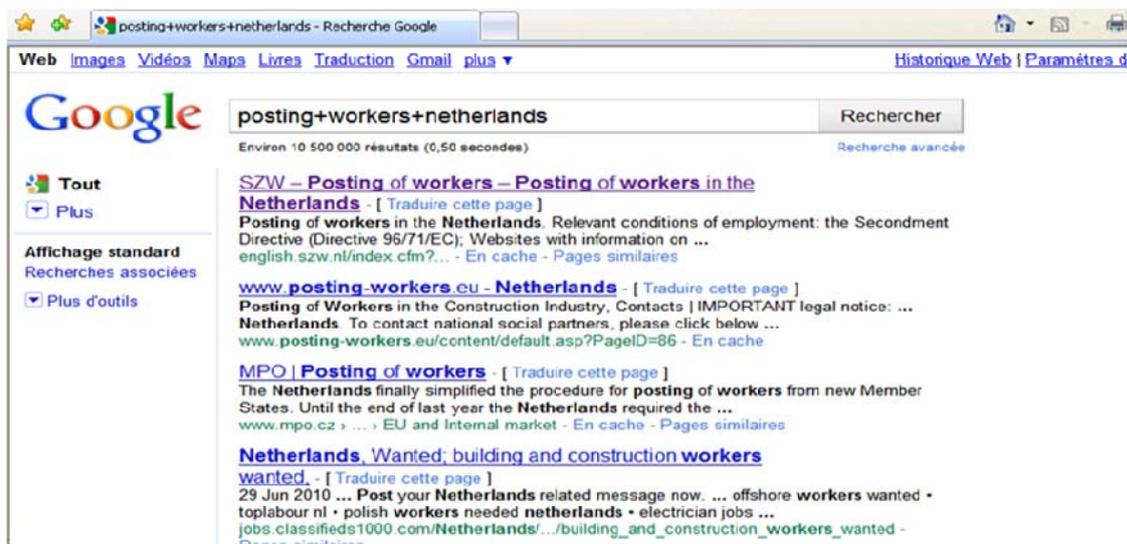
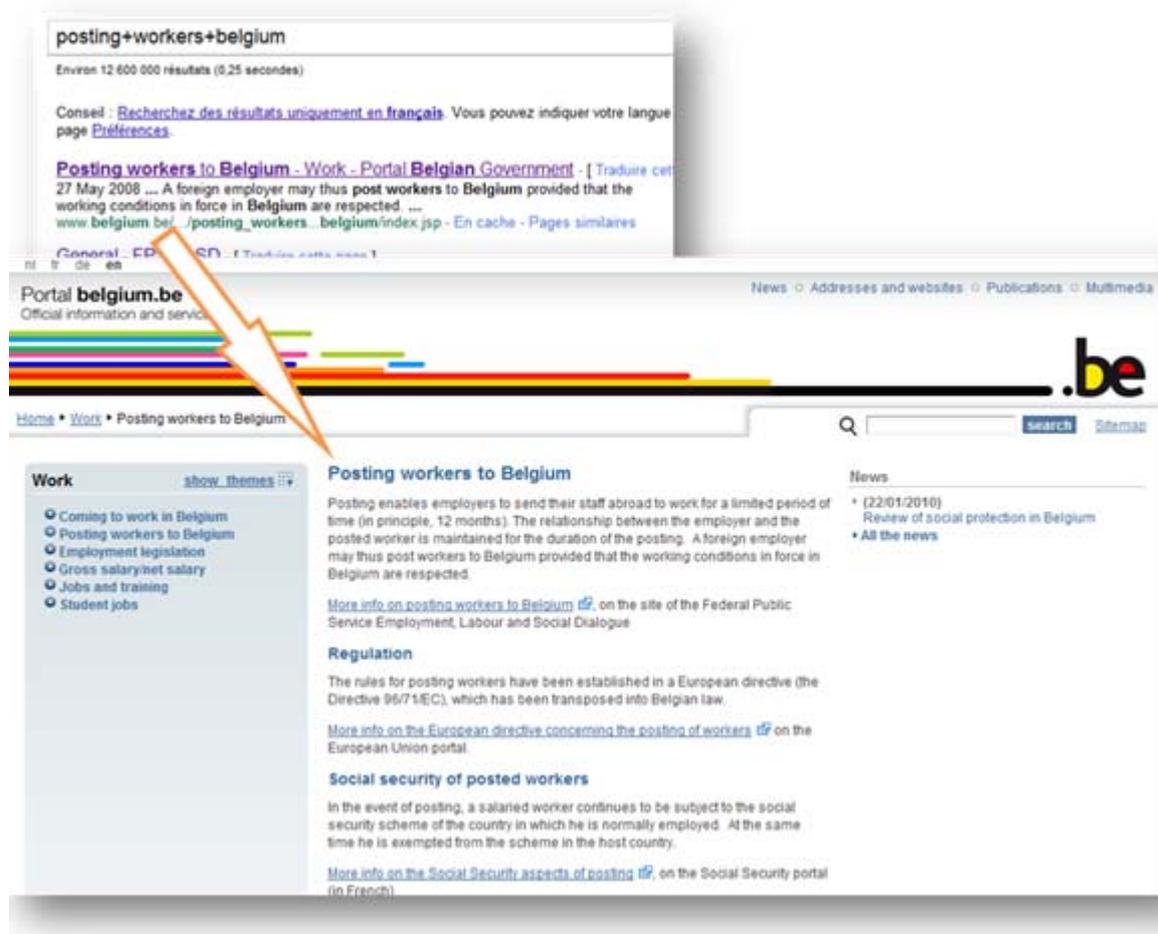


Illustration : selon les critères retenus, la page dédiée au détachement du site géré par le Ministry of Social Affairs & Employment des Pays-Bas est bien référencée¹³⁵.

Premier constat, les sites internet bien positionnés sont majoritairement des sites gérés par les administrations en charge du détachement du point de vue du droit du travail (cas de la France, du Luxembourg, des Pays Bas) ou de l'administration en charge du contrôle des opérations de détachement (l'administration des douanes en Allemagne).

La Belgique fait figure d'exception et de bon exemple dans la mesure où la requête aboutit à la page détachement du site officiel d'information et de services qui présente une information clé et renvoie par liens aux sites de l'administration du travail et de la sécurité sociale selon les besoins de l'utilisateur. Soit l'entreprise est établie en Belgique et souhaite procéder à un détachement vers un autre Etat membre, le site lui propose alors d'accéder au portail de la sécurité sociale belge et d'y solliciter une attestation de détachement. Soit l'entreprise entend détacher des travailleurs en Belgique et le site lui propose d'accéder au site lui permettant d'effectuer sa déclaration préalable.

¹³⁵ http://english.szw.nl/index.cfm?menu_item_id=14640&hoofdmenu_item_id=14632&rubriek_item=392437&rubriek_id=391971&set_id=3630&doctype_id=6&link_id=112021



*Illustration : l'efficacité du portail officiel d'information et de services belge
http://www.belgium.be/en/work/posting_workers_to_belgium/*

Le mauvais positionnement des pages des sites internet relatives aux aspects du droit de la sécurité sociale du détachement peut s'expliquer par le fait qu'en matière de détachement, le prestataire doit procéder aux formalités obligatoires en matière de sécurité sociale sur le territoire de l'Etat dans lequel il est établi. Ceci explique en partie que les sites ne soient pas traduits dans une langue étrangère et que par conséquent ils soient mal référencés lorsque la requête est introduite en langue anglaise.

Il n'en reste pas moins que ce mauvais référencement aboutit à présenter le détachement comme ne requérant que le respect d'obligations sociales dans l'Etat d'exécution de la prestation, ce qui s'avère inexact. Il apparaît donc nécessaire que les sites des administrations de l'Etat d'exécution de la prestation ne se contentent pas de fournir une information sur les règles relatives au droit du travail mais qu'ils rappellent aux utilisateurs la nécessité d'accomplir certaines formalités dans l'Etat de leur établissement (affiliation des travailleurs au régime de sécurité sociale de cet Etat et sollicitation des formulaires adéquats prouvant

cette affiliation, embauche et conclusion des contrats de travail, respect des règles en cas de recrutement de travailleurs non ressortissants communautaires).

Ce mauvais positionnement est d'autant plus dommage que les sites internet sont parfois très riches en information. Ainsi le site géré par le Centre des Liaisons Européennes et Internationales de Sécurité Sociale (CLEISS¹³⁶, France) propose des informations ciblées sur les entreprises et des travailleurs établis en France mais également ciblées sur les entreprises et travailleurs établis dans un autre Etat et souhaitant exécuter une prestation temporaire en France. Néanmoins l'absence de traduction dans une autre langue en fait un portail à destination des seuls ressortissants nationaux.

3. Sécuriser l'accès à l'information

Devant la multitude des sites et pages rencontrés lors de la navigation sur internet, l'utilisateur doit être en mesure d'identifier un site public et de le distinguer d'un site développé par des particuliers ou des personnes morales de droit privé.

L'information délivrée aux entreprises et aux travailleurs ne peut se contenter de fournir des contenus. Elle doit inclure une information sur l'identité de la personne morale responsable du site Web, comme étant l'administration publique autorisée à délivrer l'information officielle. Cette information passe par la présence d'un logo officiel et des mentions légales sur le site internet. Ces mentions peuvent d'ailleurs être imposées légalement, comme c'est le cas en France¹³⁷. Les mentions légales devraient comporter, comme c'est le cas en France, des informations concernant l'éditeur du site et son hébergeur.

¹³⁶ <http://www.cleiss.fr>

¹³⁷ La présence de mentions légales sur un site internet a été rendue obligatoire en France par la loi n° 2004-575 du 21 juin 2004 pour la confiance dans l'économie numérique.

Le Ministère
Actualité - Presse

8 février 2010

Mentions légales

Information éditeur

Les principaux services du ministère participent à la gestion et à l'amélioration du site travail-solidarite.gouv.fr.

Le suivi éditorial, graphique et technique est assuré par le Cabinet du Ministre et par :

la Délégation à l'information et à la communication - DICOM
Adresse postale : 14 Avenue Duquesne - 75350 PARIS 07 SP
Adresse des Bureaux : 10 Place des 5 Martyrs du Lycée Buffon - 75696 Paris cedex 14

Directeur de publication

Laurent Setton, Délégué de la DICOM.

Informations prestataires

- L'hébergement est assuré par la société **Typhon**.
- Le développement est assuré par la société **Tektonika**
- Le conseil en accessibilité est assuré par la société **Temesis**
- La charte graphique a été créée par **Porte-Voix**
- La rédaction des fiches pratiques (travail - famille - personnes âgées, seniors - handicap) est assurée par le cabinet **CBC Avocats**

Illustration : mentions légales complètes figurant sur le site internet du Ministère du Travail, de la Solidarité et de la Fonction Publique (France)¹³⁸

Sont notamment mentionnés l'éditeur du site (cabinet du Ministre), le directeur de publication du site, l'hébergeur, les prestataires ayant participé à la réalisation du site (exemple : la rédaction des fiches pratiques a été assurée par le cabinet CBC avocats).

A contrario, l'aspect général d'un site et la carence des mentions légales peuvent faire douter de sa fiabilité.

¹³⁸ <http://www.travail-solidarite.gouv.fr/informations-concernant-le-site,93/mentions-legales,2266.html>



Illustration : les mentions légales du site du Centre Commun de Sécurité Sociale luxembourgeois¹³⁹ sont incomplètes : elles ne précisent ni le nom de l'éditeur ni celui de l'hébergeur, ou, le cas échéant, des prestataires ayant contribué à la réalisation du site.

La présence du logo ou du blason de l'administration sur toutes les pages du site ainsi que sur les documents annexés en pièces jointes contribuent également à fiabiliser l'information délivrée. A titre d'exemple, l'annexe téléchargeable sur le site du Ministère du travail français, synthétisant l'information en matière de détachement en France, ne comporte aucune information quant à son auteur.

B. Les facteurs favorisant le bon référencement du site

Le bon référencement d'un site par les moteurs de recherche repose sur différents critères qui, pris cumulativement, participent à cette optimisation.

Parmi ces différents critères, on peut relever le choix du nom de domaine contenu dans l'Uniform Resource Locator (URL) des différentes pages du site, le respect de la norme internationale W3C¹⁴⁰, la structuration du contenu du site, sa promotion auprès des différents

¹³⁹ <http://www.ccss.lu/>

¹⁴⁰ World wide web consortium dont l'objectif principal est la mise au point de normes et de protocoles ouverts et libres, dans un souci d'interopérabilité maximale.

moteurs de recherche ainsi que la mise en place de partenariats avec d'autres sites internet populaires¹⁴¹. Parmi ces critères les mots clés contenus dans l'URL des sites d'information s'avèrent importants.

L'URL est une convention internationale d'affectation de noms qui sert à identifier de manière unique l'emplacement d'un fichier sur internet et qui est structurée de la manière suivante :

URL (Uniform Resource Locator)		
Protocole	Nom de domaine	Chemin
http://	www.posting-workers.eu	/Content/Default.asp?PageID=10 7

La création d'URL contenant des « noms descriptifs » pour les documents contenus dans une page web améliore l'organisation de l'information présente sur le site et simplifie son exploration par les moteurs de recherche et par conséquent son référencement¹⁴².

Certains moteurs de recherche accordent une importance capitale aux mots-clés présents dans l'URL, notamment les mots-clés présents dans le nom de domaine. Il est donc utile de choisir une URL intuitive, c'est-à-dire adaptée au public visé et à l'information contenue dans les pages du site.

Ainsi, dans le cadre des sites destinés à l'information de l'ensemble des acteurs du détachement, il peut être utile d'inclure le nom de l'Etat concerné dans le nom de domaine ou à défaut le suffixe de cet Etat dans l'URL (exemples de suffixe : .fr pour la France , .lu pour le Luxembourg, .be pour la Belgique). De même, l'URL de la page consacrée à l'information relative au détachement de travailleurs devrait inclure un mot clé permettant de cibler directement le thème de cette page, c'est-à-dire ici, le terme « détachement », soit « posting »

¹⁴¹ Article « Comment ne pas rater son référencement » <http://journaldunet.com/0502/050221.shtml>

¹⁴² Source : Guide de démarrage Google® - Optimisation pour les moteurs de recherche -13/11/2008 http://static.googleusercontent.com/external_content/untrusted_dlcp/www.google.fr/fr/fr/intl/fr/webmasters/docs/search-engine-optimization-starter-guide-fr.pdf.

en anglais¹⁴³. L'utilisation de la langue anglaise est d'ailleurs à privilégier afin que le site soit correctement référencé lors de l'introduction sur un moteur de recherche d'une requête en langue anglaise.

Sur cette base, se présentent plusieurs hypothèses concernant l'adresse de la page internet contenant des informations spécifiques au détachement de travailleurs :

- soit l'adresse est dite non intuitive, c'est à dire qu'elle n'inclut aucun des mots clés recherchés, ce qui peut avoir des conséquences sur son référencement,
- soit elle contient au moins l'identité de l'Etat,
- soit elle associe l'identité de l'Etat et le terme détachement.

Il ressort de l'évaluation qu'aucune des pages relatives au détachement au sein des sites analysés ne contient la combinaison des termes « Etat concerné + détachement » dans son URL. En effet, si le nom de l'Etat ou le terme détachement figurent bien dans l'URL de quelques sites, la très large majorité des pages web contenant des informations susceptibles d'intéresser les utilisateurs en matière de détachement ne possèdent pas d'adresse intuitive.

Par exemple, l'URL de la rubrique « Détachement » du site internet géré par le Service Public Fédéral Emploi, Travail et Concertation sociale belge permet d'identifier clairement cet Etat mais est insatisfaisante en ce sens que le mot-clé « détachement » n'y apparaît pas :

http://www.emploi.belgique.be/detailA_Z.aspx?id=860 .

A l'inverse, l'URL de la rubrique « détachement » du site internet de l'Inspection du Travail et des Mines luxembourgeoise intègre le mot-clé « détachement » en langue française et anglaise : http://www.itm.lu/detachement-de-travailleurs/posting-of-workers3?set_language=en.

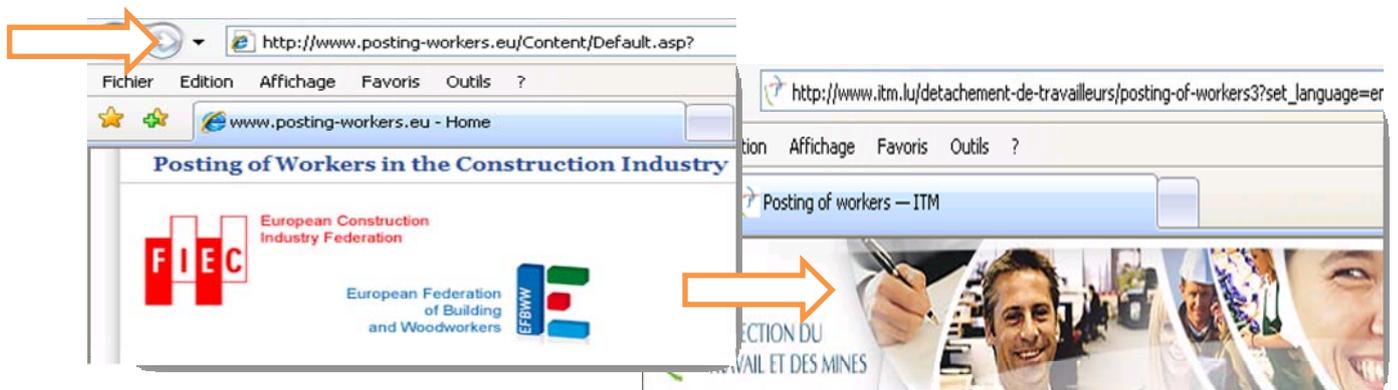
C'est également le cas s'agissant de la rubrique détachement du site du Ministère du travail français, avec toutefois une URL complexe :

¹⁴³ Source : Le Journal du Net, extrait de l'article « Référencement : quelle importance du nom de domaine ? » disponible sur le site <http://www.journaldunet.com>.

<http://www.travail-solidarite.gouv.fr/informations-pratiques,89/fiches-pratiques,91/detachement-de-salaries,407/temporary-posting-of-workers-in,8988.html>

Seul le site édité par la Fédération de l'Industrie Européenne de la Construction (FIEC) et la Fédération Européenne des Travailleurs du Bâtiment et du Bois (FETBB) <http://www.posting-workers.eu> dispose d'une adresse intuitive. Le site est dédié au détachement des travailleurs et présente les règles spécifiques à chacun des 27 Etats membres. Il est par conséquent très bien référencé par les moteurs de recherche et peut combler partiellement les carences des sites des administrations publiques.

Ce résultat s'explique aisément : les administrations publiques n'ont généralement pas développé un site internet dédié au détachement. Ce dernier ne fait généralement que l'objet d'une page d'un site traitant d'autres thématiques relevant du champ d'action de l'administration éditrice.



Le centre d'outils Google pour les webmasters rappelle d'ailleurs que la structure d'une URL doit être aussi simple que possible et posséder une « *structure logique et intelligible pour des êtres humains* »¹⁴⁴. Par exemple, une URL de type <http://www.itm.lu/detachement-de-travailleurs> incitera davantage l'utilisateur en quête d'informations sur le détachement de travailleurs qu'une URL de type <http://www.itm.lu/index.php?>

Il semble donc important que les URL soient simples et explicites afin d'améliorer le référencement des sites et pages dédiés à l'information en matière de détachement de travailleurs permettant ainsi aux utilisateurs d'y accéder aisément.

Section 2. Accessibilité de l'information disponible sur les sites

L'évaluation a porté sur 7 Etats membres et a conduit à étudier 14 sites, ce qui indique d'emblée que l'information fournie en matière de détachement est délivrée par plusieurs sites publics dans un même Etat. Du point de vue de l'utilisateur (entreprise ou travailleur), l'éclatement de l'information disponible comporte un risque majeur : il peut se contenter d'un seul site qui lui fournira certes la bonne information sur certaines contraintes mais une information partielle si le site consulté ne l'alerte pas de la nécessité de s'informer sur ses autres contraintes (A). Enfin en supposant que l'utilisateur accède aux informations dédiées au détachement sur les sites publics adéquats, se pose la question des barrières linguistiques. Les administrations ont-elles pris le parti de rendre l'information accessible dans une autre langue que la leur(B) ?

