

ÉTUDE PRÉPARÉE À LA DEMANDE DE LA DÉLÉGATION  
DE LA FRANCE INSOUMISE DU GROUPE DE LA GAUCHE UNITAIRE  
EUROPÉENNE / GAUCHE VERTE NORDIQUE DU PARLEMENT  
EUROPÉEN

# ÉTENDRE LE PRINCIPE D'ÉGALITÉ DE TRAITEMENT AU DÉTACHEMENT DES TRAVAILLEURS

MARCO ROCCA  
(CNRS - UNIVERSITÉ DE STRASBOURG)

Gauche Unitaire Européenne - Gauche Verte Nordique

GRUPE PARLEMENTAIRE EUROPÉEN



**GUE/NGL**  
[www.guengl.eu](http://www.guengl.eu)



# RÉSUMÉ

Le détachement des travailleurs fait l'objet de vives controverses dans le débat politique européen. Si le nombre global de travailleurs détachés est limité par rapport à l'ensemble de la main-d'œuvre, ce phénomène a pour caractéristique d'être fortement concentré géographiquement et dans des secteurs d'activité précis. Il en résulte que ses effets se font particulièrement sentir dans certaines parties de l'économie, notamment dans le secteur de la construction dans plusieurs États membres. En outre, la libre circulation des travailleurs dans l'Union européenne, qui couvre une part beaucoup plus importante de la main-d'œuvre, n'a pas encore suscité un débat aussi passionné, mis à part les discussions spécifiques autour du Brexit. D'un point de vue juridique, le traitement différent réservé aux travailleurs mobiles « classiques », couverts par le principe d'égalité de traitement, explique cette différence. Ainsi, le cadre juridique régissant les salaires, les conditions d'emploi et la sécurité sociale des travailleurs détachés devrait être modifié pour renforcer sa viabilité, et contribuer au renforcement du projet européen dans son ensemble. Compte tenu du fait que les pratiques de détachement sont utilisées par les entreprises dans les États membres « à coût élevé » pour avoir accès à une main-d'œuvre « moins chère », par le biais de constructions juridiques telles que les chaînes de sous-traitance, la réforme du détachement des travailleurs devrait être conçue non pas comme un sujet potentiellement conflictuel entre les États membres, mais plutôt comme un outil permettant d'assurer une répartition plus équitable des bénéfices des activités économiques entre les travailleurs et leurs employeurs.

La présente étude formule plusieurs propositions visant à garantir l'application du principe d'égalité de traitement aux travailleurs détachés, à permettre une répartition égale du paiement des cotisations de sécurité sociale avec l'État d'accueil, ainsi qu'à étendre la protection sociale des travailleurs détachés. En ce qui concerne les conditions de travail, les propositions visent soit a) à modifier la directive concernant le détachement des travailleurs, afin d'appliquer toutes les conditions d'application obligatoire aux travailleurs détachés dès le premier jour, tout en modifiant également sa base juridique pour inclure la libre circulation des travailleurs et le chapitre sur la politique sociale, soit b) à abroger cette directive pour faire passer les règles sur le détachement sous le règlement sur la libre circulation des travailleurs. Dans les deux cas, le principe d'égalité de traitement avec les salariés locaux travaillant dans une situation comparable est introduit dans la législation. Du point de vue de la sécurité sociale, les changements proposés mettent en œuvre le paiement des cotisations au niveau de l'État d'accueil, avec un mécanisme de transfert automatique vers l'État d'origine à la fin du détachement. Ceci est complété par une extension de la protection des travailleurs détachés pendant leur séjour dans l'État d'accueil, leur permettant de bénéficier du système de sécurité sociale de cet État pour les risques liés à leur situation professionnelle, tels que les prestations de maladie et la couverture en cas d'accidents du travail. Ces changements sont accompagnés de propositions visant à simplifier les pratiques administratives et à créer un portail européen permettant d'accéder aux informations relatives aux salaires et aux conditions de travail applicables aux travailleurs détachés. L'ensemble de ces mesures va dans le sens général d'un échange entre l'application stricte d'égalité de traitement aux travailleurs détachés et la simplification du régime du détachement.

|   |           |
|---|-----------|
| RÉSUMÉ  | 1         |
| TABLE DES MATIÈRES  | 2         |
| <b>1. INTRODUCTION</b>  | <b>3</b>  |
| <b>2. QU'EST-CE QUE LE DÉTACHEMENT DES TRAVAILLEURS ?</b>   | <b>5</b>  |
| 2.1. Salaires et conditions de travail  | 6         |
| 2.2. Sécurité sociale   | 8         |
| 2.3. Chiffres clés  | 9         |
| <b>3. TENSIONS ET DÉFIS</b>   | <b>11</b> |
| 3.1. Concurrence déloyale   | 13        |
| 3.2. Accès à l'information  | 15        |
| 3.3. Les lacunes dans la protection sociale dans l'État d'accueil   | 16        |
| <b>4. RAMENER LA MOBILITÉ TEMPORAIRE DE LA MAIN-D'ŒUVRE DANS LE GIRON DE L'ÉGALITÉ DE TRAITEMENT</b>  | <b>17</b> |
| 4.1. Un fondement de circonstance   | 18        |
| 4.2. Séparer les droits sociaux et les conditions d'emploi de la libre prestation de services   | 20        |
| <b>5. SALAIRES ET CONDITIONS DE TRAVAIL</b>   | <b>22</b> |
| 5.1. Scénario 1 : modification de la directive détachement  | 24        |
| 5.1.1. Proposition 1 : clarification de la base juridique de la directive détachement (et de la directive d'application)  | 24        |
| 5.1.2. Proposition 2 : Application du principe d'égalité de traitement aux travailleurs détachés  | 25        |
| 5.2. Scénario 2 : Abrogation de la directive détachement  | 29        |
| 5.2.1 Proposition 3 : faire entrer les conditions de travail des travailleurs détachés dans le champ d'application du règlement sur la libre circulation des travailleurs | 29        |
| <b>6. SÉCURITÉ SOCIALE</b>  | <b>34</b> |
| 6.1. Proposition 4 : Assurer l'égalité des cotisations et améliorer la protection sociale des travailleurs détachés dans l'État d'accueil                                 | 36        |
| <b>7. SUIVI ET CONTRÔLE</b>   | <b>41</b> |
| 7.1. Proposition 5 : création de portails nationaux à guichet unique  | 42        |
| 7.2. Proposition 6 : Création d'un portail européen unique  | 46        |
| - ANNEXE -  | 48        |
| BIBLIOGRAPHIE   | 49        |

# 1. INTRODUCTION

Plus de trente ans après les premières décisions de la Cour de justice de l'Union européenne dans le domaine du détachement des travailleurs, la réglementation de la mobilité temporaire du travail dans le cadre d'une prestation de services reste une question très controversée dans le débat politique européen. D'après les statistiques les plus récentes, le détachement concerne un nombre de travailleurs (environ 1,8 million) bien inférieur à celui des travailleurs mobiles « classiques », c'est-à-dire ceux qui se déplacent dans le cadre de la libre circulation des travailleurs consacrée par les Traités de l'Union européenne (environ 17 millions).<sup>1</sup> Cependant, la place occupée par ces deux phénomènes dans le débat politique européen est essentiellement inversée. La libre circulation des travailleurs, si elle a été l'un des principaux sujets dans le contexte du débat politique autour du Brexit, fait l'objet d'une large acceptation dans le reste de l'UE. En revanche, les questions liées au détachement des travailleurs se sont avérées particulièrement conflictuelles au sein du débat politique européen, du moins depuis le rôle joué par la figure du « plombier polonais » lors du référendum français sur le traité constitutionnel européen (2005). À deux reprises, les parlements nationaux ont eu recours à la procédure dite du « carton jaune » (rarement utilisée par ailleurs)<sup>2</sup> pour manifester leur opposition à une nouvelle législation concernant, pour tout ou en partie, le détachement des travailleurs, à savoir la proposition dite « Monti II »<sup>3</sup> et la révision de la directive sur le détachement des travailleurs.<sup>4</sup>

D'un point de vue juridique, ce paradoxe s'explique par le traitement différent réservé à ces deux situations. La mobilité des travailleurs dans le cadre de la libre circulation des travailleurs est caractérisée par l'application du principe d'égalité de traitement : lorsqu'il s'agit notamment des conditions de travail, les travailleurs mobiles ne peuvent être traités différemment des travailleurs nationaux.<sup>5</sup> D'autre part, le détachement des travailleurs a été développé comme une zone d'exception par rapport à ce principe, tant en ce qui concerne les conditions de travail que la sécurité sociale des travailleurs détachés. Cela a fait naître des craintes concernant les risques de concurrence déloyale et de nivellement par le bas dans le domaine du travail et des droits sociaux, suscitées par les entreprises qui utilisent des travailleurs détachés pour contourner les normes de travail locales et abaisser leurs cotisations de sécurité sociale.

Bien que les chiffres officiels concernant le nombre de travailleurs détachés ne représentent probablement que la partie émergée de l'iceberg, la croissance continue de ce phénomène au cours de la dernière décennie rend nécessaire des solutions urgentes. Celles-ci devraient fournir un cadre juridique plus solide pour le détachement des travailleurs, contribuant ainsi à la résilience

---

1. F. DE WISPELAERE, L. DE SMEDT et J. PACOLET, *Posting of workers - Report on A1 Portable Documents issued in 2018*, Commission européenne, 2020, and Eurostat.

2. Protocole (n°2) sur l'application des principes de subsidiarité et de proportionnalité.

3. Proposition de règlement du Conseil relatif à l'exercice du droit de mener des actions collectives dans le contexte de la liberté d'établissement et de la libre prestation des services, COM(2012) 130, 21 mars 2012.

4. Directive (UE) 2018/957 du 28 juin 2018 modifiant la directive 96/71/CE concernant le détachement de travailleurs effectué dans le cadre d'une prestation de services.

5. Voy. article 7 du Règlement (UE) n° 492/2011 du 5 avril 2011 relatif à la libre circulation des travailleurs à l'intérieur de l'Union.

politique du projet européen dans son ensemble. La présente étude fait valoir qu'un tel objectif peut et doit être poursuivi en étendant le principe d'égalité de traitement aux travailleurs détachés, en renforçant leur position en matière de sécurité sociale et **en ramenant la mobilité temporaire de la main-d'œuvre dans le champ d'application de la libre circulation des travailleurs.**

Cette étude explore les voies juridiques permettant d'apporter ces changements. Pour ce faire, après une présentation de la situation et des défis actuels, elle comprend plusieurs propositions concrètes de modification de la législation existante couvrant les travailleurs détachés. Ces propositions ne doivent pas être considérées comme la seule voie possible, car différents instruments juridiques peuvent être utilisés pour concrétiser un tel choix politique. **La recherche scientifique et l'analyse juridique ne peuvent se substituer au dialogue avec les acteurs sociaux et au débat démocratique.** Deuxièmement, ces propositions se concentrent délibérément sur la situation substantielle des travailleurs détachés, ainsi que sur certains aspects techniques de leur application, et, à ce titre, n'envisagent pas les aspects pratiques liés aux difficultés d'application. Troisièmement, l'adoption de ces réformes impliquerait également un important travail de « toilette législative » et de coordination des autres textes juridiques, qu'il aurait été impossible d'explorer pleinement dans le contexte limité de la présente étude.

## 2. QU'EST-CE QUE LE DÉTACHEMENT DES TRAVAILLEURS ?

Le détachement des travailleurs constitue une forme de migration temporaire de main-d'œuvre. En fait, l'OCDE l'identifie comme la principale forme de migration temporaire de main-d'œuvre dans l'Union européenne.<sup>6</sup> La pièce maîtresse de la législation européenne en matière de détachement des travailleurs, à savoir la directive concernant le détachement des travailleurs<sup>7</sup> (ci-après, « la directive détachement »), identifie trois situations qui doivent être considérées comme couvertes par le concept de « détachement » :

- La sous-traitance transnationale, qui couvre la situation dans laquelle des travailleurs employés par une entreprise (entreprise d'envoi) dans l'État d'origine, vont être « envoyés » par cette même entreprise dans l'État d'accueil, dans lequel ils réaliseront leur activité dans le cadre d'une prestation de service, sous la direction et pour le compte de l'entreprise d'envoi.
- Le détachement intragroupe, qui couvre la situation dans laquelle un ou plusieurs travailleurs travaillant dans l'État d'origine pour l'entreprise de détachement sont ensuite « envoyés » dans l'État d'accueil afin de travailler dans une autre entreprise ou un autre établissement appartenant au même groupe que l'entreprise d'envoi.
- Le détachement par des agences de travail intérimaire, qui couvre la situation dans laquelle une entreprise de travail intérimaire met un travailleur à disposition d'une entreprise utilisatrice opérant dans l'État d'accueil. operating in the Host State.

### Concepts clés

**Entreprise d'envoi** : une entreprise établie dans un État membre qui a l'intention d'envoyer ses travailleurs effectuer un travail dans un autre État membre dans le cadre d'une prestation de services.

**Travailleur détaché** : un travailleur qui est envoyé temporairement par son employeur dans un État membre autre que l'État dans lequel il travaille habituellement pour effectuer son travail dans le cadre d'une prestation de services.

**État d'origine** : l'État membre dont la loi est applicable au contrat de travail du travailleur détaché (normalement l'État d'établissement de l'entreprise d'envoi).