A. Accessibilité de l'information facilitée par un site traitant de l'ensemble des aspects de droit social en matière de détachement

Pour un ressortissant national, il est important de pouvoir accéder à une information synthétique couvrant l'ensemble de ses droits et de ses obligations et ce afin de sécuriser l'ensemble de sa prestation dans la phase de montage de son projet. Va-t-il aisément accéder à

¹⁴⁴ Extrait du site Google pour webmasters.

<http://www.google.com/support/webmasters/bin/answer.py?hl=fr&answer=76329>

une information complète du point de vue de ses besoins ou devra-t-il consulter plusieurs sites afin d'avoir une vue d'ensemble de ses droits et obligations?

L'article 6 de la directive 2006/123/CE instaure à la charge des Etats l'obligation de mettre en place un « guichet unique » par l'intermédiaire duquel les prestataires doivent être en mesure d'accomplir « *l'ensemble des procédures et formalités nécessaires à l'accès à ses activités de services, en particulier, les déclarations, notifications ou demandes nécessaires aux fins d'autorisation auprès des autorités compétentes* »¹⁴⁵. L'objectif est ici de simplifier les démarches de l'entreprise prestataire étrangère. Cette philosophie appliquée à une prestation de services impliquant un détachement de travailleurs conduit à s'interroger sur l'existence de sites internet permettant aux entreprises nationales ou étrangères d'accéder sans difficulté à une information synthétique relative à toutes leurs obligations sociales entendues comme l'ensemble des règles spécifiques en matière de sécurité sociale et en matière de droit du travail.

A défaut de guichet unique, il reste indispensable que l'ensemble des informations relatives aux droits du travail et de la sécurité sociale fassent l'objet d'une mutualisation par les administrations publiques compétentes de chaque Etat et soient présentées soit sur un même site, ou à défaut qu'une politique de liens claire permette l'accès à l'ensemble des règles applicables à l'opération de détachement (1).

L'accessibilité doit également être évaluée du point de vue des différentes catégories de personnes concernées par le détachement. A défaut de cibler ces catégories et de leur fournir une information adaptée à leurs besoins respectifs, les administrations publiques en charge de cette information courent le risque de dispenser une information qui n'atteindra pas les publics cibles (entreprises, travailleurs) (2).

1. La capacité des administrations publiques à fournir une information synthétique

La libre prestation de services avec détachement de travailleurs suppose de respecter des obligations en matière de sécurité sociale et en matière de droit du travail en amont du détachement puis des règles spécifiques pendant la durée du détachement. L'information

¹⁴⁵ Article 6§1 a) de la directive 2006/123/CE.

relative à ces obligations relève généralement d'administrations publiques différentes dans chaque Etat membre (administration du travail et administration de la sécurité sociale). Du point de vue de l'utilisateur ce cloisonnement administratif n'est pas pertinent et s'il se répercute sur l'information délivrée, il peut faire obstacle à la bonne information des acteurs.

Plusieurs hypothèses peuvent être retenues pour évaluer la capacité des sites internet à décroisonner l'information requise :

- Plusieurs sites offrent une information complémentaire et dans ce cas il faut vérifier si une politique de liens lève l'obstacle découlant de la dispersion des informations.
- Un site présente une information générale et renvoie par liens aux sites utiles des administrations publiques.
- Un seul site fournit toute l'information requise pour répondre aux besoins de l'utilisateur.

La situation la plus fréquemment rencontrée est celle dans laquelle chaque Etat met à disposition des utilisateurs des informations relatives au détachement dispersées sur plusieurs sites internet.

De manière générale, les rubriques « détachement » des sites des administrations du travail sont les plus fournies mais ne présentent que les règles entrant dans le champ d'action de l'administration qui gère le site : ainsi les sites des administrations du travail ne mentionnent généralement pas l'existence de règles spécifiques en matière de droit de la sécurité sociale et inversement.

Cette situation s'explique aisément si on tient compte du public ciblé : si l'information vise les entreprises prestataires étrangères, l'administration publique de l'Etat de réalisation de la prestation se sent tenue de leur délivrer une information sur les règles sociales applicables en droit du travail, les règles en matière de sécurité sociale étant à respecter dans l'Etat d'établissement. Et force est de constater que les sites internet n'identifient pas les entreprises nationales comme nécessitant une information en matière de détachement.

Toutefois même si ces dernières contraintes doivent être respectées dans l'Etat d'établissement, donc dans un autre Etat que celui qui délivre l'information recherchée, il paraît important de rappeler à l'ensemble des prestataires, quelle que soit leur nationalité, le respect de l'ensemble des règles propres au détachement. La carence dans ce domaine

constitue indéniablement un obstacle à l'accessibilité de l'information et au respect des règles et contraintes imposées aux prestataires quel que soit leur Etat d'établissement.

The screenshot shows the ZOLL website interface. At the top left is the ZOLL logo with the text 'GRENZÜBER ERGÄTZE FÜR DEUTSCHLAND!'. The main navigation bar includes 'Start', 'Inhalt', 'Kontakt', 'Impressum', 'Suche', and 'FAQ'. The page title is 'Customs online > Posting of workers > Employers'. The main heading is 'Information for employers'. The text states: 'Employees posted cross-border and those regularly employed in Germany are entitled to the granting of statutory working conditions. Working conditions laid down in legal and administrative provisions are to be observed by all domestic and posting employers irrespectively of the business sector. Employers basically have to grant working conditions laid down in collective labour agreements if in respect of the working hours their enterprise is mainly active in the following business sectors:'. A bulleted list follows:

- waste management, including street cleaning and winter road maintenance,
- training and further training services pursuant to the Second or Third book of the Social Security Code,
- construction industry and construction related industry including the assembly services on sites,
- special mining services in coal mines,
- industrial cleaning,
- security services,
- laundry services for facility customers.

Below this, it mentions that minimum working conditions for the care sector are laid down by way of a statutory order pursuant to § 11 of the posted workers law. It then states: 'Currently, only employers in the construction industry and construction related industry, the industrial cleaning sector, the waste management including street cleaning and winter road maintenance as well as employers in the sector for laundry services for facility customers or spezial mining works in coal mines are obliged to grant generally binding working conditions laid down in collective labour agreements, since only for these industrial sectors there are collective labour agreements with rules referring to a minimum wage including overtime rates, holiday, holiday pay or holiday money.' It concludes with 'Employers of the care provision sector have to pay a minimum wage.' On the right side, there is a search bar and a sidebar menu with categories like 'Infothek' and 'Zoll interaktiv'.

Illustration : la rubrique du site des douanes dédiée aux conditions de travail applicables aux travailleurs détachés¹⁴⁶ (Allemagne) ne mentionne pas l'existence de règles particulières applicables en matière de sécurité sociale

Toutefois, quelques sites présentent le mérite d'aborder les deux volets « droit du travail » et « sécurité sociale » du détachement mais bien souvent, l'un de ces deux aspects fait l'objet d'un développement important au détriment de l'autre qui est alors présenté de manière succincte et sans qu'il y ait une politique de liens vers le site internet de l'institution compétente en la matière.

L'absence de liens entre les sites des administrations publiques compétentes en droit du travail et celles compétentes en matière de sécurité sociale est tout à fait regrettable lorsque chaque site met à disposition des informations de qualité sur la même thématique. Ces informations sont très souvent complémentaires du point de vue de l'utilisateur. Ainsi le site

¹⁴⁶ http://www.zoll.de/fr_version/e0_aentg/a0_info_ag/index.html

des assurances sociales aux Pays Bas propose une rubrique détachement en 5 langues ainsi que des brochures explicatives. Elle n'est nullement mentionnée sur le site du Ministère des affaires sociales et de l'emploi néerlandais.

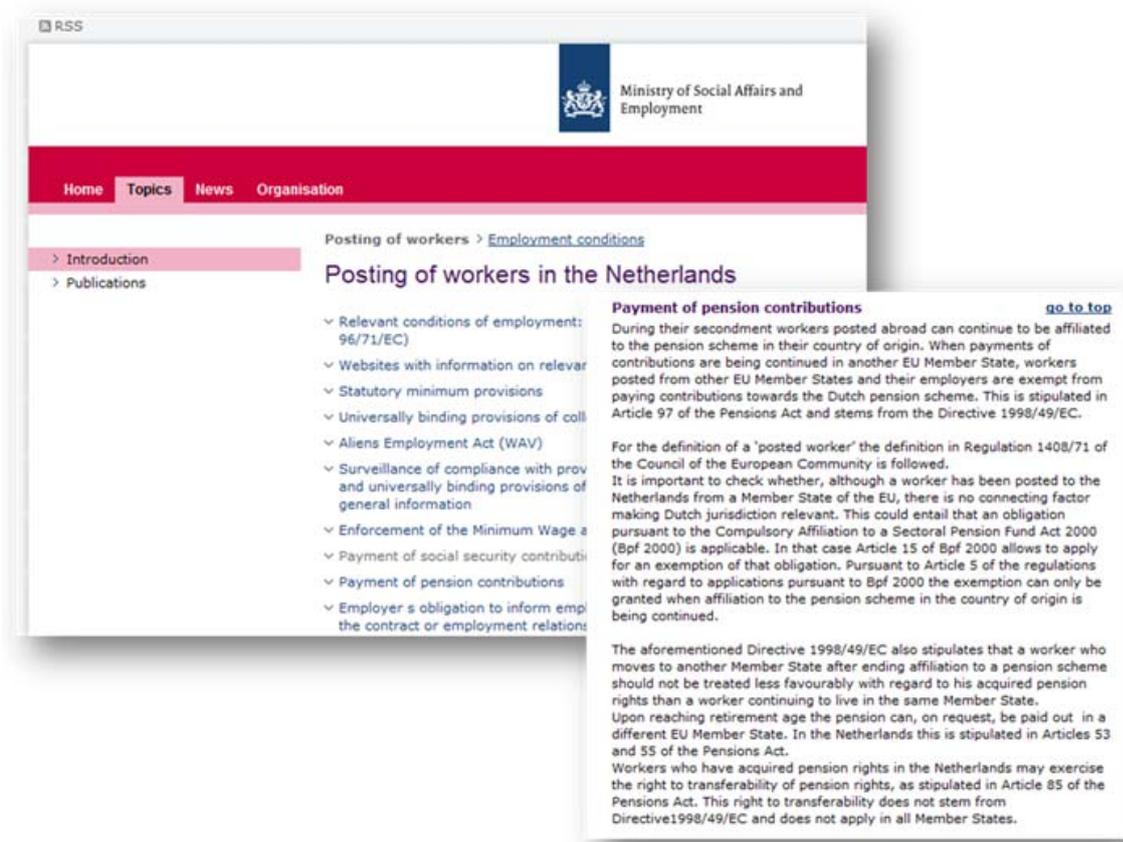


Illustration : le site néerlandais du Ministry of Social affairs & employment¹⁴⁷ détaille l'aspect droit du travail du détachement et aborde brièvement l'aspect sécurité sociale sans politique de renvoi vers l'administration de sécurité sociale compétente¹⁴⁸

¹⁴⁷ http://english.szw.nl/index.cfm?menu_item_id=14640&hoofdmenu_item_id=14632&rubriek_item=392437&rubriek_id=391971&set_id=3630&doctype_id=6&link_id=112021#link8569400

¹⁴⁸ <http://www.svb.nl/int/fr/id/index.jsp>: site des assurances sociales générales aux Pays Bas.

Aperçu complet Détachements internationaux

Employeurs

- Votre employé va travailler à l'étranger
 - Dans quel pays devez-vous payer les cotisations d'assurances sociales ?
 - Les membres de la famille de l'employé sont-ils également assurés ?
- Qu'est-ce qu'une attestation E101 ?
 - Comment demander une attestation E101 ?
- Un salarié qui travaille dans plusieurs pays de l'UE
 - Dans quel pays devez-vous payer les cotisations d'assurances sociales ?
- Changements à signaler impérativement

Salariés

- Vous allez travailler hors des Pays-Bas
 - L'assurance des membres de votre famille
- Qu'est-ce qu'une attestation E101 ?
 - Comment demander une attestation E101 ?
- Vous travaillez dans plusieurs Etats membres de l'UE

Posez ici votre question

Utilisez au moins 2 mots

Recherche

Illustration : le site des assurances sociales au Pays Bas présente une information ciblée en matière de détachement, des brochures et des formulaires en ligne
<http://www.svb.nl/int/de/id/index.jsp>

En revanche, il apparaît que le site développé par les représentants des acteurs du détachement est plus sensible à cette problématique : le site <http://www.posting-workers.eu> contient un rapport pour chaque Etat membre faisant état des législations nationales applicables en droit du travail mais également des principes applicables aux travailleurs détachés en matière de sécurité sociale.



Illustration : les rapports présentant les règles de chaque Etat membre s'efforcent d'aborder l'ensemble des aspects sociaux du détachement : droit du travail et sécurité sociale. Le « rapport détachement France »¹⁴⁹ offre des liens vers les administrations, notamment en matière de sécurité de sociale (ci-dessus à droite).

Le cloisonnement de l'information relative au détachement peut être dépassé dès lors que l'administration publique a mis en œuvre un site public faisant office de guichet unique : c'est le cas du guichet unique belge.

¹⁴⁹ <http://www.posting-workers.eu/content/default.asp?PageID=108&DocID=11582>

- Toutes les démarches
- Création
- Financement
- Implantation
- Professions réglementées
- Sécurité sociale
- Fiscalité et comptabilité
- Ressources humaines
 - ▶ Droit du travail
 - ▶ Formation du personnel

Détachement

Le détachement permet à des employeurs d'envoyer des travailleurs à l'étranger pour y effectuer des prestations de travail, pour une durée limitée. La relation entre l'employeur et le travailleur détaché est maintenue lors de toute la durée du détachement.

- [Détachement de travailleurs en Belgique](#)
- [Détachement de travailleurs à l'étranger](#)

Règles

En cas de détachement de travailleurs au sein de l'Union européenne, les employeurs doivent respecter les conditions de travail (durée du travail, congés, bien-être, etc.) et de rémunération en vigueur dans le pays d'accueil. Toutefois, si les conditions de travail et de rémunération sont plus favorables dans le pays d'origine, celles-ci peuvent être



Actualités

- (12/08/2010) Il y a 4 470 000 travailleurs en Belgique
- (29/07/2010) La Politique scientifique fédérale publie un rapport en matière de science, technologie et innovation
- (01/07/2010) Présidence belge du Conseil de l'Union européenne
- (28/04/2010) Nouveaux films promotionnels pour la Belgique
- (13/04/2010) La Banque nationale publie son rapport d'entreprise 2009

[Toutes les actualités >](#)

Illustration : rubrique détachement du guichet unique belge

http://business.belgium.be/fr/gerer_votre_entreprise/ressources_humaines/detachement/

Ce site met à disposition dans la rubrique « ressources humaines » de son portail une information synthétique en matière de détachement : elle vise les entreprises nationales et les entreprises étrangères selon leur projet de détachement (détacher du personnel en Belgique ou détacher du personnel vers un autre Etat membre). Il présente un lien vers les rubriques « détachement » du portail officiel d'informations et de services belge.

Illustration du portail belge d'information et de services et sa rubrique détachement

http://www.belgium.be/fr/emploi/contrats_de_travail/detachement/detachement_a_l_etranger/index.jsp

Ce dernier renvoie aux rubriques « détachement des travailleurs à l'étranger » ou « détachement des travailleurs en Belgique » des portails du service public fédéral de l'emploi et de la sécurité sociale belges.

Un seul site parmi ceux étudiés présente l'ensemble des contraintes propres au détachement en droit du travail et en droit de la sécurité sociale.

Cette approche est celle du guichet unique luxembourgeois même s'il n'est orienté que vers les entreprises étrangères assurant une prestation occasionnelle et temporaire sur le territoire luxembourgeois.



Illustration : extrait de la rubrique « gestion juridique et commerciale » du guichet unique luxembourgeois présentant la prestation transfrontalière de services au Luxembourg
<http://www.guichet.public.lu/fr/entreprises/gestion-juridique-commerciale/affaires-commerce/prestation-transfrontaliere-services/prestation-transfrontaliere-services/index.html>

Le guichet unique luxembourgeois s'adresse aux entreprises et aux citoyens et présente via la rubrique « gestion juridique et commerciale » à destination des entreprises, une rubrique « prestation transfrontalière de services » au sein d'une rubrique « affaires et commerce ». Le détachement est présenté dans ses grands principes, puis sont présentées les contraintes associées tant en droit du travail qu'en droit de la sécurité sociale. Le renvoi vers les sites des administrations publiques concernées n'est pas systématique dans la mesure où l'information délivrée s'avère relativement exhaustive. Le site permet d'accéder directement aux formulaires (notification d'une prestation de services temporaire et occasionnelle, communication de détachement de salariés, certificat A1). Toutefois on peut regretter

l'absence de liens précis avec le site de l'ITM¹⁵⁰ dans la mesure par exemple où le guichet unique ne présente que le salaire minimum légal et fait mention de l'existence des contraintes découlant de la présence de conventions collectives d'application générale. Or le site de l'ITM fournit ces conventions collectives par branche professionnelle et en a extrait les dispositions applicables en matière de salaire minimal.

Le guichet unique allemand¹⁵¹ fournit une information sommaire sur le détachement et présente deux limites : l'information ne cible que les entreprises étrangères et ne mentionne que les contraintes générales applicables en matière de droit du travail. Pour plus d'informations en droit du travail il renvoie au site de l'administration des douanes compétente en matière de détachement www.Zoll.de qui reste incontournable.

¹⁵⁰ www.itm.lu

¹⁵¹ <http://www.german-business-portal.info/GBP/Navigation/en/EU-Service-Market/points-of-single-contact.html>

The screenshot shows the German Business Portal website. The header includes the logo of the Federal Ministry of Economics and Technology and navigation links like 'About Us', 'Contact', 'Sitemap', 'Imprint', and 'Disclaimer'. The main content area is titled 'Legal Working Conditions' and features a list of topics: Labor Law, Independent or Employed?, Statutory Working Conditions for Posted Workers, Payroll Tax, Social Security System, and International Social Security Regulations. Below this list is a section titled 'Statutory Working Conditions for Posted Workers' with a text block explaining the legal system and a list of minimum standards: maximum work periods and minimum rest periods, minimum paid vacation, and minimum wage. On the right side, there is a 'print view' button and a 'Further information' section with links to 'Posted Workers Act (German only)', 'Posted Workers - Customs Administration Online', and 'Posted Workers - European Commission'. At the bottom left, there is an 'Information Center' with a dropdown menu for 'Automotive Industry' and a 'CONTACT' button.

Illustration : les informations fournies à la rubrique détachement du guichet unique allemand : <http://www.german-business-portal.info/GBP/Navigation/en/Work/legal-working-conditions,did=313724.html>

2. Le traitement de l'information en fonction des différents publics cibles du détachement

Chaque utilisateur recherche des informations propres à sa situation et ses besoins : entreprise prestataire, entreprise destinataire de services, travailleur détaché. Lorsque les pages dédiées au détachement sont organisées en fonction des profils et des besoins des utilisateurs, l'information a plus de chance d'atteindre directement le public qu'elle vise.

Par conséquent il est intéressant de vérifier si les sites internet ont affiné et traité l'information en fonction de ces différents publics.

Les guichets uniques ciblent les entreprises et non les travailleurs. Par conséquent il convient de se reporter aux sites des administrations publiques pour vérifier si elles visent différents publics dont les travailleurs.

Les administrations du travail ou en charge du contrôle des opérations de détachement visent plus souvent les entreprises que les travailleurs ce qui peut s'expliquer par le fait que le respect des obligations légales ou conventionnelles incombe à ces dernières.

Le site de l'administration suédoise du travail¹⁵² constitue une exception en ce qu'il s'adresse exclusivement aux personnes physiques se rendant en Suède pour y exercer un travail.

Le site de l'Inspection du Travail et des Mines du Luxembourg¹⁵³ s'adresse exclusivement aux entreprises pour leur présenter leurs obligations en cas de détachement sur le territoire national (nécessité de fournir la communication sur le détachement, liste des documents exigibles) ou pour répondre à leurs interrogations via une rubrique FAQ (frequently asked questions).

A l'opposé la rubrique « détachement » du site du Ministère des Finances allemand <http://www.zoll.de> cible trois catégories de publics : les employeurs, les salariés détachés et les entreprises utilisatrices dans le cadre du prêt de main-d'œuvre¹⁵⁴.

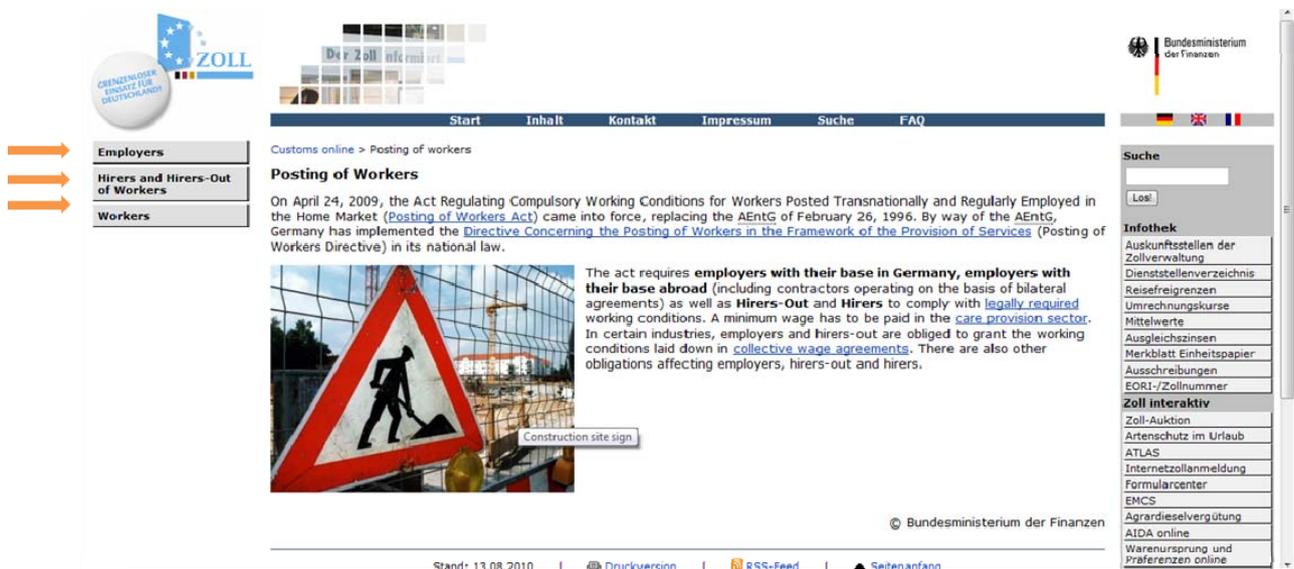


Illustration : la rubrique détachement contient trois onglets permettant à chaque catégorie d'acteurs de visualiser rapidement ses droits et ses obligations, même si certaines informations s'avèrent être identiques notamment en matière de droit social applicable.

¹⁵² http://www.av.se/inenglish/working/this_is/

¹⁵³ <http://www.itm.lu/detachement-de-travailleurs>

¹⁵⁴ http://www.zoll.de/fr_version/e0_aentg/index.html

La logique visant à dispenser une information en fonction de catégories cibles est plus souvent présente sur les sites des administrations de sécurité sociale. Le site du CLEISS français <http://www.cleiss.fr> comme le site de la sécurité sociale belge https://www.socialsecurity.be/site_fr/home_default.htm présentent d'emblée l'information sous l'angle des besoins et du profil de l'utilisateur. Le site du CLEISS organise l'information en fonction du profil de l'utilisateur : particulier, travailleur indépendant, employeur. En matière de détachement, l'information vise

- les droits et obligations des employeurs étrangers détachant un travailleur en France,
- les droits et obligations des travailleurs détachés en France,
- les droits et obligations des employeurs établis en France et souhaitant détacher un travailleur hors de France,
- les droits et obligations des travailleurs exerçant habituellement leur activité en France et détachés hors de France.



Illustration : informations traitées en fonction des publics ciblés sur le site www.cleiss.fr et https://www.socialsecurity.be/site_fr/home_default.htm

D'autres sites développés par les administrations de sécurité sociale présentent l'information en fonction du profil des utilisateurs et notamment le site de la sécurité sociale néerlandaise.



SVB accueil

Détachements internationaux accueil

Si vous allez travailler à l'étranger pendant un certain temps, vous pouvez rester assuré aux Pays-Bas en demandant un formulaire E101. Ce formulaire, à faire établir par la SVB, est indispensable pour pouvoir travailler dans un grand nombre de pays.

Vous êtes

- ▶ Employeur
- ▶ Salarié
- ▶ **Travailleur indépendant**
- ▶ Artiste
- ▶ Étudiant ou stagiaire
- ▶ Transport européen

Mon dossier SVB

- ▶ **Demander un formulaire E101**

Aperçu com

Illustration : les publics visés dans la rubrique dédiée au détachement du site néerlandais des assurances sociales <http://www.svb.nl/int/fr/id/>

B. L'accessibilité linguistique de l'information

L'accessibilité linguistique des informations délivrées sur le site internet est primordiale si on souhaite que les prestataires et travailleurs établis dans d'autres Etats membres soient à même de connaître leurs obligations et leurs droits dans l'Etat d'exécution de la prestation. Elle contribue à l'obligation mise à la charge des Etats membres par la directive 96/71 dans son article 4, paragraphe 3 : « *Chaque Etat membre prend les mesures appropriées pour que les informations concernant les conditions de travail et d'emploi visées à l'article 3 soient généralement accessibles* ».

Les sites évalués sont confrontés à la nécessité de traduire d'une part les informations générales relatives au détachement (1) et d'autre part les informations pratiques, relatives notamment aux obligations conventionnelles pesant sur l'employeur dans l'Etat d'accueil (2). L'effort de traduction sera facilité par l'existence de règles uniformes applicables à l'ensemble du territoire et à l'ensemble des secteurs professionnels. Cet effort se transforme

en tour de force lorsque les obligations sont au contraire variables parce qu'issues de règles conventionnelles sectorielles ou géographiques.

1. La traduction en langue(s) étrangère(s) des informations générales

La traduction des informations générales relatives au détachement permet d'emblée à un utilisateur de saisir l'ensemble des règles spécifiques au détachement. Elle participe à la lisibilité des obligations mises à la charge des entreprises et des droits conférés aux travailleurs. L'effort de traduction requis des Etats membres ne saurait aller jusqu'à garantir l'accessibilité des informations dans la langue des 27 Etats membres. Le choix des langues peut reposer sur plusieurs critères.

La traduction des informations en langue anglaise peut être considérée comme le seuil minimum requis pour garantir une bonne diffusion de l'information.

La levée des barrières linguistiques pourrait prendre en compte les résultats des statistiques nationales indiquant quels sont les Etats d'envoi majoritaires. Elles permettent généralement d'identifier deux flux : celui en provenance des nouveaux Etats membres en raison notamment des tarifs pratiqués par les entreprises qui y sont établies et celui en provenance des Etats frontaliers.

Pour illustration, concernant la France, les trois premiers pays déclarants en 2008 ont été la Pologne, l'Allemagne et le Luxembourg qui ont totalisé, à eux-seuls, environ 20 000 déclarations de détachement, ce qui correspond aux deux tiers du total des déclarations recensées cette année-là¹⁵⁵.

On comprend ainsi mieux l'utilité d'une traduction des informations dans au moins une langue de l'un des nouveaux Etats membres de l'Union Européenne, ainsi que dans les langues officielles des pays frontaliers.

Certains sites d'information ne sont pas disponibles dans une autre langue que celle de l'administration gestionnaire du site ce qui les rend souvent inaccessibles lors d'une requête via un moteur de recherche.

¹⁵⁵ Rapport du Ministère du Travail, de la Solidarité et de la Fonction Publique « Intervention des entreprises étrangères prestataires de services en France en 2008 », juin 2009, p.24.

C'est le cas du site du Ministerio de Trabajo e Inmigracion¹⁵⁶ (Ministère du Travail et de l'Immigration espagnol) dont la page d'accueil propose pourtant une traduction en 5 langues dont l'anglais et le français. Mais l'effort de traduction n'a pas atteint la rubrique « détachement » du site qui n'est disponible qu'en langue espagnole.

¹⁵⁶ http://www.mtin.es/es/Guia/texto/guia_6/contenidos/guia_6_15_3.htm



Illustration : absence de traduction des informations générales relatives au détachement de travailleurs (desplazamiento de trabajadores) en Espagne malgré l'existence d'onglets de traduction en plusieurs langues. Pourtant, la langue initialement choisie était l'anglais mais le site bascule ensuite automatiquement en langue espagnole.

Par opposition, le site de l'administration du travail suédoise¹⁵⁷ propose une traduction de la rubrique « travailler en Suède » en 12 langues dont 7 dans des langues d'Etats membres¹⁵⁸ et 5 dans des langues étrangères à l'Union européenne.

¹⁵⁷ http://www.av.se/inenglish/working/this_is/

¹⁵⁸ Les langues proposées sont l'anglais, l'allemand, l'espagnol, le polonais, le lituanien, l'estonien et le letton.

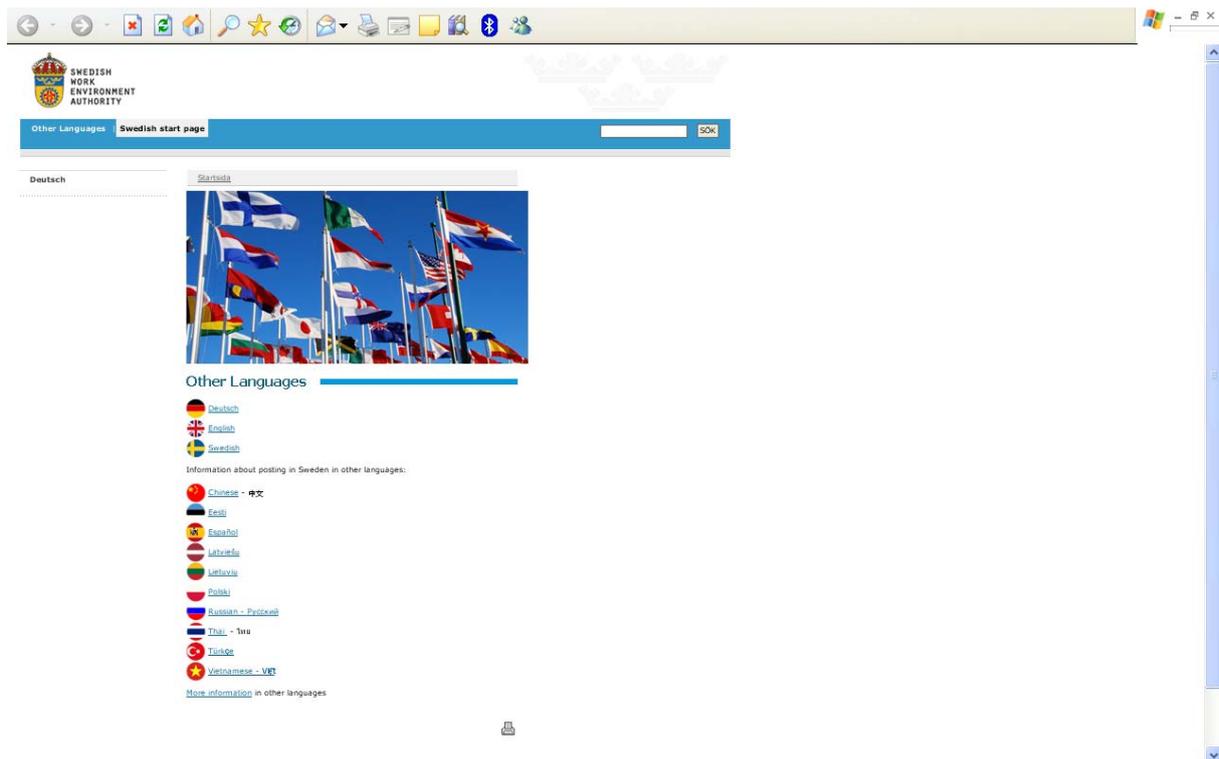


Illustration : l'accessibilité linguistique du site de l'administration du travail suédoise
<http://www.av.se/languages/index.aspx>

D'autres Etats membres ont fourni un effort de traduction des informations générales vers l'anglais, vers l'une des langues des nouveaux Etats membres et vers celles des Etats frontaliers : la rubrique détachement du site de l'administration du travail luxembourgeoise est traduite en anglais et allemand, celle de l'administration allemande en anglais et français.

La rubrique « détachement » du site du Ministère du Travail, de la Solidarité et de la Fonction Publique français¹⁵⁹ propose des informations disponibles en cinq langues, même si tous les Etats frontaliers ne sont pas sur un pied d'égalité (absence de l'italien et de l'espagnol).

¹⁵⁹ <http://www.travail-solidarite.gouv.fr/informations-pratiques,89/fiches-pratiques,91/detachement-de-salaries,407/>

Illustration : la rubrique détachement du site de l'administration du travail française est traduite en polonais, portugais, roumain, anglais et allemand.

L'effort de traduction des informations générales à propos du détachement est assez inégal entre les Etats membres mais également d'une administration publique à une autre au sein d'un même Etat : ainsi, dans le cas de la France, le site du Ministère du Travail, de la Solidarité et de la Fonction Publique propose une traduction en 5 langues mais le site internet du CLEISS complémentaire en matière de détachement en ce qu'il délivre les informations clés en matière de sécurité sociale ne propose aucune traduction des informations générales alors même que ce site présente clairement des informations destinées aux employeurs et travailleurs étrangers.

GLEISS *au service de la protection sociale à l'international* **SONDAGE EXPRESS** votre avis nous intéresse!

Le Cleiss Particuliers **Employeurs** Indépendants Documentation Actu

Espace employeurs

Employeur établi dans l'Union Européenne

vous envoyez un salarié ressortissant d'un Etat membre de l'UE en France

Vous êtes un employeur établi dans un État de l'Union européenne, vous envoyez en France votre salarié qui exerce habituellement son activité dans l'Etat où vous êtes établi. S'il est ressortissant d'un Etat membre de l'UE, les [règlements \(CE\) 883/2004 et 987/2009](#) s'appliquent dans cette situation depuis le 1er mai 2010.

Selon les dispositions européennes le salarié qui se déplace dans l'Union européenne doit être assujéti à une seule législation de sécurité sociale, en règle générale celle de l'Etat où l'emploi est exercé.

Dans la situation particulière du détachement, il est possible, sous certaines conditions, de maintenir le salarié au régime de protection sociale de l'Etat dans lequel vous opérez normalement dès lors que la période est limitée dans le temps. Si les conditions du détachement ne sont pas réunies, des accords exceptionnels peuvent être conclus. Dans les deux cas les cotisations et contributions sociales continuent d'être versées dans l'Etat où vous êtes établi, ce qui vous exonère du paiement de celles-ci en France..

1. Le salarié que vous envoyez en France est

Il en est de même pour le centre commun de sécurité sociale luxembourgeois qui ne propose aucune traduction. Seuls les formulaires en ligne (dont la demande de certificat E101) sont disponibles en français et allemand.

CCSS
CENTRE COMMUN DE LA SÉCURITÉ SOCIALE

Home **Formulaires** Certificats Avis Législation Jurisprudence

Salariés Non-Salariés Volontaires Ménage Cotisations F.A.Q.

Formulaires

Liés

ECUline

Déclaration d'exploitation		
Salariés		
Déclaration d'entrée pour salariés du secteur privé*		
Déclaration d'entrée pour salariés du secteur public*		
Déclaration d'entrée pour travailleurs intérimaires*		
Déclaration des périodes d'incapacité de travail		
Demande en cas de détachement d'un salarié		
Déclaration de sortie pour salariés		
Non-salariés		
Déclaration d'entrée pour travailleurs indépendants		
Déclaration d'entrée pour aidants		
Demande de dispense pour aidants		
Demande en cas de détachement d'un indépendant		
Déclaration de sortie pour travailleurs indépendants		
Demande d'adhésion volontaire des non-salariés à la Mutualité des employeurs		
Agricole		
Antrag auf Beitrittserklärung (Landwirtschaft, Weinbau oder Gartenbau)		
Betriebsübergabeklarung		
Demande d'adhésion à l'assurance volontaire en matière d'assurance accident agricole et forêts		

Illustration : site du Centre Commun de la Sécurité Sociale luxembourgeois, rubrique formulaire <http://www.ccss.lu/>

La rubrique détachement du site de l'administration de sécurité sociale néerlandaise est particulièrement efficace du point de vue de la levée des barrières linguistiques : les pages sont traduites en 5 langues dont 4 de l'UE.

Elija tamaño de la letra **A A A** [Nederlands](#) [English](#) [Deutsch](#) [Français](#) [Español](#) [Türkçe](#)




[SVB inicio](#) [Sobre el SVB](#) [Contactar](#) [Carpeta del sitio](#) [Ayuda](#)

Desplazamientos internacionales inicio

Si va a trabajar temporalmente fuera de Holanda, puede seguir estando asegurado conforme a la legislación social holandesa. Para este propósito tiene que solicitar un formulario E101 en nuestras oficinas. En muchos países no puede trabajar sin este formulario.

Haga su pregunta aquí

Por lo menos dos palabras

Está

- [Empresa](#)
- [Empleado](#)
- [Autónomo](#)
- [Artista](#)
- [Estudiante o trabajador](#)
- [Transporte Europeo](#)

Gestionar directamente

- [Solicitud de formulario E101 por internet](#)

Folletos e impresos Desplazamientos Internacionales

- [Folletos e impresos Desplazamientos Internacionales](#)

Illustration : page détachement en langue espagnole du site de la sécurité sociale néerlandaise <http://www.svb.nl/int/es/id/>

Travail temporaire dans un autre pays

tout en restant assuré aux Pays-Bas



TRAVAIL TEMPORAIRE DANS UN AUTRE PAYS	1
TOUT EN RESTANT ASSURÉ(E) AUX PAYS-BAS	1
LA PROCÉDURE	4
BON À SAVOIR	4
ADRESSES	5

Illustration : sur le même site les formulaires et brochures sont également traduits, l'exemple en français http://www.svb.nl/Images/9030FZ_0410.pdf

2. Accessibilité linguistique des obligations précises de source légale ou conventionnelle

En vertu des règles issues de la directive 96/71 en matière de détachement, chaque Etat est autorisé à imposer aux prestataires étrangers un certain nombre de règles définies à l'article 3 §1 de la directive dès lors que ces règles sont fixées par « *des dispositions législatives, réglementaires ou administratives et/ou par des conventions collectives ou sentences arbitrales déclarées d'application générale* » applicables aux activités dans le domaine de la construction visées en annexe. La directive admet également que les Etats membres puissent imposer « *aux entreprises nationales et aux entreprises d'autres États, d'une façon égale* :

- des conditions de travail et d'emploi concernant des matières autres que celles visées au paragraphe 1 premier alinéa, dans la mesure où il s'agit de dispositions d'ordre public;
- des conditions de travail et d'emploi fixées dans des conventions collectives ou sentences arbitrales au sens du paragraphe 8 et concernant des activités autres que celles visées à l'annexe ». ¹⁶⁰.