**État d'accueil** : l'État membre où le travail effectué par les travailleurs détachés a lieu.

6. OECD, *International Migration Outlook 2019*, OECD Publishing, 18.

7. Directive 96/71/CE du 16 décembre 1996 concernant le détachement de travailleurs effectué dans le cadre d'une prestation de services.

En ce qui concerne le cadre juridique, plusieurs textes législatifs participent à régir les conditions de travail ainsi qu'à déterminer le régime de sécurité sociale applicable aux travailleurs détachés. Il s'agit notamment des textes suivants :

- Directive 96/71/CE du 16 décembre 1996 concernant le détachement de travailleurs effectué dans le cadre d'une prestation de services, modifiée par la Directive 2018/957/EU (en vigueur depuis le 30 juillet 2020)<sup>8</sup>;
- Directive 2014/67/UE du 15 mai 2014 relative à l'exécution de la directive 96/71/CE concernant le détachement de travailleurs effectué dans le cadre d'une prestation de services et modifiant le règlement (UE) n° 1024/2012 concernant la coopération administrative par l'intermédiaire du système d'information du marché intérieur (« règlement IMI ») ;
- Règlement 593/2008/CE du 17 juin 2008 sur la loi applicable aux obligations contractuelles (Rome I) ;
- Règlement (CE) 883/2004 du 29 avril 2004 portant sur la coordination des systèmes de sécurité sociale, ainsi que le Règlement d'application 987/2009/CE.

L'interaction de ces textes législatifs détermine une situation de mobilité qui est « **organisée par l'employeur** ». La présence du travailleur détaché dans l'État d'accueil est fondée sur la décision commerciale de son employeur d'effectuer une prestation de services dans un État membre autre que celui où l'entreprise est établie.

Ce qui importe ici, c'est que cette construction juridique place les travailleurs détachés, en ce qui concerne leurs conditions d'emploi et de sécurité sociale, dans une situation très différente de celle des travailleurs circulant dans le cadre de la libre circulation des travailleurs (article 45 du TFUE). Un travailleur italien qui se rend en France pour y commencer un nouvel emploi (même à durée déterminée) devra être traité de la même manière que les travailleurs nationaux et sera couvert par le système français de sécurité sociale, au titre de l'égalité de traitement. Un travailleur se déplaçant entre les deux mêmes États membres, mais à la demande de son employeur italien pour effectuer une prestation de services en France verra sa situation réglée par la législation précitée relative au détachement. Dans les paragraphes suivants, je vais brièvement exposer cette deuxième situation.

---

8. Pour le secteur du transport voy. aussi Directive (UE) 2020/1057 du 15 juillet 2020 établissant des règles spécifiques en ce qui concerne la directive 96/71/CE et la directive 2014/67/UE pour le détachement de conducteurs dans le secteur du transport routier et modifiant la directive 2006/22/CE quant aux exigences en matière de contrôle et le règlement (UE) no 1024/2012



## 2.1. Salaires et conditions de travail

Le règlement Rome I détermine la loi applicable aux contrats en cas de conflit de lois, comme dans le cas d'une situation de travail transnationale. La règle principale (article 8 du règlement Rome I) qui s'applique aux situations des travailleurs détachés peut être résumée comme suit :

- Si les parties n'ont pas opté pour l'application d'une législation spécifique au contrat de travail, le contrat est régi par la loi du pays dans lequel le travailleur accomplit habituellement son travail ;
- Le pays identifié selon la règle précédente « n'est pas réputé changer lorsque le travailleur accomplit son travail de façon temporaire dans un autre pays »

L'application de ces règles impliquerait, pour une situation où un travailleur est normalement employé dans l'État d'origine et n'est que temporairement détaché dans un autre État membre, l'application des conditions d'emploi de l'État d'origine. Il est important de souligner dès à présent que cela résulterait d'une simple abrogation de la directive détachement.

L'article 9 du règlement Rome I s'écarte de ce schéma en prévoyant que les dispositions impératives de l'État d'accueil doivent s'appliquer à la situation susmentionnée, quelle que soit la loi applicable au contrat de travail. Il va sans dire que l'identification de ces dispositions impératives laisse une grande marge de manœuvre à l'État d'accueil, ce qui a été confirmé par la Cour de justice dans l'une de ses premières décisions en matière de détachement des travailleurs :

« [...] le droit communautaire ne s'oppose pas à ce que les États membres étendent leur législation, ou les conventions collectives de travail conclues par les partenaires sociaux, à toute personne effectuant un travail salarié, même de caractère temporaire, sur leur territoire, quel que soit le pays d'établissement de l'employeur »<sup>9</sup>

La directive détachement peut être comprise comme **l'instrument permettant d'identifier les dispositions que les États membres doivent appliquer aux travailleurs détachés**. Étant donné que les modifications issues de la directive 2018/957/EU sont désormais entrées en vigueur, je ne présenterai ici que la situation telle que découlant du droit nouveau.

---

9. CJUE, Affaire C-113/89, *Rush Portuguesa Ltd<sup>a</sup> c. Office national d'immigration*, 27 mars 1990, §18. Il convient de noter que quelques années plus tard, la Cour avait déjà développé une approche plus restrictive, n'autorisant que l'application de « législation ou les conventions collectives de travail conclues par les partenaires sociaux relatives aux salaires minimaux » (c'est moi qui souligne). Voy. CJEU, Affaire C-43/93, *Raymond Vander Elst c Office des Migrations Internationales*, 9 août 1994, §23.

La directive détachement oblige les États membres à établir **une liste de protections spécifiques** aux travailleurs détachés, couvrant des éléments importants de la relation de travail tels que (entre autres) la rémunération, les périodes maximales de travail, le congé annuel payé minimum et les mesures de santé et de sécurité.<sup>10</sup> La directive identifie les instruments juridiques qui doivent être pris en compte pour déterminer ces protections. Il s'agit des instruments suivants :

1. Dispositions législatives, réglementaires ou administratives ;
2. Conventions collectives déclarées d'application générale, c'est-à-dire 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 ;
3. Conventions collectives ayant un effet général, c'est-à-dire conventions collectives qui sont soit a) généralement appliquées<sup>11</sup> dans la zone géographique et dans le secteur industriel ou la profession spécifique ou b) conclues au niveau national par les organisations syndicales et patronales les plus représentatives.

L'application des conventions collectives identifiées au point (3) peut se faire « en l'absence d'un système de déclaration d'application générale de conventions collectives [...] ou en sus d'un tel système ». Cela signifie, par exemple, qu'un État membre au sein duquel existent à la fois un niveau national de conventions collectives obligatoires et un niveau régional de conventions collectives généralement applicables dans la région donnée et visant à améliorer les conditions établies par la convention nationale, pourrait opter pour l'application de cette dernière aux travailleurs détachés.

La directive détachement prévoit également que l'application de la liste des protections spécifiques ne fait pas obstacle à l'application de conditions de travail et d'emploi plus favorables pour les travailleurs.<sup>12</sup> La Cour de justice a interprété cela comme ne couvrant que les conditions plus favorables qui sont applicables en vertu des règles de l'État d'origine.<sup>13</sup>

## 2.2. Sécurité sociale

Tout au long de sa construction et depuis plus de 60 ans, l'Union européenne s'est attachée à coordonner les systèmes nationaux de sécurité sociale. Cette coordination est actuellement régie par le règlement 883/2004 (règlement de coordination) et son règlement d'application (987/2009). Ce cadre juridique établit un ensemble de règles visant à déterminer quel système national de sécurité sociale sera applicable à chaque situation personnelle spécifique. Sauf exception, ces règles reposent sur le principe qu'un seul système national doit être applicable à une personne.

---

10. Article 3(1) de la directive détachement.

11. Pour être « généralement appliquée », une convention collective doit couvrir la grande majorité des entreprises de la profession ou du secteur en question.

12. Article 3(7) de la directive détachement.

13. Voy. CJUE, Affaire C-341/05, *Laval un Partneri Ltd c. Svenska Byggnadsarbetareförbundet*, 18 décembre 2007 (ci-après, « Laval »), §80.

Le principe du *lex loci laboris* (la loi du lieu de travail) est le principe essentiel permettant de déterminer la législation applicable.

Les règles applicables aux travailleurs détachés sacrifient ce dernier principe au nom du premier : afin d'éviter la multiplication des législations applicables, les travailleurs détachés seront couverts par le système de sécurité sociale d'un État membre autre que celui où ils effectuent leur travail. **Notamment, l'article 12 du règlement de coordination établit qu'un travailleur détaché reste soumis à la législation de sécurité sociale de l'État d'origine**, à condition que la durée (prévue) du détachement n'excède pas vingt-quatre mois et qu'il ne soit pas envoyé pour remplacer un autre travailleur détaché. La commission administrative<sup>14</sup> a également déclaré que pour relever de cet article, les travailleurs détachés doivent avoir été soumis à la législation de l'État d'origine pendant au moins un mois avant le détachement.<sup>15</sup>

Il est également important de souligner que la portée de la notion de « détachement » utilisée dans le règlement de coordination n'est pas identique à celle utilisée par la directive détachement. Comme nous l'avons vu, cette dernière ne couvre que les détachements dans le cadre d'une prestation de services transnationale, tandis que la première s'applique à toutes les situations où un travailleur est « envoyé » travailler dans un autre État membre pour le compte de son employeur (comme dans le cas d'un voyage d'affaires ou de la participation à une conférence à l'étranger).

Afin de prouver l'affiliation au système de sécurité sociale de l'État d'origine, l'entreprise de détachement doit contacter l'institution de sécurité sociale compétente de l'État d'origine et demander un **certificat A1**. Ce document établit la présomption que le titulaire est dûment affilié au système de sécurité sociale de l'État membre qui a délivré le certificat et, par conséquent, qu'il n'a pas d'obligations de payer des cotisations sociales dans un autre État membre.

## 2.3. Chiffres clés

La source faisant autorité en matière de données concernant le phénomène du détachement se fonde sur les certificats A1 que l'on vient de mentionner. Les chercheurs de l'HIVA-KU Leuven rédigent un rapport annuel sur la base de ces certificats, visant à fournir des données précises relatives au nombre de détachements au cours d'une année donnée, ainsi que des données historiques.

Le rapport le plus récent,<sup>16</sup> publié fin 2019 et basé sur des données de 2018, comprend les chiffres clés suivants :

- En 2018, il y a eu environ **1,8 million de détachements individuels**, soit une augmentation de 165 000 détachements par rapport à 2017. Cette tendance à la hausse se poursuit depuis 2011, année où 1,1 million de détachements ont été enregistrés ;

---

14. La commission administrative comprend un représentant du gouvernement de chaque État membre, ainsi qu'un représentant de la Commission. Elle traite des questions administratives liées à la coordination des systèmes de sécurité sociale, ainsi que des questions d'interprétation des règlements applicables. Ses tâches et son fonctionnement sont régis par les articles 71 et 72 du règlement 883/2004.

15. Commission Administrative, Décision A2 du 12 juin 2009 concernant l'interprétation de l'article 12 du règlement (CE) n° 883/2004 du Parlement européen et du Conseil relatif à la législation applicable aux travailleurs salariés détachés et aux travailleurs non salariés qui exercent temporairement une activité en dehors de l'État compétent.

16. F. DE WISPELAERE, L. DE SMEDT et J. PACOLET, *Posting of workers - Report on A1 Portable Documents issued in 2018*.

- La durée moyenne d'un certificat A1 est de **91 jours par an** ;
- Les détachements représentent **0,4 % de l'emploi total de l'UE** ;
- **47%** des certificats A1 sont délivrés **dans le secteur de la construction** ;
- Environ **64 % des certificats A1 ont été délivrés par les États membres de l'UE des 15** et **35 % par les États membres de l'UE des 13**.<sup>17</sup> Environ **84 % des certificats A1 ont été délivrés pour un détachement vers les États de l'UE des 15** et seulement 8 % pour un détachement vers les États de l'UE des 13.

En premier lieu, il est important de souligner que les données concernant le détachement des travailleurs restent imprécises. La principale faiblesse de ces données provient de la sous-déclaration : les entreprises de détachement peuvent simplement décider de contourner leur obligation de demander le document A1 pour leurs travailleurs, en particulier dans le cas de détachements de courte durée.

En deuxième lieu, il convient de garder à l'esprit que le phénomène du détachement est de nature sectorielle et concentrée. Ne représentant qu'une minuscule fraction de l'emploi total dans l'UE, le détachement apparaît de faible importance, et il serait facile de le déclarer sans importance sur cette base. Néanmoins, le rapport A1 indique, dans son édition de 2019<sup>18</sup> que les détachements représentent environ 26% de l'emploi total dans le secteur de la construction au Luxembourg, et 20% en Belgique et en Autriche. La part est bien sûr plus faible pour les grands marchés du travail, mais son impact est toujours visible avec une part de 7,2 % de l'emploi total dans la construction en Allemagne et de 5,7 % en France.

Enfin, une troisième remarque doit être déduite de la nature concentrée du détachement. Lorsque l'on considère l'impact économique et social du détachement, il convient de ne pas sous-estimer l'expérience des « perdants » de la mondialisation (qui constituent l'une des facettes du marché intérieur de l'UE). En effet, un impact positif global pourrait masquer un impact négatif pour des groupes de personnes et des régions spécifiques.<sup>19</sup> À titre d'exemple, les mêmes auteurs du rapport A1 indiquent comment, en 2012, la Belgique a connu à la fois une légère baisse de l'emploi dans le secteur de la construction et une légère augmentation du nombre de travailleurs détachés dans ce même secteur.<sup>20</sup>

---

17. J'utilise ici la même terminologie que celle du rapport A1. Les États membres de l'UE-15 indiquent les États membres qui ont rejoint l'UE avant 2004, tandis que les États membres de l'UE-13 sont ceux qui ont rejoint l'UE à partir de 2004.