Cette marge de manœuvre permet de respecter le modèle social de chaque Etat membre mais s'avère très complexe à mettre en œuvre dès lors que l'on cherche à établir un dispositif d'information à destination des entreprises ou des travailleurs et que l'information mise à disposition doit être claire, précise et non ambiguë. La multiplicité des sources et la complexité des règles constituent un réel obstacle du point de vue de leur accessibilité générale et bien plus encore du point de vue de leur accessibilité linguistique.

Aucun site internet parmi ceux étudiés ne propose une traduction complète des obligations précises issues des règles légales ou conventionnelles, au moins en langue anglaise. Ce travail s'avérerait extrêmement fastidieux en raison du nombre de textes concernés et cette traduction exhaustive ne garantirait pas nécessairement l'accessibilité des règles aux acteurs.

¹⁶⁰ Article 3 §10 de la directive 96/71.

Les sites développés par les administrations publiques en charge de la mise en œuvre des règles en matière de détachement tentent de lever les obstacles liés aux barrières linguistiques de différentes manières.

Les règles légales et conventionnelles françaises s'avèrent difficiles à synthétiser et à traduire en raison du nombre de dispositions légales et/ou réglementaires et/ou des accords conventionnels potentiellement applicables aux entreprises prestataires détachant des salariés sur le territoire français. L'existence de multiples accords d'application générale par branche professionnelle ou par zone géographique complique considérablement la tâche.

La rubrique détachement du site français du Ministère du Travail, de la Solidarité et de la Fonction publique¹⁶¹, traduite en 5 langues, présente, dans une « annexe » en bas de page, une liste simplifiée des obligations légales.

- Minimum wage

Regardless of the time for which they are posted, seconded employees must be paid at least the minimum wage (the minimum wage in France, gross, per hour, has been 8.71 euros since 1 July 2008, which amounts to a monthly minimum wage, gross, of 1,321.02 euros for a 35-hour working week), or the contracted minimum wage if it is higher. Allowances specific to secondment (expatriation benefit for example) are part of the minimum wage. However, benefits covering excess costs incurred during the secondment (travel or accommodation expenses, for example) are not considered in the calculation of the minimum wage and must be reimbursed by employers (see article R. 1262-8 of the Code du travail).

When the posting in France exceeds one month, the seconded employees must be paid a monthly salary, and receive a payslip (or any equivalent document), translated into French and indicating the following information :

- salary due (including over time), in euros,
- working hours and periods,
- leave and public holidays,
- conditions of liability to weather risk and paid leave funds,
- name of the applicable collective convention.
- Conditions of labour supply and guarantees owed to workers by temporary employment agencies

The provisions of the Code du travail on temporary employment apply to seconded employees in France. Temporary employment agencies (TEAs) based outside of France must therefore comply with the regulations on :

- authorised cases of recourse to temporary work (article L. 1251-5 to 8 and L

¹⁶¹http://www.travail-solidarite.gouv.fr/informations-pratiques.89/fiches-pratiques.91/detachement-de-salaries.407/temporary-posting-of-workers-in.8988.html#sommaire_3

Illustration : extrait de l'annexe en anglais présentant le salaire minimal sur le site du Ministère du travail français

Pour ce qui concerne les obligations conventionnelles, le site renvoie l'utilisateur au portail public français destiné à la diffusion du droit <http://www.legifrance.gouv.fr/> permettant d'accéder aux conventions collectives, ce site n'étant disponible qu'en langue française.

The image shows a screenshot of the Legifrance website. The top part of the page displays an English document titled "What rules must be applied ?" with a sub-section "3.1 During the posting of their workers in France, employers are subject to the French rules on certain matters stipulated in an exhaustive list in article L. 1262-4 of the Code du travail." Below this, it lists "The 'French rules' cover :" followed by bullet points: "laws and regulation," and "rules... in extensive collective agreements and conventions applicable to... employees who practise the same activity as the work carried out... employees (the collective conventions can be consulted)." A large white arrow points from the text "the collective conventions can be consulted" to a menu item on the website labeled "Conventions collectives".

The website interface includes a header with the date "dimanche 29 août 2010" and a navigation menu with the following items:

- Actualité
 - Projet de loi organique relatif au département de Mayotte
 - Projet de loi relatif au département de Mayotte
 - LOI n° 2010-873 du 27 juillet 2010 relative à l'action extérieure de l'Etat
 - LOI n° 2010-874 du 27 juillet 2010 de modernisation de l'agriculture et de la pêche
- Actualité juridique
 - Dossiers législatifs
 - Actualité européenne
 - Actualité internationale
- Qualité de la réglementation
 - Guide de législation
 - Evolution du volume des textes
 - Codification
- Le Journal officiel de la République française
 - Sélection du Journal Officiel
 - Le dernier JO publié
 - Recevoir le JO en ligne
 - Rechercher un JO
 - JO électronique authentifié
 - Autres publications légales en ligne
- Le Service Public.fr (Le site officiel de l'administration française)
- À propos du droit
- Aide utilisateur
- Licences
- Quoi de neuf? (nouveau)

The main content area is divided into several sections:

- Droit français**
 - Lois et règlements
 - La Constitution
 - Les codes en vigueur
 - Les autres textes législatifs et réglementaires
 - Recherche thématique sur la législation et la réglementation en vigueur
 - Conventions collectives
 - Les conventions collectives
 - Jurisprudence
 - constitutionnelle
 - administrative
 - judiciaire
- Droit européen**
 - Traité européens
 - Journal officiel de l'Union européenne
 - Transposition des directives
 - Jurisprudence européenne
- Droit international**
 - Traité internationaux
 - Jurisprudence internationale

Illustration : La rubrique détachement du site du Ministère du Travail français renvoie, pour les conventions collectives, vers le portail <http://www.legifrance.gouv.fr>, disponible uniquement en français

Il s'avère donc impossible pour une entreprise prestataire étrangère ou un travailleur étranger d'accéder aisément aux règles conventionnelles applicables en raison d'un obstacle linguistique majeur.

La rubrique détachement du site de l'administration du travail belge (Service public fédéral Emploi, Travail, Concertation sociale, (SPFE)) présente les principales règles légales applicables sur le territoire belge. En matière de temps de travail comme en matière de taux de salaire minimal, le site propose le contenu des conventions collectives en version française et anglaise.

Maximum weekly working time

In Belgium, working time may not exceed **40 hours a week**.

On 1 January 2003 a rule was introduced in Belgian law under which working time was generally reduced to **38 hours a week**. Under this general reduction to 38 hours, the general rule is that the weekly work schedule that can be applied in undertakings is:

- either 38 effective hours a week ;
- or 38 hours on average over a specified reference period.

Examples :

- » effective work for 40 hours a week with the allocation of 12 compensatory days of rest (over a one-year reference period) ;
- » effective work for 39 a week with allocation of 6 compensatory days of rest.

However, collective agreements concluded in joint committees in a number of sectors have reduced this level to 38 hours.

Moreover, a number of joint committees have reduced weekly working time to less than 38 hours.

To sum up: In order to find out the weekly working time applicable in your undertaking, **you should know:**

1. under which joint committee you come (belonging to a particular joint committee depends on the principal activity of your undertaking);
2. which weekly working time has been laid down by the joint committee to which you belong as well as any more detailed implementation rules laid down in the collective agreement concluded in the framework of this joint committee.

For instance, you may obtain additional information by consulting the documents related to the following joint committees:

- [JC 111 Metal, machine and electric construction for workers \(PDF, 40 KB\)](#)
- [JC 121 Cleaning and disinfection undertakings \(PDF, 36 KB\)](#)
- [JC 124 Building sector \(PDF, 178 KB\)](#)
- [JC 145 Horticultural undertakings \(PDF, 38 KB\)](#)
- [JC 209 Metal, machine and electric construction for clerical workers \(PDF, 31 KB\)](#)

Joint Committee for horticultural enterprises (PC 145)

❖ **Area of application**

This file applies to enterprises which belong to the Joint Committee for horticultural enterprises for their activities carried out in Belgium.

A complete description of the area of competence of this sector can be found [here](#).

If you wish to know whether your company falls within this sector, you can contact the [Directorate for the Administration of Joint Committees](#) or the [General Directorate for Control on Social Legislation](#) without any commitment on your part.

❖ **Working hours**

All JSC, except JSC 145.04

On average on an annual basis (not applicable to seasonal and occasional staff) : 38 hrs/w.

Weekly working hours for seasonal and occasional staff : 38 hrs/w.

JSC 145.04

On average on an annual basis : 38 hrs/w.

Illustration : le site du SPFE belge indique les règles légales en matière de temps de travail et permet l'accès aux extraits de certaines conventions collectives en anglais : l'intitulé des accords et leur contenu ont été traduits en anglais ; ci-dessus l'extrait de la convention collective applicable dans le secteur de l'horticulture en matière de temps de travail

<http://www.employment.belgium.be/defaultTab.aspx?id=6224>

Le site développé par l'administration des douanes allemande est un autre exemple intéressant de ce point de vue.

La rubrique détachement du site allemand présente une sous-rubrique relative aux dispositions légales et conventionnelles applicables ; elle est traduite en deux langues (français, anglais) et l'intitulé de chaque source a fait l'objet d'une traduction mais les liens vers les lois et décrets ainsi que les conventions collectives applicables ne permettent d'accéder qu'aux textes en langue originale.

The screenshot shows the Zoll website interface. On the left, there are navigation links for 'Overview of minimum wages', 'Overtime pay', and 'Flexible Working hours'. The main content area is titled 'Minimum Wage' and contains an English translation of the introductory text from the AEntG. A list of seven minimum wage agreements is provided in English, with arrows pointing to a preview of the first one: 'Rechtsnormen des Tarifvertrages zur Regelung der Mindestlöhne für gewerbliche Arbeitnehmer in der Gebäudereinigung im Gebiet der Bundesrepublik Deutschland (TV Mindestlohn) vom 29. Oktober 2009'. The preview shows the title, date, and the first section '1. Räumlicher Geltungsbereich: Das Gebiet der Bundesrepublik Deutschland.'.

Illustration : le site de l'administration des douanes allemande présente les accords conventionnels d'application générale dont l'intitulé est traduit mais le contenu accessible par lien reste en langue allemande ; ci-dessus l'exemple de la convention collective du secteur professionnel du nettoyage industriel
http://www.zoll.de/english_version/f0_aentg/a0_info_ag/b0_mindestlohn/index.html

Toutefois cet obstacle linguistique est compensé par des présentations synthétiques traduites en français et anglais des principales obligations sociales à respecter sur le territoire allemand.

La douane en ligne > Détachement de travailleurs > Travailleurs > Conditions de travail conventionnelles

Conditions de travail à respecter conformément à la loi AEntG dans le cadre de conventions collectives ou d'un décret pour le secteur des soins à la personne

Les conditions de travail conventionnelles à respecter sont listées par secteurs dans le tableau suivant.

	Salaire minimum	Majorations pour heures supplémentaires	Durée des congés payés	Indemnité de congés	Prime de vacances	Caisse de congés payés
Collecte et traitement des déchets	oui	non	non	non	non	non
Formation initiale et continue	Encore aucune convention collective étendue					
Bâtiment et travaux publics	oui	oui	oui	oui	oui	oui
Travaux spéciaux dans des mines de houille	oui	non	oui	non	oui	non
Services de messagerie	non	non	non	non	non	non
Couverture de bâtiments	oui	oui	oui	oui	oui	non
Electricité	oui	non	non	non	non	non

Illustration : le site www.zoll.de présente un tableau simplifié des obligations conventionnelles en vigueur en langue française et anglaise.

Par opposition, la tâche du site <http://www.posting.workers.eu> développé par les partenaires sociaux européens du secteur de la construction est simplifiée puisque le site ne traite à chaque fois que du secteur de la construction : chaque rapport national et chaque thématique est accessible dans la langue de l'Etat concerné et en anglais.

Posting of Workers in the Construction Industry = Contacts | **IMPORTANT legal notice: disclaimer**

European Construction Industry Federation

European Federation of Building and Woodworkers

Home Countries Themes Search Links

Download Chapter by Country

- Austria en de
- Belgium en fr
- Bulgaria en bg
- Cyprus en
- Czech Republic en cs
- Denmark en
- Finland en
- France en fr
- Germany en de
- Greece en el
- Hungary en hu
- Ireland en
- Italy en it
- Lithuania en lt
- Luxembourg en fr
- Netherlands en nl
- Poland en pl
- Portugal en pt
- Romania en ro

Maximum working time and minimum rest

What are the maximum and minimum working time applicable in the construction sector ?

[Download chapter for all countries in English](#)

[Download chapter for all countries in original language](#)

Illustration : rapports disponibles dans la langue de chaque Etat et en anglais sur le thème du temps de travail et du droit au repos sur le site <http://www.posting-workers.eu/content/default.asp?PageID=98>

En tout état de cause, il apparaît difficile d'imposer aux Etats membres la mise en place d'une traduction de l'ensemble des textes légaux, réglementaires ou conventionnels.

La croissance des flux transfrontaliers en matière de détachement incitera peut être les Etats membres à améliorer la traduction des informations présentes sur les sites. En l'absence de traduction des obligations sociales à la charge des prestataires, une solution pourrait consister à mettre à la charge des entreprises destinataires de services établies sur le territoire national une obligation de veiller au respect des conditions légales et conventionnelles applicables aux relations d'emploi et de travail liant les prestataires et leurs salariés pendant la durée du détachement.

Conclusion

L'évaluation des sites internet délivrant une information en matière de détachement indique que si l'information est présente, elle n'en est pas pour autant toujours accessible à ceux à laquelle elle est destinée.

Chaque Etat a mis en ligne des informations relatives au détachement et le chapitre I a permis de vérifier l'accessibilité de cette information, c'est-à-dire l'aisance à identifier les bonnes sources à partir d'un moteur de recherches, sans se heurter à la dispersion de l'information et aux barrières linguistiques.

Aucun site n'est parfait et chacun remplit une part des obligations mises à la charge des Etats quant à la diffusion de l'information.

Garantir l'accessibilité des informations disponibles en matière de détachement nécessite :

- de veiller au référencement correct des pages concernées,
- de veiller à délivrer toutes les informations nécessaires soit par un site portail fournissant toutes les informations requises soit par un site portail renvoyant par liens aux sites clés, soit par des sites bien référencés présentant des liens entre eux.
- de veiller à la traduction des informations dans une ou plusieurs langues choisies en fonction de leur usage (anglais, Etats frontaliers, Etats d'envoi les plus fréquents)
- de veiller à la simplification des données quand celles-ci sont nombreuses

Il reste toutefois à vérifier la qualité des services offerts par les sites internet, entendue comme la capacité à fournir une information claire et non ambiguë ainsi que des services facilitant l'usage des droits et libertés consentis.

CHAPITRE 2 : LA QUALITE DES SERVICES OFFERTS PAR LES SITES INTERNET EN MATIERE DE DETACHEMENT

La qualité des services offerts par les sites des administrations publiques en matière de détachement s'apprécie sous deux angles : la qualité de l'information c'est-à-dire la possibilité de disposer d'une information utile, claire et non ambiguë¹⁶². L'opération de détachement s'avérant particulièrement complexe du point de vue des règles applicables, il apparaît d'autant plus indispensable de fournir une information qui soit simple mais précise et à jour (Section 1).

Cette même complexité conduit à s'interroger sur les services accompagnant la fourniture de services d'assistance. La possibilité d'effectuer certaines formalités en ligne ou par voie électronique est de nature à simplifier les démarches de l'utilisateur appelé à transférer provisoirement, le temps de la prestation de services, sa résidence dans un autre Etat membre que celui sur le territoire duquel il est établi. La mise à disposition d'une assistance téléphonique, de coordonnées d'organisations susceptibles d'aider les entreprises et les travailleurs à faire valoir leurs droits peuvent être de nature à aider les utilisateurs dans leurs démarches pratiques. Dans la même logique la fourniture de guides participe à une meilleure appréhension des règles (Section 2).

Section 1. La qualité des contenus en ligne

Les contenus mis en ligne devraient permettre de se conformer aux règles nationales et communautaires en vigueur ; de ce point de vue ce sont sur les administrations du travail que pèsent les plus lourdes contraintes si elles entendent mettre à la disposition des utilisateurs des données utiles et précises. En effet le contenu de la directive détachement autorise chaque

¹⁶² Considérant 50 de la directive « services » 2006/123/CE, op cit.

Etat membre à imposer aux prestataires étrangers les règles sociales en vigueur dès lors qu'elles remplissent deux conditions cumulatives : porter sur les conditions de travail et d'emploi énoncées au paragraphe 1 de l'article 3 et trouver leur source dans « *des dispositions législatives, réglementaires ou administratives et/ou des conventions collectives ou sentences arbitrales déclarées d'application générale* »¹⁶³ ou à défaut d'accords de ce type et si les Etats le décident, « *les conventions collectives ou sentences arbitrales qui ont un effet général sur toutes les entreprises similaires appartenant au secteur ou à la profession concernés et relevant du champ d'application territorial de celles-ci et/ou les conventions collectives qui sont conclues par les organisations des partenaires sociaux les plus représentatives au plan national et qui sont appliquées sur l'ensemble du territoire national* »¹⁶⁴.

Par conséquent plus les dispositifs conventionnels sont nombreux et complexes du point de vue de leur champ d'application, plus la mise à disposition des contenus va s'avérer difficile (A). Par ailleurs l'information mise en ligne devrait également permettre de répondre aux besoins des entreprises et des travailleurs présents sur le territoire à l'occasion d'une prestation de services. Les entreprises prestataires devraient pouvoir anticiper les contrôles auxquels elles vont être confrontées et savoir quels sont les documents requis lors des contrôles par les administrations qui en ont la charge. Les travailleurs devraient être mis en mesure de connaître leurs droits et leurs recours sur le territoire de l'Etat d'accueil (B).

A. La mise à disposition d'informations précises et exactes : un défi à relever

Si la plupart des sites des administrations du travail présentent les dispositifs légaux et réglementaires communément applicables en vertu de la transposition de la directive et de son article 3 paragraphe 1 en particulier dans leur législation nationale¹⁶⁵, certains sites ont, plus

¹⁶³ Paragraphe 1 de l'article 3 de la directive 96/71, op cit.

¹⁶⁴ Paragraphe 10 de l'article 3 de la directive 96/71, op cit.

¹⁶⁵ Les matières visées par l'article 3§1 de la directive 96/71/CE sont : « a) les périodes maximales de travail et les périodes minimales de repos; b) la durée minimale des congés annuels payés; c) les taux de salaire minimal, y compris ceux majorés pour les heures supplémentaires; le présent point ne s'applique pas aux régimes complémentaires de retraite professionnels; d) les conditions de mise à disposition des travailleurs, notamment par des entreprises de travail intérimaire; e) la sécurité, la santé et l'hygiène au travail; f) les mesures protectrices applicables aux conditions de travail et d'emploi des femmes enceintes et des femmes venant

que d'autres, tenté de relever le défi constitué par la présentation des règles conventionnelles (1).

Enfin, les informations fournies devraient être régulièrement mises à jour soit directement soit via la présence d'une rubrique d'actualité (2).

1. Précision et exactitude de l'information délivrée

Les législations sociales étudiées comportent à la fois des dispositions légales et des dispositions conventionnelles d'application générale dont le contenu applicable aux entreprises et aux travailleurs devrait faire l'objet d'une présentation.

L'importance numérique des dispositions sociales applicables aux prestataires étrangers, la combinaison entre règles légales et conventionnelles rendent l'obligation inscrite à l'article 4 paragraphe 3 de la directive 96/71 particulièrement difficile à respecter : « 3. *Chaque État membre prend les mesures appropriées pour que les informations concernant les conditions de travail et d'emploi visées à l'article 3 soient généralement accessibles.* »

L'évaluation a fourni différents résultats :

- Aucune information pratique n'est accessible; c'est le cas de figure rencontré sur le site de l'administration du travail de l'Immigration espagnole¹⁶⁶ (Ministerio de Trabajo e inmigracion) :

d'accoucher, des enfants et des jeunes; g) l'égalité de traitement entre hommes et femmes ainsi que d'autres dispositions en matière de non-discrimination».