18. F. DE WISPELAERE, L. DE SMEDT et J. PACOLET, *Posting of workers - Report on A1 Portable Documents issued in 2018*, 37.

19. Mutatis mutandis, voy. J. PISANI-FERRY, *Why Are Voters Ignoring Experts?*, Social Europe, 5 July 2016, <https://www.socialeurope.eu/voters-ignoring-experts> : "experts should be more granular in their approach. They typically should examine policies' impact not only on aggregate GDP in the medium term, but also on how policies' effects are distributed over time, across space, and among social categories. A policy decision can be positive in the aggregate but severely harmful to some groups – which is frequently the case with liberalization measures".

20. F. DE WISPELAERE et J. PACOLET, *An ad hoc statistical analysis on short term mobility – Economic value of posting of workers*, 2016, 19.

# 3. TENSIONS ET DÉFIS

Comme il a été rappelé dans l'introduction, le phénomène du détachement et son cadre juridique ont fait l'objet d'un vif débat politique depuis leur apparition sur la scène européenne. Si l'adoption de la directive détachement a fait suite à l'élargissement des écarts de salaires et de protection sociale qu'a entraîné l'adhésion de l'Espagne et du Portugal (en 1986), le sujet a fait l'objet d'une attention renouvelée depuis 2004. Les raisons en sont multiples, mais on peut identifier deux facteurs principaux. Le premier est l'augmentation de l'écart entre les salaires et les coûts de la main-d'œuvre provoquée par l'adhésion des nouveaux États membres : le rapport entre le salaire minimum le plus bas et le plus élevé est passé de 1:3 au moment de l'adoption de la directive détachement à 1:10.<sup>21</sup>

Le deuxième facteur est une série de décisions rendues par la Cour de justice de l'UE entre la fin de 2007 et 2008. Ces décisions ont été largement débattues et ont laissé derrière elles un sentiment de méfiance quant au rôle de la Cour de justice en matière sociale. Du point de vue du détachement des travailleurs, les effets de ces décisions peuvent être résumés comme suit :

1. En raison de sa base juridique, la directive détachement doit être interprétée comme un instrument visant à faciliter la libre prestation de services ;<sup>22</sup>
2. **La directive détachement représente la protection maximale que les États membres peuvent appliquer aux travailleurs détachés.** L'application de conditions supérieures aux minima prévus par la directive ou allant au-delà de la liste des sujets inclus dans le même instrument constitue une restriction disproportionnée de la libre prestation de services ;<sup>23</sup>
3. (Conséquence du point n°2) Le recours à une action collective (comme une grève) pour conclure une convention collective non comprise dans celles applicables suite à la directive, ou couvrant des conditions de travail meilleures ou allant au-delà de celles comprises dans la directive constitue une restriction disproportionnée de la libre prestation de services ;<sup>24</sup>

---

21. F. DE WISPELAERE et J. PACOLET, *An ad hoc statistical analysis on short term mobility – Economic value of posting of workers*, 13.

22. CJUE, Affaire C-346/06, *Dirk Rüffert c. Land Niedersachsen*, 3 avril 2008, §36.

23. *Laval*, §81, and CJEU, Case C319/06, *Commission v Luxembourg*, 19 June 2008, §47.

24. *Laval*, §99.

Selon les termes du rapport Monti de 2010, ces décisions « ont ravivé une ancienne fracture qui n'avait jamais été comblée, à savoir le clivage entre ceux qui préconisent une plus grande intégration des marchés et ceux pour lesquels le fait d'invoquer les libertés économiques et de demander la suppression des entraves réglementaires représente une façon détournée d'obtenir le démantèlement de droits sociaux protégés au niveau national ».<sup>25</sup> En particulier, la situation qui ressort de la jurisprudence de la Cour de justice a eu deux conséquences importantes. Premièrement, les systèmes nationaux au sein desquels existent des conventions collectives ou des pratiques d'entreprise offrant une meilleure protection ou des salaires plus élevés par rapport aux normes minimales seraient soumis à la pression des travailleurs détachés, car ceux-ci se révéleraient à terme « moins chers » pour les entreprises d'envoi par rapport aux normes locales. Deuxièmement, les systèmes nationaux de négociation collective qui ne comportent pas de mécanismes permettant de rendre les conventions collectives juridiquement contraignantes, et qui reposent plutôt sur des négociations soutenues par le recours à l'action collective des syndicats pour garantir des normes minimales, se sont trouvés dans l'incapacité d'étendre leurs standards sociaux aux travailleurs détachés.

La réforme de la directive détachement de 2018 a apporté des réponses à la première série de problèmes. En simplifiant quelque peu, il apparaît que deux lectures s'opposent : une première, poussant à une plus grande égalité de traitement entre les travailleurs détachés et les travailleurs locaux, et une seconde, poussant à l'application de davantage de règles du pays d'origine. À l'occasion de la réforme, la première lecture a remporté sur la seconde une victoire partielle, mais significative. En remplaçant le concept de « taux de salaire minimum » par celui de « rémunération », la réforme a précisé que le salaire applicable aux travailleurs détachés ne pouvait pas simplement correspondre au taux de salaire minimal le plus bas applicable dans l'État membre ou le secteur donné. Cependant, le détachement des travailleurs présente toujours une série de tensions et de défis dans le domaine des conditions de travail et de la sécurité sociale, ainsi que pour le développement futur du projet européen au sens large, que je résumerai ci-dessous. Avant d'aborder les difficultés, il convient de noter que celles-ci concernent le détachement légal de travailleurs, c'est-à-dire le détachement des travailleurs qui respecte le cadre juridique défini par le législateur européen et transposé par les États membres. La présente étude se concentre donc sur cette situation.