¹⁶⁶ http://www.mtin.es/es/Guia/texto/guia_6/contenidos/guia_6_15_3.htm

- ▶ El desplazamiento de un trabajador por parte de una empresa de trabajo temporal para su puesta a disposición de una empresa usuaria que esté establecida o que ejerza su actividad en España.

Obligaciones de los empresarios

Los trabajadores afectados en sus desplazamientos tendrán garantizado por su empresa, cualquiera que sea la legislación aplicable a su contrato de trabajo, las condiciones de trabajo previstas por la legislación española relativas a:

- ▶ Jornada laboral, horas extraordinarias, trabajo nocturno y a turnos, descanso semanal, fiestas y permisos.
- ▶ Vacaciones anuales, salvo que los desplazamientos no excedan de ocho días y sean efectuados por empresas que no sean de trabajo temporal.
- ▶ Cuantía del salario, salvo en los desplazamientos que no excedan de ocho días y sean efectuados por empresas que no sean de trabajo temporal.

▶ Durante desplazamientos de más de ocho días tendrán garantizado el salario, fijado en su cuantía mínima por las disposiciones legales o reglamentarias del Estado, o establecido por convenio colectivo, aplicable en el lugar y en el sector o rama de la actividad de que se trate para el grupo o categoría profesional correspondiente a la prestación del trabajador desplazado, incluyendo en él el salario base y los complementos salariales, gratificaciones extraordinarias y, en su caso, la retribución correspondiente a horas extraordinarias y complementarias y trabajo nocturno, y sin descontar de dicha cuantía mínima los tributos, pagos a cuenta y cotizaciones a la Seguridad Social a cargo del trabajador.

A efectos de comparar la cuantía del salario que corresponda al trabajador desplazado conforme a la legislación aplicable a su contrato de trabajo y la garantizada por la legislación española, se incluirán también en dicha cuantía los complementos abonados al trabajador correspondientes al desplazamiento, pero no aquellos que se abonen como reembolso de los gastos originados por el mismo, como manutención, alojamiento o gastos de viaje.

▶ Los trabajadores contratados para ser cedidos a empresas usuarias, tendrán derecho a percibir, como mínimo, la retribución total establecida para el puesto de trabajo a desarrollar en el convenio colectivo aplicable a la empresa usuaria, calculada por unidad de tiempo, incluida en ella, en su caso, la parte proporcional de pagas extras, descanso semanal, festivos y vacaciones. Dicho salario deberá consignarse por la empresa usuaria en el contrato de puesta a disposición del

Illustration : la page http://www.mtin.es/es/Guia/texto/guia_6/contenidos/guia_6_15_3.htm du site du Ministère du Travail Espagnol ne fournit aucune donnée chiffrée relative au taux de salaire minimal à respecter. Aucun lien ne renvoie vers une autre rubrique du site.

- L'information sur les dispositifs légaux est exhaustive mais particulièrement illisible si le public visé n'est pas constitué de professionnels du droit.

L'information présente sur la page du Ministère des affaires sociales néerlandais¹⁶⁷ n'est guère convaincante du point de vue de l'utilisateur : elle est présentée sous forme de textes successifs sans faire apparaître les points clés propres à chaque type de règles. Elle ne

¹⁶⁷http://english.szw.nl/index.cfm?menu_item_id=14640&hoofdmenu_item_id=14632&rubriek_item=392437&rubriek_id=391971&set_id=3630&doctype_id=6&link_id=112021#link8569120

présente aucune convention collective et se contente de mentionner leur existence en renvoyant à un site exclusivement en langue néerlandaise.

Ce modèle est également celui de la France ainsi que les précédents développements ont permis de le constater. Non seulement l'utilisateur se heurte, dans ces cas de figure, à la barrière linguistique pour accéder aux obligations conventionnelles mais de plus il lui appartient d'identifier la convention collective dont il est susceptible de relever et d'en extraire les règles précises qui peuvent lui être appliquées car seules les règles conventionnelles correspondant à celles inscrites à l'article 3 paragraphe 1 de la directive 96/71 lui seront applicables. A lui ensuite de vérifier que ces règles ne se situent pas en deçà des règles légales de l'Etat d'accueil voire en deçà de celles dont il relève dans l'Etat où il réside habituellement.

Tous les Etats membres dans lesquels les conditions de travail et d'emploi relèvent de dispositions légales ou conventionnelles se heurtent à la difficulté de rendre les dispositions conventionnelles accessibles mais certains ont tenté de simplifier les recherches de l'utilisateur. En effet ces dispositions présentent plusieurs difficultés :

- Elles peuvent être nombreuses soit en raison des branches professionnelles couvertes soit en raison de leur champ d'application territorial
- Elles peuvent comporter différentes clauses qui, du fait de leur contenu, vont être applicables aux entreprises prestataires étrangères
- Elles définissent leur champ d'application professionnel et territorial ce qui suppose d'expliquer ce mécanisme aux entreprises prestataires présentes temporairement afin de leur permettre d'identifier si elles en relèvent. De ce point de vue, il n'est pas inutile que la déclaration de détachement préalable sollicite du prestataire des informations quant à son activité principale, celle-ci pouvant être le facteur déclenchant de l'application de la convention collective (cas de l'Allemagne, de la France, de la Belgique, du Luxembourg par exemple).

Face à ces difficultés il est intéressant d'observer comment les administrations publiques ont tenté de clarifier la présentation de leurs règles au bénéfice des entreprises prestataires et des travailleurs intervenant provisoirement sur leur territoire.

La rubrique détachement du site du Service Public Fédéral Emploi, Travail et Concertation sociale belge¹⁶⁸ fait figurer des informations relatives au taux de salaire minimal légal applicable et présente des exemples de conventions collectives applicables dans certaines branches. Cette présentation ne se veut pas exhaustive dans la mesure où le nombre de branches professionnelles est très important.

Remuneration

Minimum wage

In Belgium, the minimum wage of gainfully employed persons is fixed by collective agreements.

- In principle, the minimum wage scales are laid down per sector by the competent joint committee. The collective agreements concluded within these committees include provisions designed to determine the general basis for calculating wages/salaries according to the various levels of qualifications and posts. These scales indicate the gross wage/salary.

For workers posted to Belgium, only the collective agreements that have been declared to be generally binding (i.e. those subject to penal law) are applicable.

The determination of the joint committee to which a particular undertaking belongs depends on that undertaking's principal activity. To find out to which joint committee your undertaking belongs, [please contact the Social Legislation Inspectorate](#).

- If your undertaking belongs to a sector for which the joint committee has not laid down any minimum wage scale, the level applicable is the average minimum monthly income that has been determined at inter-professional level (i.e. applicable throughout the private sector). From 1 October 2008 this is:
 - > €1387,49 for workers aged 21 and over
 - > €1424,31 for workers aged 21½ with six months' seniority
 - > €1440,67 for workers aged 22 with twelve months' seniority

By way of example, you may obtain additional information by consulting the documents relating to the following joint committees:

-  [JC 111 Metal, machine and electric construction for workers](#)
- [JC 121 Cleaning and disinfection undertakings \(PDF, 36 KB\)](#)
- [JC 124 Building sector \(PDF, 178 KB\)](#)
- [JC 145 Horticultural undertakings \(PDF, 38 KB\)](#)
- [JC 209 Metal, machine and electric construction for clerical](#)
- [JC 218 Supplementary national joint committee for clerical](#)

Payment of wages/salaries

If the wage/salary is paid in Belgium, the payment should be carried out in accordance with the provisions of the Royal Decree of April 1965 on the protection of workers' wages and salaries:

Joint Committee for metal, mechanical and electrical construction (JC 111)

Area of application

This scale applies to enterprises which belong to the Joint Committee for metal, mechanical and electrical construction for work executed in Belgium. A complete description of the area of competence of this sector can be found [here](#). If you wish to know whether your company falls within this sector, or to obtain more information on the below mentioned regulation, you can contact the [Directorate for the Administration of Joint Committees](#) or the [General Directorate for Control on Social Legislation](#) without commitment from your part.

❖ Salaries (gross per hour in €)

Adjustments as from the 1st of July 2010

JSC 111.01 INDUSTRIAL METALWORK JSC 111.02 SMALL-SCALE METALWORK

<u>National:</u>	
Minimum hourly wage 38 hours/week	9.6612
<u>Province of Brabant:</u>	
Minimum hourly wage 38 hours/week	10.40
Minimum hourly wage 39 hours/week	10.13
Minimum hourly wage 40 hours/week	9.88
<u>Province of Antwerp:</u>	
Minimum hourly wage 38 hours/week	10.9137
<u>Province of Flanders:</u>	

La rubrique détachement du site des douanes allemand a choisi une présentation des conventions collectives applicables. Le nombre restreint de conventions de branche applicables permet d'afficher la liste des secteurs couverts par un accord contraignant.

¹⁶⁸ <http://www.emploi.belgique.be/defaultTab.aspx?id=6224>



Overview of minimum wages
Overtime pay
Flexible Working Hours

Customs online > Posting of workers > Employers > Minimum wage

Minimum Wage

The provisions on the payment of a minimum wage represent a major part of the regulations contained in the [AEntG](#).

In accordance with the [AEntG](#), the following minimum wage agreements are currently applicable (as of May 1st 2010):

- [Waste management including street cleaning and winter road maintenance](#)
- [\(Primary\) construction sector](#)
- [Special activities in coal mines](#)
- [Roofing trade](#)
- [Electrician's trade](#)
- [Industrial cleaning sector](#)
- [Painting and decorating trade](#)
- [Laundry services for facility customers](#)

Furthermore, a legal ordinance pursuant § 11 of the [AEntG](#) prescribes a minimum wage for the [care provision sector](#).

The minimum wage refers to the gross wage. It is deduced according to the following principles:

Illustration : le site www.zoll.de liste les secteurs professionnels couverts par des accords conventionnels d'application générale ou par des règles légales spécifiques.

Pour permettre d'emblée aux entreprises d'identifier la nature des obligations, le site propose un tableau récapitulatif par secteur professionnel, l'existence ou l'absence de contraintes conventionnelles sur les champs du « noyau dur » : salaire minimum, majorations pour heures supplémentaires, durée et indemnités des congés payés, primes de vacances et caisse de congés payés. Le tableau n'indique pas la teneur exacte des obligations mais a le mérite d'alerter l'utilisateur sur l'existence de ces règles dont le contenu exact est présenté dans une rubrique spécifique traitant des dispositions légales et conventionnelles auxquelles il est possible d'accéder en langue allemande par liens.

La douane en ligne > Détachement de travailleurs > Travailleurs > Conditions de travail conventionnelles

Conditions de travail à respecter conformément à la loi AEntG dans le cadre de conventions collectives ou d'un décret pour le secteur des soins à la personne

Les conditions de travail conventionnelles à respecter sont listées par secteurs dans le tableau suivant.

	Salaire minimum	Majorations pour heures supplémentaires	Durée des congés payés	Indemnité de congés	Prime de vacances	Caisse de congés payés
Collecte et traitement des déchets	oui	non	non	non	non	non
Formation initiale et continue	Encore aucune convention collective étendue					
Bâtiment et travaux publics	oui	oui	oui	oui	oui	oui
Travaux spéciaux dans des mines de houille	oui	non	oui	non	oui	non
Services de messagerie	non	non	non	non	non	non
Couverture de bâtiments	oui	oui	oui	oui	oui	non
Electricité	oui	non	non	non	non	non

http://www.zoll.de/fr_version/e0_aentg/c0_info_an/k0_arbeitsbedingungen/index.html

La mise à disposition de tableaux récapitulatifs disponibles dans une langue compréhensible du prestataire ou du travailleur détaché peut être considérée comme une alternative satisfaisante. La solution intermédiaire retenue par le site allemand passe par le signalement des accords applicables indiquant s'ils contiennent ou non des règles susceptibles de s'appliquer. Cette alerte est susceptible d'éveiller la vigilance du prestataire qui pourrait alors s'appuyer sur le destinataire de services pour accéder à l'information clé. Dans le cas de figure où le nombre de conventions collectives d'application générale est plus important soit en raison des branches professionnelles couvertes soit en raison de leur champ d'application géographique, la solution réalisable pourrait consister à fournir des informations détaillées pour les secteurs professionnels qui, au vu des statistiques, sont les plus concernés par le phénomène du détachement transfrontalier.

1. Mises à jour : l'exemple du taux de salaire minimal

Le droit social est un droit en évolution constante nécessitant de fréquentes mises à jour. Il est particulièrement souhaitable que toute information figurant sur une page ou sur une pièce jointe en annexe soit toujours datée de manière à garantir à l'utilisateur une date de fraîcheur.

Dans la mesure où la directive 96/71 permet aux Etats membres d'imposer aux prestataires les taux de salaire minimal en vigueur dans l'Etat de la prestation et que ces taux peuvent résulter

soit d'un dispositif national soit d'un dispositif conventionnel, il a semblé pertinent de vérifier la mise à jour de cette information sur les différents sites.

Les mises à jour de l'information relative au taux de salaire minimal applicable dans les Etats membres aux travailleurs détachés se sont révélées plus ou moins satisfaisantes selon les sites étudiés.

Le site de l'administration du travail néerlandaise ne présente aucune donnée chiffrée dans la rubrique « Minimum rates of pay ». Le document publié et téléchargeable présenté en annexe de la rubrique détachement présente au point IX le taux minimal de salaire applicable en 2006.

Le site de l'administration du travail française ne présente que le taux de salaire minimal légal et le taux horaire indiqué date du 1er juillet 2008.

En revanche, le site de l'administration du travail luxembourgeoise permet, par liens, d'accéder au salaire minimal légal et aux taux applicables dans les conventions collectives avec mise à jour le 1er juillet 2010.

Salaire social minimum

Base légale: Code du travail - Livre II - Titre II - Chapitre II - Salaire social minimum

Le salaire social minimum s'applique à tous les salariés, sans distinction de sexe, occupés par un employeur dans le cadre d'un contrat de travail, toutes professions et entreprises confondues, de toutes les professions, dans toutes les entreprises, occupés par un employeur dans le cadre d'un contrat de travail.

Les taux du salaire social minimum sont fixés en fonction de deux considérations: l'âge des bénéficiaires et leur qualification.

Les conditions pour être considéré comme qualifié sont reprises dans la fiche informative "Le salaire social minimum"

Taux indiciaire à partir du 1er juillet 2010: 719.84 points

Le salaire social minimum s'établit comme suit à partir du **1er juillet 2010**:
(augmentation de l'indice de 702.29 à 719.84 points)

	%	base 100		ind. 719.84
		salaire horaire	salaire	mensuel
		€	€	€
18 ans et plus non qualifié	100%	9,9700	239,6100	1724,81
17 - 18 ans	80%	7,9760	191,6880	1379,85
15 - 17 ans	75%	7,4775	179,7075	1293,61
18 ans et plus qualifié	120%	11,9640	287,5320	2069,77

Illustration : le taux de salaire minimal légal au Luxembourg, site de l'ITM, Luxembourg
<http://www.itm.lu/droit-du-travail/salaire-social-minimum/salaire-social-minimum>

Les obligations conventionnelles en matière de taux de salaire minimal sont également accessibles et à jour : le site de l'ITM présente la liste des conventions collectives et l'utilisateur a accès par lien au contenu des accords en matière de salaire.

- Occupation d'élèves et d'étudiants
- Durée du travail
- Travail des jours fériés légaux
- Maintenir l'emploi
- SÉCURITÉ - SANTÉ
- SEVESO
- DÉTACHEMENT - ENTSENDUNG - POSTED WORK
- LÉGISLATION
- CONGÉS COLLECTIFS
- ACTUALITÉS

Tous les documents présentés ci-dessous sont des documents en format PDF.

Conventions collectives de travail par branche déclarées d'obligation générale:

Veuillez prendre note que le salaires social minimum a augmenté le 01.01.09. Les salaires inférieurs sont automatiquement à adapter au salaires social minimum.

En juillet 2010, l'augmentation de l'indice a fait augmenter les salaires tarifaires.

branche	pdf (ko)
Agents des sociétés de service de sécurité et de gardiennage	16
Assurances	13
Bâtiment et génie civil	12
Carreleurs	11
Chauffeurs d'autobus et salariés auxiliaires des entreprises d'autobus privés	13
Electriciens	24
Installateurs d'ascenseurs	22
Installateurs sanitaire, de chauffage et de climatisation	13
Menusiers	12
Métiers graphiques	15
Nettoyage de bâtiment	14

Illustration : le site de l'ITM permet d'accéder aux branches professionnelles couvertes par un accord conventionnel d'application générale et dans la rubrique salaire, l'utilisateur peut accéder directement aux niveaux des salaires minima par branche <http://www.itm.lu/droit-du-travail/conventions-collectives-de-travail/salaires-resultant-de-conventions-collectives-de-travail>

Installateurs sanitaires, de chauffage et de climatisation				
Etat actuel au:	01/07/2010			
Base:	Règlement grand-ducal du 23 décembre 2005 portant déclaration d'obligation générale des avenants IV et V à la convention collective de travail du 13 février 1996 pour les métiers d'installateur sanitaire et d'installateur de chauffage et de climatisation conclus entre les syndicats OGB-L et LCGB, d'une part et la Fédération des Installateurs en Equipements Sanitaires et Climatiques asbl, d'autre part			
Changements:	01/01/2005	Salaires tarifaires inscrit dans l'avenant		ok
	01/07/2005	Salaires tarifaires inscrit dans l'avenant		ok
	01/10/2005	Changement indice 652.16		ok
	01/07/2006	Augmentation des salaires tarifaires de 1%		ok
	01/12/2006	Changement indice 668.46		ok
	01/01/2007	augmentation du salaire social minimum http://www.itm.public.lu/droit_travail/salaire_social_minimum/index.html		ok
	01/07/2007	Augmentation des salaires tarifaires de 1%		ok
	01/03/2008	Changement indice 685.17		ok
	01/01/2009	augmentation du salaire social minimum http://www.itm.public.lu/droit_travail/salaire_social_minimum/index.html		ok
	01/03/2009	Changement indice 702.29		ok
	01/07/2010	Changement indice 719.84		ok
Salaires social minimum:	Si les salaires indiqués ci-après sont en-dessous du salaire social minimum, celui est à appliquer par défaut !			
Travailleurs qualifiés	Salaires social minimum à appliquer			

Illustration : les taux de salaire minimal inscrits dans les conventions collectives ont été extraits de chaque convention collective d'application générale et sont à jour en 2010, site de l'ITM, Luxembourg.

Le site de l'administration des douanes allemande fournit le même effort. En l'absence de taux de salaire minimal légal, le site présente les taux de salaire minimal par branche professionnelle, zone géographique et catégorie professionnelle, pages traduites en 2 langues

(français, anglais). La rubrique « salaire minima » présente une information synthétisée dans un tableau récapitulatif des taux de salaire minimal par branche, catégorie de salariés et zones géographiques.

The screenshot shows the Zoll website interface. The main content area displays a table titled "Building Industry" and another table titled "Special work activities in coal mines".