Toutefois, en raison de ses caractéristiques, le phénomène du détachement est également propice aux violations manifestes de la loi et à des pratiques illégales, allant des doubles fiches de paie au travail non déclaré.<sup>26</sup> L'application des réglementations européennes et nationales s'est révélée être un défi particulièrement difficile à relever pour les inspections du travail dans toute l'Europe, et ce en raison d'une série de caractéristiques, telles que la présence temporaire (et souvent de

---

25. *Une nouvelle stratégie pour le marché unique au service de l'économie et de la société européennes, Rapport au Président de la Commission européenne José Manuel Barroso présenté par Mario Monti, 9 mai 2010.*

26. See in general J. CREMERS, *In Search of Cheap Labour in Europe: Working and Living Conditions of Posted Workers*, CLR Studies, 2011; I. WAGNER, *Workers without Borders: Posted Work and Precarity in the EU*, Cornell University Press, 2018; T. NOVITZ and R. ANDRIJASEVIC, *Reform of the Posting of Workers Regime – An Assessment of the Practical Impact on Unfree Labour Relations*, *Journal of Common Market Studies*, 2020, 1-17.

courte durée) dans l'État d'accueil, la coopération difficile entre les administrations des différents États membres,<sup>27</sup> et la nécessité d'appliquer une double série de normes à une même situation d'emploi. En outre, comme il a été souligné précédemment, le détachement des travailleurs est concentré dans un secteur (la construction) présentant certaines difficultés, notamment relatives à la nature dispersée des lieux de travail et à la présence de chaînes de sous-traitance. Enfin, la population des travailleurs détachés est traversée par des problématiques propres aux travailleurs migrants et précaires, telles que la méconnaissance de leurs droits, la difficulté d'accès au système judiciaire, ainsi qu'un contexte favorable à l'auto-exploitation.<sup>28</sup>

### 3.1. Concurrence déloyale

Dans les États membres de l'UE des 15, une situation dans laquelle une entreprise détachée peut fournir un service dans l'État d'accueil à un coût moindre en raison de l'application de normes de protection sociale moins strictes est souvent qualifiée de « dumping social ». Bien que son utilisation soit courante dans les débats politiques et dans les médias, il y a de bonnes raisons d'éviter de faire référence à ce concept lorsqu'il s'agit de détachement des travailleurs. D'un point de vue juridique, le terme n'a pas de définition claire. Le flou est confirmé par la littérature académique, qui a par exemple proposé la définition large suivante :

« nous définissons le dumping social comme la pratique, entreprise délibérément par des acteurs du marché, qui consiste à saper ou à contourner les réglementations sociales existantes dans le but d'obtenir un avantage concurrentiel »<sup>29</sup>

La deuxième raison tient au fait que le terme s'est chargé d'un sens politique, et ce jusque dans les procédures de la Cour de justice, l'avocat général Szpunar ayant récemment écrit dans ses conclusions :

« Pour le dire sans ambages, ce qui constitue du “dumping social” pour certains constitue, tout simplement, de l’“emploi” pour d’autres »<sup>30</sup>

Pour ces raisons, il est de notre avis que l'utilisation du terme « dumping social » présente un faible intérêt pratique, que ce soit sur le plan juridique ou politique.

Là encore, d'un point de vue juridique, une alternative est constituée par le concept de « concurrence déloyale ». Dans le tristement célèbre arrêt Laval, la Cour de justice a défini ce concept comme suit :

« Ladite disposition [issue de la directive détachement] empêche donc que, par une application à leurs travailleurs, en ce qui concerne ces matières, des conditions de travail et d'emploi en vigueur dans l'État membre d'origine, les

---

27. Voy. les résultats du projet EURODETACHMENT <http://www.eurodetachment-travail.eu/> .

28. Voy. E. ÇARO, L. BERNTSEN, N. LILLIE, et I. WAGNER, *Posted Migration and Segregation in the European Construction Sector*, *Journal of Ethnic and Migration Studies*, 41:10, 1600-1620.

29. M. BERNACIAK, “Introduction: social dumping and the EU integration process”, in M. BERNACIAK (ed), *Market Expansion and Social Dumping in Europe*, Routledge, 2015, 2.

30. Conclusions de l'AG Szpunar dans CJUE, Affaire C-16/18, Michael Dobersberger c. Magistrat der Stadt Wien, 19 décembre 2019, §30.

entreprises établies dans d'autres États membres puissent se livrer à une concurrence déloyale envers les entreprises de l'État membre d'accueil, dans le cadre d'une prestation de services transnationale, si le niveau de protection sociale est plus élevé dans ce dernier »<sup>31</sup>

Il s'agit manifestement d'une approche formaliste, où la « concurrence déloyale » ne peut découler que de la violation de la directive détachement, mais elle a deux mérites importants. Premièrement, elle permet de fixer un objectif aux législateurs : en modifiant cette directive, comme cela s'est produit avec la réforme de 2018, on peut donner au concept de « concurrence déloyale » une nouvelle signification et de nouvelles protections. Deuxièmement, elle inclut l'idée que le fait de profiter de différents niveaux de protection sociale pour gagner en compétitivité vis-à-vis des entreprises établies dans l'État d'accueil est effectivement « déloyal ».

Lisa Berntsen et Nathan Lillie ont fourni une taxonomie utile des pratiques mises en place par le détachement d'entreprises pour tenter d'obtenir cet avantage concurrentiel déloyal.<sup>32</sup> Elles sont résumées comme suit :

- **violation réglementaire**, c'est-à-dire le contournement complet des règles formelles et informelles. Exemple : détachement non déclaré, travail non déclaré.
- **Arbitrage réglementaire**, c'est-à-dire la création de « zones d'exceptions » aux règles nationales sur la base des réglementations spécifiques de détachement des travailleurs. Exemple : utiliser le détachement pour éviter le fonctionnement normal des relations professionnelles dans les États membres sans système d'extension des conventions collectives (comme dans la situation en question dans l'affaire).
- **Conformité réglementaire**, c'est-à-dire obtenir des avantages en termes de coûts du travail tout en respectant formellement les règles locales. Exemple : avant la réforme de la directive détachement, appliquer uniquement le salaire minimum aux travailleurs détachés, alors qu'ils auraient droit à des indemnités supplémentaires ou à un salaire plus élevé dans l'État d'accueil en raison de leurs fonctions ou ancienneté.

---

31. *Laval*, §75.

32. L. BERNTSEN et N. LILLIE, *Breaking the Law? Varieties of social dumping in a panEuropean labour market*, dans M. BERNACIAK (dir.), *Market Expansion and Social Dumping in Europe*, Routledge, 2015, 43-60.



La révision de la directive sur le détachement des travailleurs, en remplaçant le concept de « taux de salaire minimum » par celui de « rémunération », a permis de remédier à certaines des pratiques qui ont conduit à la conformité réglementaire. À ce jour, si l'on fait abstraction des pratiques illégales, **la principale source de réduction du coût du travail pour les détachements légaux provient des différences de niveau des cotisations de sécurité sociale.**<sup>33</sup> Celles-ci peuvent varier considérablement d'un État membre à l'autre.<sup>34</sup> Brentsen et Lillie mettent en évidence cette situation à travers l'exemple simplifié suivant :<sup>35</sup>

| Travailleur néerlandais |              | Travailleur portugais |              | Travailleur polonais |              |
|-------------------------|--------------|-----------------------|--------------|----------------------|--------------|
| Salaire net             | 1 600        | Salaire net           | 1 600        | Salaire net          | 1 600        |
| Séc. soc. NL            | 496          | Séc. soc. PT          | 81           | Séc. soc. PL         | 350          |
| Impôts NL               | 81           | Impôts NL             | 81           | Impôts NL            | 81           |
| <b>Total</b>            | <b>2 177</b> | <b>Total</b>          | <b>1 762</b> | <b>Total</b>         | <b>2 032</b> |

Les différences de cotisations de sécurité sociale ne sont pas incluses dans la définition de la concurrence déloyale donnée par la Cour de justice. Toutefois, partant de l'idée que la concurrence déloyale découle de l'exploitation d'un niveau de protection sociale inférieur pour obtenir un avantage concurrentiel dans l'État d'accueil, la présente étude propose une solution possible à cette situation dans la section 6.