Building Industry

Valid in	From/until	wage group 1 ¹⁾	wage group 2 ²⁾
Baden-Wuerttemberg, Bavaria, Bremen, Hamburg, Hesse, Lower Saxony, North-Rhine Westphalia, Rhineland-Palatinate, Saarland, Schleswig-Holstein	01.09.08 - 31.08.09	EUR 10,70	EUR 12,85
	01.09.09 - 31.08.10	EUR 10,80	EUR 12,90
	01.09.10 - 30.06.11	EUR 10,90	EUR 12,95
	01.07.11 - 30.11.11	EUR 11,00	EUR 13,00
Brandenburg, Mecklenburg-Western Pomerania, Saxony, Saxony-Anhalt, Thuringia	01.09.08 - 31.08.09	EUR 9,00	EUR 9,80
	01.09.09 - 31.08.10	EUR 9,25	Wage group 2 does not apply
	01.09.10 - 30.06.11	EUR 9,50	
	01.07.11 - 30.11.11	EUR 9,75	
01.09.08 - 31.08.09	EUR 10,70	EUR 12,70	
Berlin	01.09.09 - 31.08.10	EUR 10,80	EUR 12,75
	01.09.10 - 30.06.11	EUR 10,90	EUR 12,75
	01.07.11 - 30.11.11	EUR 11,00	EUR 12,85

¹⁾ Workers, machine worker
²⁾ Skilled workers, engine operators, drivers

Special work activities in coal mines

Valid in	From/until	Wage group 1 ¹⁾	Wage group 2 ²⁾
Entire Federal Republic of Germany	24.10.09 - 31.12.10	11,17 €	12,41 €

¹⁾ Wage group 1

Illustration de la sous rubrique « salaire minima » de la rubrique détachement du site http://www.zoll.de/english_version/f0_aentg/a0_info_ag/b0_mindestlohn/a0_uebersicht_mindestlohn/index.html

B. Informations nécessaires et ergonomie du site

L'ergonomie d'un site web peut être définie comme sa capacité à répondre efficacement aux attentes des utilisateurs et à leur fournir un confort de navigation.

La complexité de l'information à traiter doit être simplifiée de manière à atteindre le public qu'elle vise. La structuration de l'information sur le site nécessite une particulière vigilance.

La première pierre d'achoppement de l'utilisateur ayant accédé au site public adéquat est d'identifier au sein du site la rubrique qui va répondre à ses attentes.

Dès lors que le site n'est pas dédié aux problématiques du détachement, celle-ci devrait au minimum apparaître dans la page d'accueil (1). La rubrique détachement étant accessible, se pose la question des sous rubriques de la page et du choix de ces sous-rubriques au regard des modalités d'application de la directive détachement dans l'Etat considéré (2).

1. L'identification de la rubrique détachement sur le site

Aucun des sites gérés par une administration publique n'est intégralement dédié à l'information en matière de détachement de travailleurs.

Le seul site dérogeant à cette règle est le site <http://www.posting-workers.eu> développé par les partenaires sociaux européens du secteur de la construction, ce site étant dans son intégralité dédié à la question du détachement des travailleurs de la construction en Europe. Il permet deux approches : une présentation des règles légales et conventionnelles par Etat membre en deux langues dont l'une est toujours l'anglais et une présentation des principales obligations propres à chaque Etat membre telles qu'exigées par l'article 3 de la directive 96/71 : salaires minimal, heures supplémentaires, temps de travail, santé sécurité au travail, congés payés. Une rubrique « informations additionnelles » permet de présenter les autres particularités de chaque législation nationale.



La plupart des sites développés par les administrations publiques présentent la thématique du détachement via une rubrique de leur page d'accueil. Cette présentation permet d'emblée d'identifier la bonne rubrique et d'y accéder.



Illustration : rubrique « posting of workers » sur la page d'accueil du site du Ministère des finances allemand http://www.zoll.de/english_version/index.html



Illustration : page d'accueil du site du service public fédéral de l'emploi, du travail et de la concertation sociale belge : <http://www.emploi.belgique.be/home.aspx>

Ce n'est toutefois pas le cas du site du ministère du travail français, dont la page d'accueil de la rubrique « Travail » ne mentionne pas la présence d'une telle information. Ce déficit s'avère toutefois corrigé par le bon positionnement de la page dédiée au détachement dans les résultats affichés par les moteurs de recherche.

Le Ministère
Actualité / Presse

DOSSIERS
Gestion des ressources humaines
Le travail social
Relations professionnelles
Rémunération
Représentants du personnel
Santé et sécurité au travail
Temps de travail
Travail

INFORMATIONS PRATIQUES
Fiches pratiques du droit du travail
Faire ses questions

Travail
12 juillet 2010

Lancement du second plan de santé au travail

Le deuxième plan de santé au travail (couvrant la période 2010-2014) a été présenté ce lundi 12 juillet. Il a été élaboré grâce à une large concertation avec les administrations concernées, les organismes de prévention et l'ensemble des partenaires sociaux.

3 septembre 2010

L'opinion des employeurs sur les seniors : les craintes liées au vieillissement s'atténuent

La publication de la DARES montre qu'en 2008, les employeurs du secteur marchand estiment, dans leur majorité, que les salariés seniors sont un atout

Toutes les informations concernant la santé au travail sur le site : travailler-mieux.gouv.fr

Retraites 2010 - comprendre les enjeux de la réforme

IDCC - Identification des conventions collectives

Travailler Mieux - La santé et la sécurité au travail

ISa - Le Revenu de Solidarité Active

Le travail social

Illustration : la page d'accueil de la rubrique « travail » du site du Ministère du travail français ne comporte pas de rubrique « détachement »

Un autre cas de figure rencontré est celui dans lequel les informations sur le détachement sont noyées dans une rubrique trop générale : le site de l'administration suédoise du travail ne distingue pas le détachement comme nécessitant une rubrique dédiée. L'information est traitée dans une rubrique plus large intitulée « working in Sweden ». Mis à part le fait qu'elle ne s'adresse qu'aux travailleurs, elle nécessite de l'utilisateur un effort consistant à lire toute la rubrique pour identifier les points particuliers à sa situation de travailleur détaché.

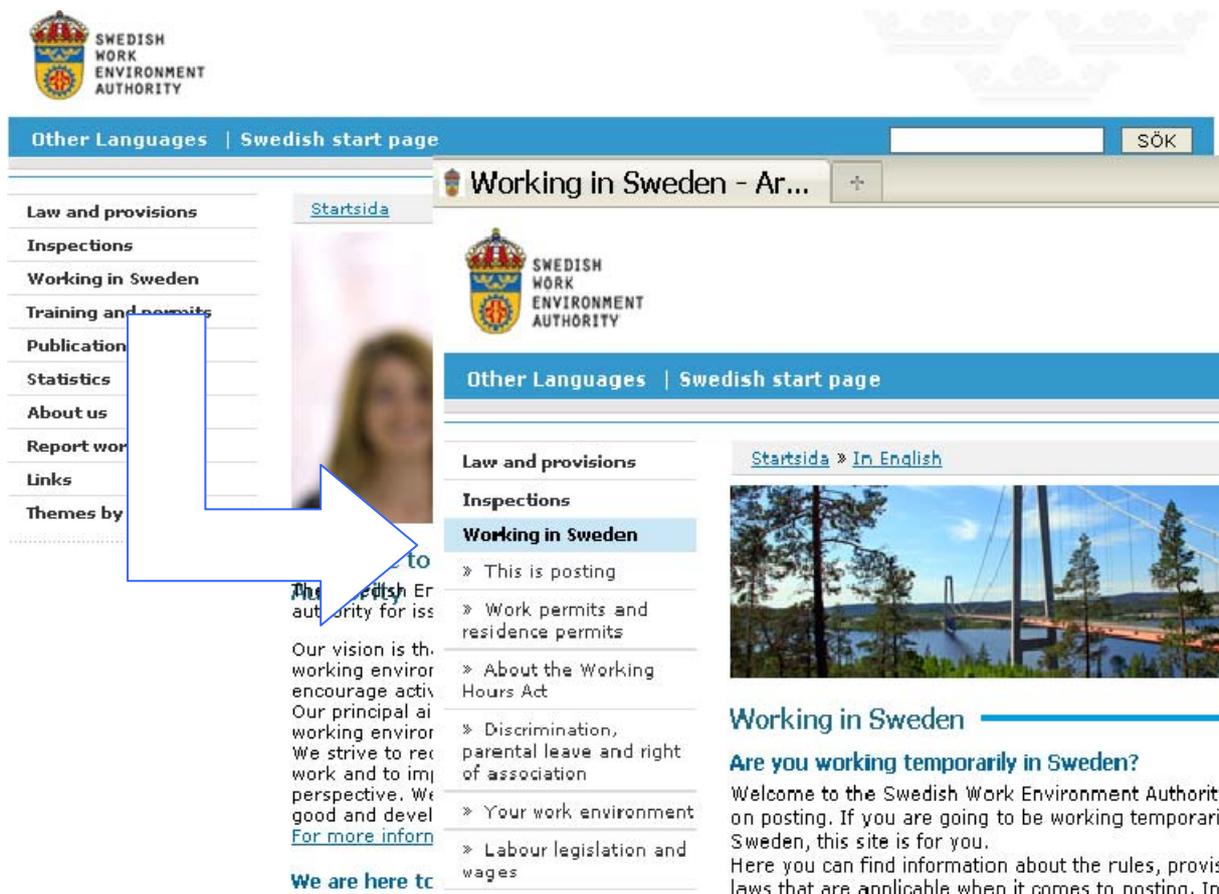


Illustration : la page d'accueil du site de l'administration du travail suédoise ne présente qu'une rubrique " working in Sweden" du site, rubrique qui inclut des informations sur le détachement.

2. Le traitement de l'information dédiée au détachement

La manière dont le site organise l'accès à l'information est primordiale si l'objectif est de permettre aux utilisateurs de saisir rapidement leurs droits et leurs obligations. Pour éviter de décourager l'utilisateur, il est nécessaire d'organiser l'information à partir de sous-rubriques utilisant des mots clés adaptés à ses besoins.

La rubrique détachement du service public fédéral belge¹⁶⁹ apparaît de ce point de vue insatisfaisante puisqu'elle ne comprend que deux rubriques : une rubrique générale pour comprendre la notion de détachement et une rubrique unique présentant toutes les règles présentées successivement sans distinction de publics. A l'utilisateur d'identifier dans la longue liste proposée les données qui lui sont nécessaires.

Le site de l'administration du travail luxembourgeoise¹⁷⁰ ne permet pas d'emblée d'identifier la richesse des contenus. L'information présentée dans la rubrique « détachement » est sommaire et l'utilisateur risque d'ignorer les liens, en bas de page, dont les intitulés sont peu explicites. C'est pourtant à partir de ces liens qu'il accédera aux formulaires, conventions collectives, aux taux de salaires conventionnels, etc...

Accueil -> Détachement - Entsendung - Posted Work

Détachement de salariés

Cette catégorie traite du détachement temporaire de salariés dans l'ensemble des secteurs économiques, pour n'importe quelle durée.

Le droit social, le droit du travail et la législation sur la sécurité et santé au travail, applicables sur le territoire national, permettent le contrôle des conditions de travail de tout salarié actif au Grand-Duché du Luxembourg.

L'objectif des contrôles consiste dans le respect du bien-être au travail et de la concurrence loyale sur le marché du travail européen.

Contact national
Contact international

Le Service détachement au sein de l'ITM, rattaché au Département Droit du travail, a pour mission de surveiller le détachement transfrontalier de salariés au Luxembourg.

Les questions ou informations relatives au détachement de salariés sont à adresser au service compétent soit par courriel à l'adresse e-mail:

detachement@itm.etat.lu

soit directement aux coordonnées suivantes du:

Hotline-Détachement: +352 247-76200
Fax (Détachement): +352 29 11 94 - 6288

Liens

- [Communication de détachement de salariés \(CDS\)](#)
- [FAQ "Détachement de salariés"](#)
- [Fiche d'information de la Commission Européenne](#)

Illustration : rubrique détachement du site de l'administration du travail luxembourgeoise
http://www.itm.lu/detachement-de-travailleurs/posting-of-workers3?set_language=en

Le site de l'administration des douanes allemande¹⁷¹ en charge du contrôle du détachement est indiscutablement le plus lisible car l'information y est traitée conformément aux attentes

¹⁶⁹ <http://www.employment.belgium.be/defaultTab.aspx?id=6540>

¹⁷⁰ http://www.itm.lu/detachement-de-travailleurs/posting-of-workers3?set_language=en

¹⁷¹ http://www.zoll.de/english_version/f0_aentg/index.html

de l'utilisateur. La rubrique détachement distingue trois publics cibles : les entreprises, les travailleurs et les loueurs de main d'œuvre.

Posting of workers

ZOLL
GRENZENLOSER EINSATZ FÜR DEUTSCHLAND!

Start Inhalt Kontakt Impressum Suche FAQ

Customs online > Posting of workers

Posting of Workers

On April 24, 2009, the Act Regulating Compulsory Working Conditions for Workers Posted Transnationally and Regularly Employed in the Home Market ([Posting of Workers Act](#)) came into force, replacing the AEntG of February 26, 1996. By way of the AEntG, Germany has implemented the [Directive Concerning the Posting of Workers in the Framework of the Provision of Services](#) (Posting of Workers Directive) in its national law.

The act requires **employers with their base in Germany, employers with their base abroad** (including contractors operating on the basis of bilateral agreements) as well as **Hirers-Out** and **Hirers** to comply with [legally required](#) working conditions. A minimum wage has to be paid in the [care provision sector](#). In certain industries, employers and hirers-out are obliged to grant the working conditions laid down in [collective wage agreements](#). There are also other obligations affecting employers, hirers-out and hirers.

Chacune de ces catégories a accès à une arborescence spécifique traitant de ses droits et/ou de ses obligations.

ZOLL
GRENZENLOSER EINSATZ FÜR DEUTSCHLAND!

Start Inhalt Kontakt Impressum Suche FAQ

Customs online > Posting of workers > Employers

Information for employers

Employees posted cross-border and those regularly employed in Germany are entitled to the granting of statutory working conditions.

[Working conditions laid down in legal and administrative provisions](#) are to be observed by all domestic and posting employers irrespectively of the business sector. Employers basically have to grant working conditions laid down in collective labour agreements if in respect of the working hours their enterprise is mainly active in the following business sectors:

- waste management, including street cleaning and winter road maintenance,
- training and further training services pursuant to the Second or Third book of the Social Security Code,
- construction industry and construction related industry including the assembly services on sites,
- special mining services in coal mines,
- industrial cleaning,
- security services,
- laundry services for facility customers.

In addition, minimum working conditions for the care sector are laid down by way of a statutory order pursuant to § 11 of the posted workers law.

Currently, only employers in the construction industry and construction related industry, the industrial cleaning sector, the waste management including street cleaning and winter road maintenance as well as employers in the sector for laundry services for facility customers or spezial mining works in coal mines are obliged to grant generally binding working conditions laid down in collective labour agreements, since only for these industrial sectors there are collective labour agreements with rules referring to a [minimum wage](#) including overtime rates, [holiday](#), holiday pay or holiday money.

Employers of the care provision sector have to pay a minimum wage.

The table shows the working conditions to be complied with by each sector.

Suche

Infothek

- Auskunftsteilen der Zollverwaltung
- Dienststellenverzeichnis
- Reisefreigrenzen
- Umrechnungskurse
- Mittelwerte
- Ausgleichszinsen
- Merklblatt Einheitspapier
- Ausschreibungen
- EORI-/Zollnummer
- Zoll interaktiv**
- Zoll-Auktion
- Artenschutz im Urlaub
- ATLAS
- Internetzollanmeldung
- Formularcenter
- EMCS
- Agrardieselvergütung
- AIDA online
- Warenursprung und Präferenzen online

Les sous-rubriques sont particulièrement bien adaptées aux exigences résultant de la transposition en droit national de la directive détachement.

L'employeur a accès aux exigences relatives aux :

- formalités à respecter en amont du détachement
- aux salaires minimaux
- aux congés payés

- aux conditions légales applicables en matière de droit du travail
- aux corps de contrôle susceptibles d'intervenir sur le territoire de l'Etat d'accueil, leurs prérogatives, notamment les documents qu'ils sont en droit d'exiger
- aux différentes infractions et sanctions applicables
- aux responsabilités des contractants
- aux textes originaux de source légale et conventionnelle
- aux points de contact susceptibles de lui fournir une assistance

Le travailleur accède à des rubriques en partie identique auxquelles s'ajoute une rubrique rappelant ses droits de recours dans l'Etat d'exécution de sa prestation.

Section 2. La qualité des services offerts par le site

Outre l'information accessible à partir des sites internet, la qualité des services offerts aux usagers potentiels constitue un facteur important pour évaluer la capacité de l'administration publique à remplir les critères « *de l'efficacité, de l'assistance active, de la fourniture rapide et de l'accessibilité, y compris l'accessibilité en ligne* » tels qu'ils sont énoncés par l'article 2 §1 du règlement d'application en matière de coordination de sécurité sociale¹⁷². A ce titre, plusieurs types de services peuvent être envisagés : le site peut permettre de réaliser des formalités en ligne (A), proposer des services d'assistance (B) et mettre à disposition des brochures et guides (C).

A. Possibilité d'effectuer des formalités administratives en ligne

En matière de détachement transfrontalier, la possibilité d'effectuer des formalités en ligne est de nature à simplifier considérablement les démarches du prestataire sur lequel reposent nombre d'obligations soit dans l'Etat dans lequel il est établi soit dans l'Etat dans lequel il envisage d'intervenir au titre d'une prestation de services temporaire. Au vu des délais de

¹⁷² Règlement n°987/2009 du 16 septembre 2009, op cit.

réalisation de la prestation de services, la possibilité de réaliser les démarches en ligne est de nature à simplifier la tâche des entreprises et à leur permettre de se conformer aux règles.

L'e-administration présente des avantages pour l'administration elle-même en ce que les données collectées via les déclarations en ligne permettent non seulement d'identifier les flux d'arrivée et de départ des entreprises prestataires dans une logique de contrôle mais également de constituer des bases de données utiles du point de vue de l'action publique. La réalisation de statistiques sur les secteurs professionnels concernés, la nationalité des prestataires, la durée des prestations réalisées, le nombre et la qualification des salariés concernés, sont autant d'informations permettant d'ajuster les politiques publiques (renforcement de la coopération avec les administrations des Etats d'envoi, identification des secteurs demandeurs et pénurie de main d'œuvre sur le territoire national..). De ce point de vue, un seul Etat fait figure de précurseur : la Belgique.

La possibilité d'effectuer des démarches en ligne suppose d'accéder à des formulaires à remplir en ligne et d'obtenir des accusés de réception ou les attestations sollicitées en ligne. Cette e-administration ne se confond pas avec la possibilité d'accéder à des formulaires à télécharger et à renvoyer par voie postale.

L'analyse montre une situation très différenciée : la plupart des sites permettent d'accéder à des formulaires téléchargeables à remplir.

Lorsque la législation exige une déclaration préalable au détachement, les sites des administrations du travail proposent très souvent cette déclaration sous format électronique. Qu'elles soient à compléter manuellement ou non, la signature exigée rend l'impression obligatoire. L'utilisateur a parfois le choix de scanner l'imprimé pour le renvoyer sous format numérique à l'administration compétente ou de le faire parvenir à l'administration par voie postale.

Par exemple, les sites des administrations publiques françaises ne proposent que des formulaires à télécharger et les adresses de renvoi sont particulièrement dispersées : la déclaration de détachement doit être complétée et renvoyée auprès de l'inspection du travail du lieu d'exécution de la prestation.

Illustration : formulaire de déclaration préalable mis en ligne sur le site du ministère du travail français, à renvoyer par voie postale http://www.travail-solidarite.gouv.fr/IMG/pdf/IT_300-2.pdf

La nécessité de solliciter une attestation de détachement nécessaire en matière de sécurité sociale est indiquée sur le site du CLEISS¹⁷³ mais ce dernier n'étant pas autorisé à délivrer le formulaire de demande, l'entreprise est confrontée à la difficulté d'identifier l'organisme compétent, c'est-à-dire la caisse d'assurance maladie auprès de laquelle elle est affiliée. Aucun lien vers le site de l'assurance maladie ne permet de savoir que ce formulaire de demande est en ligne. Le site de l'assurance maladie du régime général des salariés www.ameli.fr permet de télécharger les différents formulaires mais ne propose aucun service en ligne et n'est pas à jour puisqu'il présente encore les conditions du détachement sous l'empire des règlements 1408/71.

¹⁷³ www.cleiss.fr

Accueil portail | Assurés | Professionnels de santé | **Employeurs** | Aide | Plan du site

l'Assurance Maladie
ameli.fr
pour les employeurs/entreprises

Votre caisse d'Assurance Maladie
Localisez-vous pour accéder aux coordonnées et informations de la caisse d'Assurance Maladie de votre entreprise.
> Localisez-vous ...