L'arbitrage réglementaire est, à son tour, plus difficile à appréhender au niveau européen, car il nécessite souvent des réformes des systèmes nationaux. Un exemple de cela est fourni par la situation de l'industrie allemande de la viande, où l'absence de salaire minimum a entraîné la possibilité d'appliquer les règles du pays d'origine sur ce point, ce qui a conduit à des très faibles salaires et à une situation insoutenable.<sup>36</sup> Cette situation a été, sinon résolue, du moins améliorée par l'introduction d'un salaire minimum fédéral et la négociation d'un salaire minimum sectoriel.

Il convient de noter à ce stade que les gouvernements qui adoptent publiquement une position ferme sur l'égalité de traitement des travailleurs détachés devraient sur le même plan être mis face aux conséquences de leurs politiques sociales internes. Les programmes de réformes visant à décentraliser la négociation collective et ayant pour conséquence de réduire l'importance des conventions collectives nationales et sectorielles au profit d'accords conclus au niveau des entreprises en constituent un exemple emblématique. La Cour de justice a déjà statué que, si une possibilité de déroger aux accords sectoriels par le biais d'accords d'entreprise est offerte aux entreprises locales, les entreprises d'envoi ont également le droit d'y recourir.<sup>37</sup> En somme,

33. Voy. F. DE WISPELAERE and J. PACOLET, *Posting of workers: the impact of social security coordination and income taxation law on welfare states*, 2015, 10-11, <https://www.mobilelabour.eu/wp-content/uploads/2017/06/Posting-of-workers-Theimpact-of-social-security-coordination-and-income-taxation-law-on-welfare-states.pdf>

34. *Ibidem*, 12.

35. L. BERNTSEN et N. LILLIE, *Breaking the Law? Varieties of social dumping in a panEuropean labour market*, 55.

36. See B. WAGNER et A. HASSEL, *Posting, subcontracting and low-wage employment in the German meat industry*, *Transfer*, 22(2), 2016, 163-178.

37. Voy. CJEU, Case C-164/99, *Portugaia Construções Lda*, 24 January 2002, §35.

les gouvernements ne peuvent pas à la fois mettre en place les conditions juridiques d'une « concurrence déloyale interne » par le biais d'accords collectifs d'entreprise qui offrent des salaires inférieurs et/ou des conditions de travail moins avantageuses que les normes nationales ou sectorielles, et exiger ensuite que ces mêmes normes nationales ou sectorielles soient appliquées aux travailleurs détachés. Cela découle, là encore, du principe d'égalité de traitement. **Des conventions collectives juridiquement contraignantes au niveau national et/ou sectoriel restent le meilleur instrument pour éviter la concurrence déloyale.**

### 3.2. Accès à l'information

L'application des salaires et des conditions de travail d'un autre État membre, c'est-à-dire de l'État d'accueil, ne doit pas être considérée comme une évidence pour les entreprises d'envoi. En outre, la difficulté d'accès à ces informations constitue clairement un obstacle à la connaissance de leurs droits par les travailleurs détachés. En vertu de la directive détachement, les États membres ont l'obligation de rendre « généralement disponibles » les conditions applicables aux travailleurs détachés,<sup>38</sup> notamment les éléments constitutifs de la rémunération.<sup>39</sup> Cela devrait se faire par le biais du site internet national officiel unique.<sup>40</sup> Toutefois, le niveau d'exhaustivité et la facilité d'accès de ces sites web varient considérablement d'un État membre à l'autre.

**Les États membres devraient également s'efforcer d'améliorer les sites web nationaux uniques dans leur propre intérêt.** En effet, la réforme de la directive détachement a inclus une disposition qui rend obligatoire la « prise en compte » de l'exhaustivité des informations fournies par ces sites web lors de la détermination des sanctions en cas d'infraction.<sup>41</sup> Il semble très probable que, tôt ou tard, une affaire concernant l'interprétation de ce nouveau paragraphe sera portée devant la Cour de justice. Bien qu'il soit toujours difficile de faire des prévisions quant à l'issue de ces procédures, **il est possible que la Cour juge que les sanctions appliquées à une entreprise d'envoi pour violation des salaires et des conditions de travail applicables aux travailleurs détachés sont disproportionnées** si celles-ci ne sont pas clairement indiquées sur le site web national unique.<sup>42</sup>

Dans une perspective politique, l'accessibilité et la transparence des conditions applicables aux travailleurs détachés représentent des arguments importants pour soutenir le choix en faveur d'une plus grande égalité de traitement. Supprimer l'argument de la difficulté de mise en conformité est une étape importante sur cette voie. En plus, elle contribuerait à marquer clairement la distinction entre l'objectif politique d'appliquer l'égalité de traitement aux travailleurs détachés et celui de rendre plus complexe le recours au détachement des travailleurs.

---

38. Article 4(3) de la directive détachement.

39. *Ibidem*, Article 3(1).

40. Article 5(2)(a) de la Directive d'application.

41. Article 3(1) de la directive détachement.

42. Cette conclusion est renforcée par le fait que la Cour de justice a déjà annulé les sanctions infligées par certains États d'accueil aux entreprises d'envoi parce qu'elle les avait jugées « disproportionnées », c'est-à-dire excessives par rapport aux infractions en cause. Voy. notamment CJUE, Affaire C-64/18, *Zoran Maksimovic et autres c. Bezirkshauptmannschaft Murtal et Finanzpolizei*, 12 septembre 2019, et CJUE, Affaire C-33/17, *Čepelnik d.o.o. c. Michael Vavti*, 19 décembre 2018.

### 3.3. Les lacunes dans la protection sociale dans l'État d'accueil

La récente crise provoquée par la pandémie de covid-19 a mis en évidence les lacunes de la protection sociale des travailleurs détachés dans l'État d'accueil. Comme il a été expliqué dans la section 2, les travailleurs détachés restent affiliés au système de sécurité sociale de l'État d'origine. Cela signifie qu'ils sont couverts par ce système pour la plupart des risques.