Annuaire | Formulaire

Recherche OK

Votre caisse | Vos services en ligne | Vos démarches | Risques professionnels

Vos démarches

Chiffres utiles

Embauche

Détachement à l'étranger

- Qu'est-ce que le détachement ?
- Détachement dans un Etat de l'EEE ou en Suisse
- Détachement dans un Etat sous convention
- Détachement en Nouvelle-Calédonie
- Détachement en Polynésie française
- Détachement dans un autre Etat

Accueil > Vos démarches > Détachement à l'étranger > Détachement dans un Etat de l'EEE ou en Suisse

Détachement d'un salarié dans un Etat membre de l'EEE ou en Suisse

Dossier mis à jour le 3 juin 2009

Les modalités de détachement d'un salarié dans un des Etats membres de l'Espace économique européen ou en Suisse résultent des dispositions prévues par les règlements communautaires. En tant qu'employeur, vous avez certaines formalités à effectuer, variables selon la durée du détachement. A noter que des formalités simplifiées sont prévues pour les détachements de courte durée, inférieurs à 3 mois.

Au sommaire du dossier

- Détachement inférieur à 3 mois
- Détachement dans plusieurs Etats membres
- Détachement compris entre 3 mois et 12 mois
- Prolongation du détachement au-delà de 12 mois
- Détachement de longue durée

En pratique

Questions / Réponses

1 - Quels sont les Etats membres de l'Espace économique européen ?
> Lire la réponse...

Sites utiles

CLEISS
Le site de référence sur la sécurité sociale à l'étranger : textes des accords internationaux de sécurité sociale, règlements communautaires et conventions bilatérales, et informations sur les régimes de sécurité sociale dans le monde.

Illustration : informations en matière de détachement délivrées sur le site de l'assurance maladie du régime général des salariés français www.ameli.fr

Le site de l'administration des douanes allemande permet d'accéder au formulaire de déclaration de détachement, de le compléter en ligne et de le télécharger pour envoi par voie postale ou par fax à l'administration centrale.

Form for employer	STRASBOURG	date 05.09.2010
Company name:		
House number, street		
Place, postal code:		
Country of origin:		
Bundesfinanzdirektion West Worthstraße 1-3 50668 Köln Fax: + 49 (0) 221 / 964870		
Registration pursuant to section 18 (1) Arbeitnehmer-Entsendegesetz (Posting of Workers Act) (employer)		
<small>Information pursuant to section 4 (3), second sentence, Bundesdatenschutzgesetz (Federal Data Protection Act): Pursuant to section 18 (1), first sentence and second sentence, Arbeitnehmer-Entsendegesetz (Posting of Workers Act), you are obliged to provide these data. The failure of submitting the registration with these data, the submission of a wrong or incomplete registration or of registrations that are not completed in the required manner or the failure of submitting the registration in due course may constitute an administrative offence punishable by a fine of up to EUR 30,000.</small>		
Sector to which the employees shall be posted		
Place of employment (or construction site in case of construction services)		
	<small>Exact address (house number, street, place, postal code, or field name if no street name exists)</small>	
Start and probable duration of the		

Illustration : formulaire de déclaration préalable mis en ligne sur le site du ministère des douanes allemand, à remplir électroniquement mais à renvoyer par télécopie ou par voie postale <https://www.formulare-bfinv.de/ffw/form/display.do?%24context=0>

Les administrations belges du travail et de la sécurité sociale sont de ce point de vue les plus performantes. En fonction du projet de l'entreprise (exercer une prestation temporaire sur le territoire belge ou exercer une prestation temporaire dans un autre Etat) le site du portail officiel d'information et de services permet d'accéder aux deux applications nécessaires pour exécuter les formalités en ligne.

Le site <http://www.limosa.be/> permet à l'entreprise étrangère de s'identifier auprès des services belges du travail lorsqu'il détache des travailleurs en Belgique et la création d'un compte lui permet de gérer ses déclarations directement en ligne. Bien que LIMOSA soit géré par l'Office National de Sécurité Sociale belge (ONSS) il s'agit d'une formalité administrative intéressant les obligations des prestataires à l'égard de l'administration du travail belge (SPFE).

en | nl | fr | de About Social Security | Contact 

 **international.socialsecurity.be**
working in Belgium - Limosa

Working in Belgium: Limosa

 On Saturday, 4 September 2010, maintenance work will be performed on [the Social Security portal](#). The portal will consequently not be available from 12:00 AM until 7:00 PM.

It will still be possible to submit Limosa declarations, except between 1:00 and 4:00 PM.

We apologise for any inconvenience.

Working in Belgium: Limosa

Are you a foreign company, organisation or self-employed person and do you wish to employ someone in Belgium? Or do you wish to establish yourself in Belgium in order to pursue a temporary or partial activity as a self-employed person? Then you must first meet a number of basic conditions.

On this site, we are building a unique portal, which will considerably simplify your administrative obligations.

How to proceed

- 1 Create account**
In order to submit Limosa declarations, you must have a User ID and a password, so you need to [create an account](#) first.
- 2 Report your activities using the 'mandatory LIMOSA declaration' application**
If you are a non-Belgian employer or self-employed person and you carry out temporary or partial assignments in Belgium, you must declare these activities in advance.

 **Secured Access**

 [Register](#)

 **Online Service**

 [Mandatory declaration](#)

 **Belgian Limosa users**

 [Portal site for Social Security](#)

Illustration : le site Limosa vise à simplifier les obligations déclaratives des entreprises étrangères et des travailleurs indépendants en leur permettant de procéder à une déclaration de détachement en ligne

https://www.socialsecurity.be/site_fr/Applics/meldingsplicht/index.htm



Illustration : page d'accueil du site LIMOSA, Belgique.

L'outil belge LIMOSA, mis en œuvre en 2007, constitue une référence par sa simplicité d'accès et les services en ligne proposés : le site détaille la procédure et les obligations à la charge des entreprises prestataire et destinataire, indique les données à fournir, les délais, les sanctions encourues etc... Le prestataire qui s'est identifié et a procédé aux déclarations obligatoires réceptionne un accusé de réception, dit « limosa 1 » qui vaut attestation du respect de ses obligations tant à l'égard du destinataire de services tenu de solliciter ce document que des services de contrôle belges.

L'administration de sécurité sociale a également développé un outil à destination des entreprises belges souhaitant détacher du personnel dans un autre Etat.

L'application Gotot (GrensOverschrijdende Tewerkstelling - Occupation Transfrontalière) permet de solliciter une autorisation de détachement auprès de la sécurité sociale belge. Les formalités effectuées en ligne permettent de recevoir directement un accusé de réception. Les formulaires E101/A1 peuvent être réceptionnés par voie postale ou directement dans une zone sécurisée et personnalisée du site portail.

Gotot - Détachement

» Détachement

L'application Gotot (GrensOverschrijdende Tewerkstelling - Occupation Transfrontalière) permet de demander des **détachements de travailleurs** électroniquement.

Le détachement permet d'envoyer un travailleur au travail à l'étranger pour une période limitée pour le compte de son employeur belge, tout en sauvegardant ses droits inscrits dans le cadre de la sécurité sociale belge. Ainsi, le travailleur évite de perdre ses droits ou d'être assujéti à deux systèmes, moyennant un minimum de formalités.

Grâce à Gotot, il est possible d'obtenir facilement une autorisation de détachement auprès de l'ONSS : le demandeur reçoit directement un **accusé de réception** pour sa demande. Ensuite, après le contrôle de fond du dossier, les **documents de détachement** nécessaires (le formulaire E101, A1 ou autre document d'application) sont envoyés à l'employeur belge.

Les documents de détachement sont envoyés à l'employeur sous forme papier (par la poste), mais les employeurs qui ont accès à la zone sécurisée du site portail reçoivent leurs documents électroniquement dans leur e-Box: cette dernière garantit bien entendu un plus court délai de livraison dans la majorité des cas. S'il s'agit d'un détachement exceptionnel, nous devons toujours attendre l'accord du pays de destination avant de pouvoir délivrer le document.

(des informations supplémentaires à propos d'e-Box sont disponibles via la rubrique [e-Box](#))

Infos générales

- [A propos du détachement](#)
- [Manuel Informations spécifiques](#)

Demande

- [Comment faire une demande?](#)

Demande de détachement 

Illustration : le portail de la sécurité sociale belge permettant via l'application GOTOT de solliciter l'attestation de détachement en ligne

https://www.socialsecurity.be/site_fr/Applics/gotot/index.htm

La possibilité d'effectuer des formalités en ligne simplifie indiscutablement la tâche des entreprises et travailleurs ; elle évite de rechercher les adresses postales adéquates qui en matière de détachement peuvent s'avérer différentes et parfois complexes à identifier (cas de la France : la déclaration préalable de détachement est à envoyer aux services de la Direccte¹⁷⁴ du lieu d'exécution de la prestation, ce qui suppose que le prestataire connaisse les principales régions françaises pour identifier la bonne adresse car le lien proposé pour identifier les adresses des lieux d'envoi ne propose qu'une liste des régions françaises là où une carte géographique serait incontestablement plus commode pour un prestataire étranger). La demande d'attestation de détachement en matière de sécurité sociale est à demander à la caisse primaire d'affiliation des travailleurs salariés. Cette dispersion peut s'avérer néfaste du point de vue du respect des obligations et peu efficace du point de vue du traitement des données par l'administration qui les recueille.

¹⁷⁴ Direction Régionale des Entreprises, de la Concurrence, de la Consommation, du Travail et de l'Emploi.

B. L'assistance fournie

L'assistance fournie aux acteurs du détachement est d'autant plus importante que leur mise en œuvre peut s'avérer complexe et que les sites internet ne fournissent pas une information exhaustive et/ou traduite dans la langue de l'utilisateur potentiel. L'assistance constitue donc un complément indispensable à la mise à disposition d'informations. Elle peut prendre différentes formes : permettre l'accès à une assistance téléphonique dédiée au détachement (1) et fournir d'autres contacts utiles pour les acteurs (2).

1. L'accès à une assistance fournie par les autorités publiques

Aux termes de l'article 7 de la directive « services » 2006/123/CE, les États membres doivent veiller à ce que les prestataires et les destinataires puissent bénéficier, à leur demande, d'une assistance des autorités compétentes, notamment en ce qui concerne la délivrance des coordonnées permettant d'entrer en contact directement avec elles¹⁷⁵. La directive détachement est plus nuancée du point de vue de l'assistance puisque l'article relatif à la coopération en matière d'information traite à la fois de la coopération entre administrations notamment via la mise en place des bureaux de liaisons et de l'information à fournir aux acteurs. L'application de cet article est par conséquent différente selon les administrations publiques.

La majorité des sites des administrations publiques en charge du détachement indiquent les coordonnées précises de structures ressources à destination des acteurs du détachement.

Le site allemand <http://www.zoll.de> , indique différentes coordonnées (téléphone et mail) à destination des entreprises ou des particuliers selon la langue utilisée (allemand ou anglais). Ces points de contact ne sont pas spécifiquement dédiés au détachement.

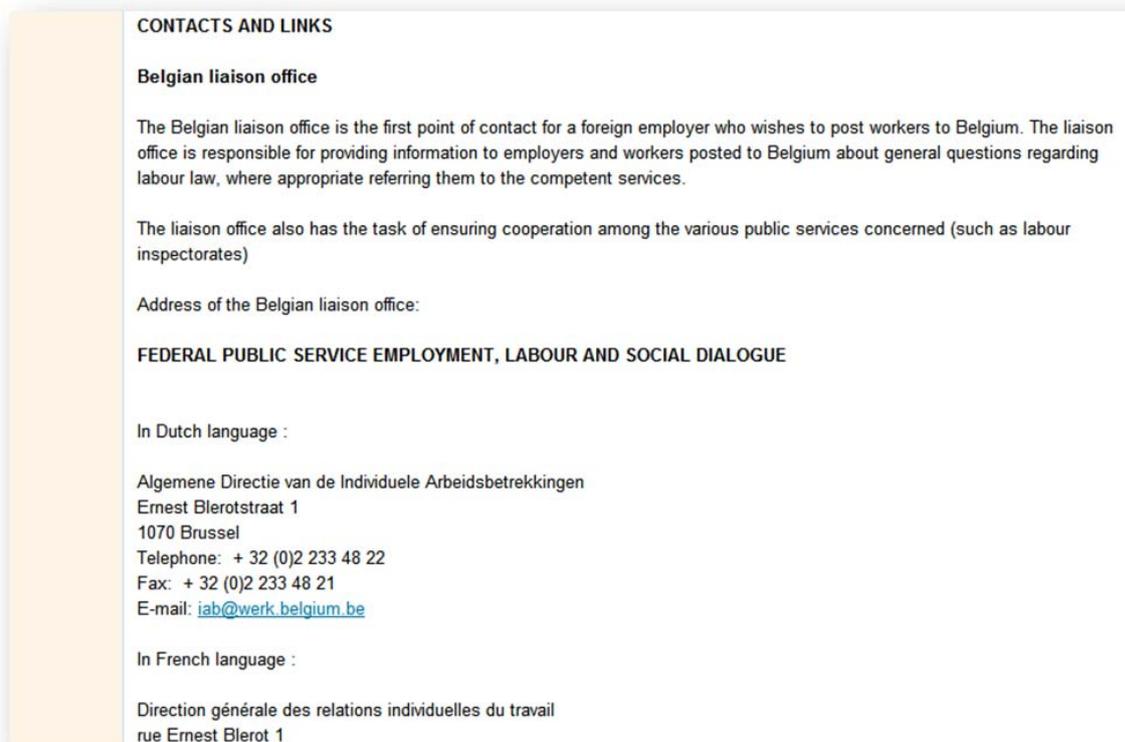
¹⁷⁵ Article 7§1 b) de la directive 2006/123/CE: « 1. Les États membres veillent à ce que les informations suivantes soient facilement accessibles aux prestataires et destinataires au moyen des guichets uniques: b. les coordonnées des autorités compétentes permettant d'entrer en contact directement avec elles, y compris celles des autorités compétentes en matière d'exercice des activités de services; ». Article 7§2. « 2. Les États membres veillent à ce que les prestataires et les destinataires puissent bénéficier, à leur demande, d'une assistance des autorités compétentes consistant à donner des informations sur la manière dont les exigences visées au paragraphe 1, point a), sont généralement interprétées et appliquées».

Au contraire, le site de l'Inspection du Travail et des Mines luxembourgeoise¹⁷⁶ mentionne l'existence d'une « Hotline détachement » et propose une adresse mail dédiée¹⁷⁷.

Dans la même logique, le site du SPFE belge fournit les coordonnées d'une structure « chargée d'informer les employeurs et les travailleurs détachés en Belgique sur les questions d'ordre général en droit du travail et de les aiguiller les cas échéant vers les services compétents ».

L'exemple belge illustre la diversité des situations du point de vue du rôle des bureaux de liaisons en matière d'assistance.

Le bureau de liaison national belge considère que la mission d'assistance relève de ses fonctions.



CONTACTS AND LINKS

Belgian liaison office

The Belgian liaison office is the first point of contact for a foreign employer who wishes to post workers to Belgium. The liaison office is responsible for providing information to employers and workers posted to Belgium about general questions regarding labour law, where appropriate referring them to the competent services.

The liaison office also has the task of ensuring cooperation among the various public services concerned (such as labour inspectorates)

Address of the Belgian liaison office:

FEDERAL PUBLIC SERVICE EMPLOYMENT, LABOUR AND SOCIAL DIALOGUE

In Dutch language :

Algemene Directie van de Individuele Arbeidsbetrekkingen
Ernest Blerotstraat 1
1070 Brussel
Telephone: + 32 (0)2 233 48 22
Fax: + 32 (0)2 233 48 21
E-mail: iab@werk.belgium.be

In French language :

Direction générale des relations individuelles du travail
rue Ernest Blerot 1

Illustration des coordonnées fournies dans la rubrique détachement du site du SPFE Belge

¹⁷⁶ <http://www.itm.lu/detachement-de-travailleurs>

¹⁷⁷ detachement@itm.etat.lu

A l'opposé le bureau de liaison national du Ministère du travail français n'assure cette mission d'information que dans le cadre de la coopération administrative avec les autorités compétentes des autres Etats membres. Ce choix a une conséquence négative sur l'assistance fournie aux acteurs : la rubrique détachement du site du Ministère du Travail ne fournit aucune coordonnée précise et renvoie sans autre précision vers les services des inspections du travail du lieu d'exécution de la prestation.

Additional information

Employers and employees who would like additional information on the transnational posting of workers, or who would like to inform the inspection du travail of certain situations, can contact the direction départementale du travail of the place where their service will be provided in France.

Illustration de la rubrique détachement du site du Ministère du travail français
http://www.travail-solidarite.gouv.fr/informations-pratiques.89/fiches-pratiques.91/detachement-de-salaries.407/le-detachement-temporaire-en.2452.html#sommaire_6

Fournir les coordonnées précises d'un service central ou local en capacité de répondre aux interrogations des parties impliquées dans une opération de détachement semble aujourd'hui incontournable et la France fait ici figure de parent pauvre.

2. La fourniture des coordonnées d'autres acteurs utiles

L'assistance peut également être entendue comme la mise à disposition d'informations relatives à des organisations et des structures capables d'aider les acteurs à faire valoir leurs droits.

L'article 7§1 e) de la directive 2006/123/CE impose aux Etats membres de veiller à ce que les coordonnées des associations ou organisations, autres que les autorités compétentes, auprès desquelles les prestataires ou les destinataires sont susceptibles d'obtenir une assistance pratique soient facilement accessibles via les guichets uniques. Dans le même esprit la directive détachement, dans son article 5 appelle les Etats membres à prendre « *des mesures adéquates en cas de non-respect de la présente directive. Ils veillent en particulier à ce que les travailleurs et/ou leurs représentants disposent de procédures adéquates aux fins de l'exécution des obligations prévues par la présente directive.* » Dans cet esprit, il paraît

pertinent de fournir aux acteurs (entreprises et travailleurs) les coordonnées d'organisations en capacité de les aider à faire valoir leurs droits.

La présentation des organisations syndicales en charge de la défense des intérêts des travailleurs et des employeurs sur le territoire de l'Etat est de nature à aider les acteurs qui souhaiteraient engager des procédures pour obtenir l'exécution des droits garantis par la directive.

Le site suédois de la Swedish Work Environment Authority consacre une page de son site à la délivrance des coordonnées des partenaires sociaux suédois aux travailleurs étrangers :

The screenshot shows the website of the Swedish Work Environment Authority (SOK). The page is titled "Employers' and employees' organisations" and provides information about trade union federations in Sweden. The main content includes:

- Employers' and employees' organisations:** A paragraph explaining that these organizations represent their members (employers and employees) and negotiate collective agreements.
- Trade union federations:** A section listing the LO (The Swedish Trade Union Confederation) and TCO (The Swedish Confederation of Professional Employees).
- Members of LO:** A list of various trade unions, including the Building Workers' Union, Electricians' Union, Building Maintenance Workers' Union, Graphic Workers' and Forest and Wood Workers' Union (GS), Commercial Employees' Union, Hotel and Restaurant Workers' Union, Industrial Workers' and Metalworkers' Union (IF), Municipal Workers' Union, Food Workers' Union, Painters' Union, Paper Workers' Union, and the Union for Service and Communications Workers (Seko).
- Collective Agreement Partners:** A sidebar section providing contact information for LO, TCO, and SACO (The Swedish Confederation of Professional Associations).

The sidebar also includes a search bar and a "SOK" button. The page is in English, as indicated by the "In English" link in the breadcrumb trail.

Illustration : le site http://www.av.se/inenglish/working/labour_legislation/organisations.aspx présente une liste de liens vers les sites internet des organisations syndicales par branche professionnelle

Les rapports détaillent les règles en matière de détachement par Etat sur le site <http://www.posting-workers.eu> présentent tous des liens vers les organisations syndicales et patronales du secteur de la construction dans chaque Etat membre.

European Federation
of Building
and Woodworkers



8. Links to useful sources of information

Social bodies:

National Construction Confederation (Employers Association)

<http://www.cnc.es/>

Metalworkers & Related Construction Union– UGT (Workers Union)

<http://mca.ugt.org/>

State Federation of Woodworkers & Related Construction (Workers Union)

<http://www.fecoma.es/Home.aspx>

Illustration : extrait du « rapport Espagne » présentant les coordonnées internet des organisations patronales et syndicales dans le secteur de la construction, sur le site <http://www.posting.workers.eu>.

La mise à disposition de coordonnées d'autres organisations professionnelles, telles que les chambres consulaires, peut également contribuer à un meilleur accompagnement des acteurs.

C. Mise à disposition de brochures et guides

L'article 7§2 de la directive 2006/123/CE précise que l'assistance fournie par les Etats membres devrait pouvoir comporter la remise d'un « *guide simple indiquant la marche à suivre* » et exprimant de manière « *claire et intelligible* » les informations sur les droits et obligations des parties prenantes à l'opération de détachement¹⁷⁸.

¹⁷⁸ Article 7§2 de la directive 2006/123/CE.

Les guides sont de nature à permettre la diffusion d'une information synthétique et portable. Ils participent donc à la diffusion de l'information auprès des acteurs.

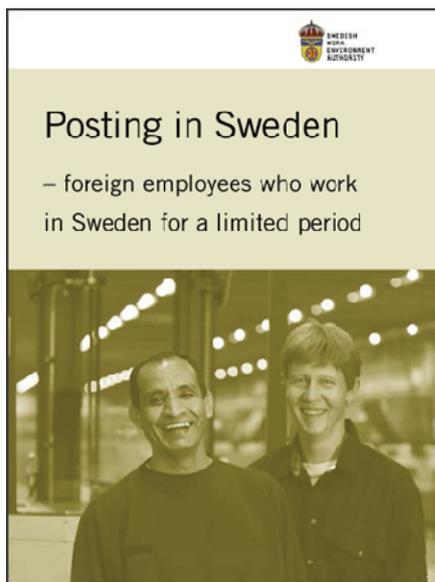
Beaucoup de sites internet ne proposent pas de guide en ligne téléchargeable (c'est le cas notamment du site du Ministère du Travail espagnol, du site des douanes allemand ou du site du SPFE belge).

Un intitulé inapproprié peut également nuire à la lisibilité de l'information disponible, ce qui, par exemple, est le cas du document téléchargeable présent sur le site du Ministère du Travail français, intitulé « annexe »¹⁷⁹.

Un exemple intéressant de guide en ligne abordant à la fois les aspects de droit du travail et de sécurité sociale du détachement est fourni par le site de l'administration du travail suédoise (Swedish Work Environment Authority)¹⁸⁰. Ce guide compense les carences constatées sur le site en matière de détachement, en permettant une information synthétique difficile d'accès dans les rubriques du site, puisque noyée dans la rubrique « travailler en Suède ».

¹⁷⁹ www.travail-solidarite.gouv.fr/IMG/pdf/Annexe_fiche_Detachement_temporaire_en_France_d_un_salarie_d_une_entreprise_etrangere-3-2.pdf

¹⁸⁰ <http://www.av.se/dokument/inenglish/books/h448.pdf>



Contents	
Introduction	4
What does posting mean?	5
Residence and work permits	8
Swedish provisions that apply to posted employees	13
Minimum rates of pay	26
The Swedish employment law model	27
Employer's and workers' organisations	30
Court, supervision, etc.	32
Taxes, social security contributions, and social security benefits	35
Questions regarding the posting of workers	38
Contact details	39
List of EU and EEA Member States	40
Compilation of legislative texts	41

3

Illustration : le guide téléchargeable en ligne « Posting in Sweden », du site de la « Swedish Work Environment Authority » <http://www.av.se/inenglish/working/>

Le site <http://www.posting-workers.eu> permet de télécharger chaque rapport national. Ces rapports s'efforcent d'aborder l'ensemble des aspects sociaux du détachement, en insistant sur la délivrance d'informations pratiques aux acteurs du détachement dans le secteur de la construction. Ces guides proposés sous forme de PDF sont téléchargeables dans leur intégralité ou par thème (rémunération, santé-sécurité au travail etc..).

Download Report Chapter by Chapter

- 1. Mandatory declarations en it
- 2. Minimum wages en it
- 3. Wage supplements and allowances en it
- 4. Maximum working time and minimum rest en it
- 5. Health and Safety rules en it
- 6. Minimum paid annual holiday en it
- 7. Additional information en it
- 8. Useful links en it



Italy

To contact national social partners, please click below



Download full report in English

Download full report in original language



("Variante di Valico project" (A1 Motorway between Florence and Bologna) © Todini (IT/AGI))



((IT/AGI))

Illustration : rapport « Italy » disponible sur le site <http://www.posting-workers.eu>

Les sites des administrations publiques de la sécurité sociale belge et néerlandaise sont également particulièrement riches en guides téléchargeables permettant de synthétiser la présentation des règles en matière de détachement. Le site de l'ONSS belge fournit des brochures explicatives des règles en matière de détachement vers la Belgique ou vers un autre Etat membre.



Illustration : brochures accessibles sur le site de l'ONSS
https://www.socialsecurity.be/site_fr/Applics/gotot/index.htm
https://www.socialsecurity.be/site_fr/Applics/meldingsplicht/index.htm

Conclusion

La qualité des services offerts par les sites des administrations publiques à l'adresse des entreprises et des travailleurs suppose un investissement conséquent et permanent afin de garantir la précision et l'exactitude des informations fournies, d'en présenter les aspects clés. Les services en ligne sont encore faiblement développés si on excepte le cas de la Belgique qui fait office de précurseur. Mises en œuvre en 2007, les applications « Limosa » et « Gotot » à destination des entreprises impliquées dans une opération de détachement transfrontalier partent de deux constats : le droit communautaire garantit la libre circulation des services et des personnes mais ces libertés s'exercent dans le cadre de réglementations nationales. L'usage de ces libertés ne devrait pas, via des pratiques frauduleuses, fausser les conditions de la concurrence sur le territoire des Etats membres et menacer le niveau de

protection des travailleurs et plus largement leur modèle social et les mécanismes de solidarité qui s'expriment notamment à travers les dispositifs conventionnels négociés d'application générale et les régimes de sécurité sociale. Dès lors, les applications mises en œuvre permettent à l'Etat belge de contrôler les opérateurs, d'élaborer des statistiques fiables tout en simplifiant les formalités des utilisateurs. Ces outils traduisent également un partenariat remarquable entre différentes administrations publiques¹⁸¹ dont les besoins convergent : disposer d'une base de données centrale alimentée par les acteurs à l'occasion de l'exercice de leurs activités économiques et, en mutualisant la collecte des données, éviter de multiplier les formalités exigées des opérateurs.

¹⁸¹ Limosa repose sur un partenariat entre les services publics compétents en matière de travail, de sécurité sociale, de sécurité intérieure et d'affaires étrangères (Ministères et régimes de sécurité sociale).

CONCLUSION GENERALE

Garantir l'accessibilité et la qualité de l'information et des services associés nécessite au préalable de s'interroger sur les objectifs poursuivis non seulement par une administration en particulier mais par toutes celles qui peuvent tirer un bénéfice d'une amélioration des services rendus. A l'heure où les Etats membres font de la lutte contre les pratiques frauduleuses l'un des objectifs de leurs politiques publiques en durcissant leur législation et en renforçant leurs contrôles, ils se doivent de fournir en amont les informations et les services d'assistance permettant aux entreprises et aux travailleurs de s'approprier leurs obligations et leurs droits.

L'évaluation des sites internet dédiés à cette information en matière de détachement permet de mesurer le chemin à parcourir. Les Etats se heurtent à plusieurs séries de difficultés pour améliorer l'information des acteurs.

La dispersion de l'information à fournir contribue à noyer l'information clé. La structuration des administrations publiques peut constituer un réel obstacle lorsque les pouvoirs publics ne mettent pas en place un portail contribuant à clarifier les fonctions de chaque service public. Ce constat se vérifie tout particulièrement en matière de sécurité sociale dès lors que l'information est dispersée entre plusieurs régimes et/ou plusieurs branches de la sécurité sociale. Il est alors particulièrement difficile pour l'utilisateur d'identifier le contour exact de ses obligations. La création d'un portail unique sur le modèle belge ou luxembourgeois apparaît de nature à sécuriser l'information, soit en indiquant directement les règles précises sur le portail, soit en précisant les sites internet de référence. Le référencement correct de ce portail unique constitue toutefois une condition indispensable à son efficacité en éliminant toute concurrence avec des sites inadéquats qui seraient mieux positionnés¹⁸². Un bon référencement des sites permet indiscutablement de faciliter l'accès à l'information. Les auteurs de ce rapport ont parfois eu bien du mal à identifier la bonne source, c'est-à-dire les sites officiels des administrations publiques alors qu'ils disposaient d'atouts qu'on ne saurait

¹⁸² Le portail unique belge n'est de ce point de vue pas bien référencé puisque à la requête « portail unique belge », il n'apparaît pas dans les 10 premiers résultats.

attendre d'un utilisateur commun (maîtrise des contenus recherchés, capacité à la recherche et usage des TIC).

Le détachement de travailleurs effectué dans le cadre d'une prestation de services transfrontalière constitue une bonne illustration de la capacité des Etats membres à lever les obstacles découlant de la dispersion des règles de leur arsenal juridique et de leur capacité à garantir l'accessibilité linguistique de ces dispositifs à des ressortissants étrangers.

Améliorer la qualité des informations mises à disposition sur les sites peut paraître à portée plus immédiate des administrations publiques: la mise à jour des données, la structuration de l'information pour améliorer sa lisibilité sur le site sont aisément modifiables.

Le développement de services en ligne est programmé dans différents Etats (France, Luxembourg) même si les services proposés ne devraient pas être aussi exhaustifs. La France a programmé la mise en œuvre d'un dispositif de déclarations en ligne via une application « Framide¹⁸³ » (l'application devrait également permettre de solliciter des autorisations de travail pour les salariés étrangers). L'administration du travail luxembourgeoise (ITM) prévoit la mise en place de « e-posting », un service permettant aux entreprises de procéder aux déclarations préalables en ligne qui remplacera la communication de détachement de salariés (CDS) actuellement accessible en ligne sous format word.

Les difficultés recensées ne semblent pas pouvoir être levées sans la fourniture d'une assistance des autorités publiques et des organisations professionnelles dont la fonction est de représenter et d'assister les entreprises et les travailleurs.

Cette évaluation a permis de constater que chaque site internet présente des atouts pouvant utilement servir à améliorer les systèmes d'informations délivrées par internet. Le tableau ci-joint permet d'identifier sur chaque site les bonnes pratiques indiquées au moyen d'une croix. Il permet par conséquent à chaque personne intéressée d'aller visualiser ces bonnes pratiques sur le site évalué.

L'analyse conduit à s'interroger sur le niveau adéquat de la diffusion de cette information clé pour les acteurs concernés.

¹⁸³ Framide étant l'abréviation de « France migration détachement ».

La comparaison de l'information délivrée sur les sites des administrations publiques avec celle délivrée par les partenaires sociaux de la construction nous a souvent amené à citer ce dernier en modèle. Il est mieux référencé que certains sites nationaux, il est parfois plus exhaustif du point de vue des informations, il est plus sensible à certains aspects pratiques. Il est utile dans un secteur particulièrement touché par les détachements transfrontaliers de travailleurs. Né en 2009, il reste à voir comment il évoluera dans l'avenir notamment du point de vue des mises à jour.

Il ne saurait toutefois remplacer les informations délivrées au plan national par des administrations publiques surtout si ces dernières offrent des services en ligne et une assistance technique aux opérateurs.

Il ne peut être comparé strictement avec ces dernières dans la mesure où il vise l'ensemble des Etats membres dans un seul secteur professionnel.

Il pose toutefois la question du niveau géographique adéquat de diffusion de l'information.

Même en supposant que les Etats améliorent progressivement l'information délivrée, l'évaluation a permis de constater que le premier obstacle réside dans l'accès aux sites adéquats. La règle énoncée à l'article 5 §3 (ex -article 5 TCE) du traité sur l'Union européenne et du traité sur le fonctionnement de l'Union européenne pourrait s'avérer utile : « *En vertu du principe de subsidiarité, dans les domaines qui ne relèvent pas de sa compétence exclusive, l'Union intervient seulement si, et dans la mesure où, les objectifs de l'action envisagée ne peuvent pas être atteints de manière suffisante par les États membres, tant au niveau central qu'au niveau régional et local, mais peuvent l'être mieux, en raison des dimensions ou des effets de l'action envisagée, au niveau de l'Union* ». En vertu de cette règle, le rôle de la Commission européenne pourrait être de favoriser la diffusion des adresses à partir de la rubrique de son site dédiée au détachement :

<http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=726&langId=fr>

Cette page permet d'accéder aux rapports nationaux des 27 Etats membres en trois langues¹⁸⁴. Les rapports présentent les règles issues de la transposition de la directive 96/71. Certains

¹⁸⁴ Anglais, allemand, français.

sont obsolètes (cas de la France, de la Suède), d'autres ne font nullement apparaître les sites à partir desquels ce rapport a été alimenté (cas de l'Allemagne), et aucun ne traite des aspects clés en matière de sécurité sociale puisque leur objet est limité à la présentation des règles issues de la directive 96/71.

La même page pourrait utilement compléter les informations en fournissant les URL précises des pages dédiées au détachement dans chaque Etat membre. Ces données apparaissent déjà mais dans la fiche présentant les coordonnées des bureaux de liaisons ce qui ne contribue pas à les rendre accessibles.

En outre les adresses fournies sont parfois incomplètes soit parce qu'elles renvoient à des sites généraux, soit parce que les sites utiles n'y figurent pas systématiquement, soit parce que le seul renvoi à des sites des administrations du travail s'avère insuffisant du point de vue des utilisateurs. En outre la page est actuellement très mal référencée et seul un public averti est en capacité d'y accéder.

		Allemagne		Belgique		Espagne		France		Luxembourg		Pays-Bas		Suède	Partenaires sociaux européens de la construction
		http://www.zoll.de/english_versi on/0_aentg/index.html	http://www.dika.de/oeffentliche Seiten/ArbeitenAusland/Antrag_A1.htm	http://www.employment.belgium.be/default.asp?z=6340	https://www.socialecuriy.be/site_fr/home_defaut.htm	http://www.mtas.es/es/qui/text o/que_6/contenidos/guia_6_15_3.htm	http://www.seg-social.es/Inicio/6/Internacion al/SegurosInternacionales/948831/TabOscCE/index.htm	http://www.travail-solidarite.gouv.fr/informations-pratiques-89/fiches-pratiques-31/detachement-de-salaries-407/temporary-posting-01/wdctes-4h-8988.html	http://www.cleiss.fr/	http://www.itm.lu/detachement-de-travailleurs/posting-of-worksers?se_l=language=en	http://www.ecss.lu/	http://english.sz.w.nl/index.cfm?menu_item_id=145408.hoofdme nu_item_id=14532&rubrik_id=39243&rubrik_id=391971&se_id=6636	http://www.sub.nl/nl/fr/id/	http://www.av.se/english/worki ng/this_is/	http://www.posting-workers.eu
Positionnement du site et sécurité de l'information délivrée	Référencement dans un moteur de recherche : figurant dans les 5 premiers résultats posting + workers	✓		✓				✓				✓			✓
	Existence de mentions légales permettant l'identification de l'administration publique	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	
	Mots clés "posting+workers+Etat concerné" inclus dans l'URL							✓		✓					✓
Accessibilité de l'information disponible sur les sites	Site traitant de l'ensemble des aspects de droit social en matière de détachement											✓			✓
	Existence d'un guichet unique permettant un renvoi vers les sites pertinents en droit du travail et droit de la			✓	✓					✓	✓				
	Informations destinées aux différents publics cibles du détachement via des rubriques dédiées	✓			✓				✓				✓		
	Informations destinées aux entreprises établies à l'étranger et dans l'Etat membre				✓				✓	✓					✓
	Traduction des informations générales au moins en anglais	✓	✓	✓	✓		✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
	Traduction des informations générales en au moins 5 langues dont langue officielle de l'Etat d'accueil	✓							✓				✓	✓	
	Accessibilité linguistique des obligations conventionnelles	✓		✓							✓				✓

ANNEXES :

Allemagne :

http://www.zoll.de/english_version/f0_aentg/index.html , site de l'administration des douanes compétente en RFA pour le contrôle des opérations de détachement relevant du Ministère des finances (Bunderministerium der Finanzen)

<http://www.dvka.de/oeffentlicheSeiten/ArbeitenAusland/AntragA1.htm>, site du département chargé des relations internationales au sein du "GKV Spitzenverband" , structure publique fédérale représentant les caisses d'assurance maladie légale.

Belgique :

<http://www.employment.belgium.be/defaultTab.aspx?id=6540>, site du Service public fédéral Emploi, Travail et Concertation sociale (SFPE)

https://www.socialsecurity.be/site_fr/home_default.htm, site du Service Public Fédéral de Sécurité Sociale

Espagne :

http://www.mtas.es/es/guia/texto/guia_6/contenidos/guia_6_15_3.htm , site du ministère du travail et de l'immigration espagnol

http://www.seg-social.es/Internet_6/Internacional/reglamentoscomunitarios2/regla883/TrabDesCE/index.htm, site de la sécurité sociale espagnole dépendant du ministère du travail et de l'immigration espagnol

France :

<http://www.travail-solidarite.gouv.fr/informations-pratiques,89/fiches-pratiques,91/detachement-de-salaries,407/>, site du ministère du travail, de la solidarité et de la fonction publique

<http://www.cleiss.fr/>, site du Centre des liaisons européennes et internationales de la sécurité sociale, établissement public administratif chargé de contribuer à la bonne application des règles communautaires et internationales, pour le compte des pouvoirs publics et de l'ensemble des institutions de sécurité sociale

Luxembourg :

http://www.itm.lu/detachement-de-travailleurs/posting-of-workers3?set_language=en, site de l'Inspection du Travail et des Mines (ITM) relevant du Ministère du Travail et de l'Emploi.

<http://www.ccss.lu/>, site du centre commun de sécurité sociale, sous la tutelle du Ministre de la Sécurité sociale

Pays-Bas :

http://english.szw.nl/index.cfm?menu_item_id=14640&hoofdmenu_item_id=14632&rubriek_item=392437&rubriek_id=391971&set_id=3630, site du Ministère des affaires sociales et de l'emploi

<http://www.svb.nl/int/fr/id/>, site de la banque d'assurances sociale (Sociale Verzekeringsbank (SVB)), organisme public contrôlé par l'Etat, chargée de l'application des assurances sociales néerlandaises

Suède :

http://www.av.se/inenglish/working/this_is/, site de l'administration du travail suédoise

« Posting Workers »

<http://www.posting-workers.eu>, site sur le détachement en Europe des partenaires sociaux européens de la construction, (FIEC-FETBB)

III DIRECTEUR DE PUBLICATION

Fabienne Muller
Directrice de l'Institut du travail,
Université de Strasbourg, France

III CONTACT

Tiphaine Garat
Institut du travail, Université de Strasbourg, France
tiphaine.garat@unistra.fr — 00 33 (0)3 68 85 83 25
Plus d'informations :
<http://www.dialogue-social.fr/fr/detachement/detachement>

Cette étude a été réalisée dans le cadre du contrat conclu avec la Commission européenne VP/2009/001/0160 «Évaluer l'application de la directive 96/71CE relative au détachement de travailleurs effectué dans le cadre d'une prestation de services transfrontalière»

Cette contribution n'engage que son auteur. La Commission européenne n'est pas responsable de l'usage qui pourrait être fait des informations contenues dans cette publication.