**Les indemnités de maladie ne sont notamment pas couvertes par la liste des conditions figurant dans la directive détachement.** Ainsi, les travailleurs devant respecter des périodes de quarantaine dans l'État d'accueil pendant la pandémie ne recevraient que les indemnités de maladie auxquelles ils ont droit en vertu des règles de l'État d'origine. Cela pourrait s'avérer totalement insuffisant par rapport au coût de la vie dans l'État d'accueil. Il va sans dire que cela aurait également des conséquences du point de vue de la santé publique, car les travailleurs détachés pourraient craindre les conséquences économiques d'une mise en quarantaine pendant leur détachement.

En outre, les régimes de chômage temporaire introduits pendant la pandémie n'étaient parfois pas applicables aux entreprises de détachement, car celles-ci n'auraient pas payé de cotisations dans l'État d'accueil. Les travailleurs détachés, potentiellement bloqués dans l'État d'accueil en raison de restrictions aux déplacements internationaux, se sont donc retrouvés dans un vide de protection à un moment très difficile.<sup>43</sup>

Si ces lacunes sont apparues dans un contexte (espérons-le) très spécifique, le manque de protection des travailleurs détachés lorsqu'il s'agit d'un événement survenant pendant le détachement (comme la maladie) remet en question la construction juridique qui les considère comme étant exclusivement liés au système de sécurité sociale de l'État d'origine.

---

43. Voy. CES, *Note on Posted Workers and the COVID-19 Outbreak*, 20 mai 2020, <https://www.etuc.org/en/document/etuc-note-posted-workers-and-covid-19-outbreak>.

# 4. RAMENER LA MOBILITÉ TEMPORAIRE DE LA MAIN-D'ŒUVRE DANS LE GIRON DE L'ÉGALITÉ DE TRAITEMENT

Le cadre théorique des propositions présentées dans cette étude est l'inclusion du détachement des travailleurs dans la libre circulation des travailleurs et l'application de l'égalité de traitement aux travailleurs détachés. Il se fonde sur une lecture historique du cadre juridique actuel, qui est plutôt, comme il a été mentionné précédemment, fondé sur la libre prestation de services. Avant d'introduire cette discussion, il est utile d'aborder un argument souvent utilisé par les opposants de l'égalité de traitement, notamment l'argument selon lequel l'application aux travailleurs détachés des mêmes conditions de rémunération et de travail que les travailleurs locaux aurait un effet protectionniste. Cette position se retrouve dans certains des avis motivés adoptés par les parlements nationaux pour s'opposer à l'adoption de la réforme de la directive détachement :

« en introduisant le principe de l'égalité de rémunération entre les travailleurs locaux et détachés, les entreprises d'envoi sont placées dans une position moins favorable que les entreprises locales, ce qui non seulement ne contribue pas à une concurrence loyale, mais la menace »<sup>44</sup>)

« Il est douteux que le principe "à travail égal, salaire égal" dans un même lieu soit conforme aux principes d'un marché commun, car la différence des taux de rémunération est l'un des éléments légitimes de l'avantage concurrentiel des prestataires de services »<sup>45</sup>

Je n'aborderai pas ici cet argument d'un point de vue économique, en me concentrant plutôt sur ses ramifications juridiques. En ce sens, il devrait être clair que le fait de soutenir que l'application de l'égalité de traitement pour un même emploi dans un même État membre est en quelque sorte « protectionniste » n'est pas un argument en faveur de l'un ou l'autre État membre. Il s'agit plutôt

---

44. Avis motivé de la commission des affaires européennes du Saeima, 5 May 2016.

45. Avis motive du Riigikogu, 10 May 2016.

d'un argument contre l'existence même du droit du travail et des conventions collectives. En effet, si l'on peut interpréter un droit d'exploiter un avantage concurrentiel sur la base de l'acceptation de salaires inférieurs et de pires conditions de travail que celles applicables dans la situation donnée, pourquoi un chômeur dans l'État d'accueil ne serait-il pas en droit de recourir au même argument ? Par conséquent, **il convient de repousser l'argument du « protectionnisme » non pas au nom de la défense des intérêts nationaux supposés d'un État membre donné, mais au nom de la nature même du droit du travail et de la négociation collective.** Après tout, l'Union européenne se définit toujours comme une « économie sociale de marché ». Enfin, l'idée que l'égalité de traitement réduirait d'une manière ou d'une autre les possibilités économiques de détachement des entreprises va à l'encontre des résultats des recherches qui soulignent à maintes reprises combien les pénuries de main-d'œuvre et de compétences sont l'un des principaux moteurs du recours au détachement.<sup>46</sup>

Sur le plan juridique, cela est étayé non seulement par la protection étendue du principe de l'égalité de traitement dans le domaine de la mobilité de la main-d'œuvre, sur lequel je reviendrai au paragraphe 4.2, mais aussi par l'engagement de l'Union européenne en faveur de l'« égalisation dans le progrès » des conditions de travail et de vie, consacré dans l'article 151 du TFUE. En termes politiques, il est utile de rappeler que les avantages supposés de l'accès au marché du travail par le biais des salaires plus bas et de pires conditions de travail sont souvent captés par les entreprises *de l'UE des 15*, qui ont recours à la sous-traitance pour contourner la réglementation du travail qui est applicable dans leur propre pays d'établissement.

On peut trouver l'illustration parfaite de cette situation dans la récente affaire *Dobersberger*<sup>47</sup> tranchée par la Cour de justice. Dans cette affaire, une entreprise autrichienne a obtenu un contrat de service qu'elle a ensuite sous-traité à une entreprise hongroise. Cette dernière devait exécuter le service par l'intermédiaire de travailleurs détachés en Autriche. Cependant, l'entreprise hongroise en question est entièrement détenue par l'entreprise autrichienne, de sorte que tous les bénéfices de l'opération, moins les salaires versés aux travailleurs hongrois, reviendraient en Autriche. En tant que telle, **l'application du principe d'égalité de traitement dans le domaine du détachement devrait être conçue non pas comme un conflit entre États membres, mais comme un outil permettant d'assurer une répartition plus équitable des bénéfices des activités économiques entre les entreprises et les travailleurs en Europe.**

## 4.1. Un fondement de circonstance

La première décision de la Cour de justice portant sur les conditions d'emploi des travailleurs détachés, *Rush Portuguesa*, est considérée comme l'une des principales raisons ayant conduit à l'adoption de la directive détachement.<sup>48</sup> Dans cette affaire, la Cour a analysé la situation des travailleurs portugais détachés en France. Il est important de noter que l'affaire concernait une

---

46. Voy. entre autres, ISMERI, *Preparatory study for an Impact Assessment concerning the possible revision of the legislative framework on the posting of workers in the context of the provision of services*, Commission européenne – DG EMPL, 2012, 86; IDEA Consult and ECORYS Netherlands, *Study on the Economic and Social Effects Associated with the Phenomenon of Posting of Workers in the EU*, 2011, 134..

47. CJUE, Affaire C-16/18, *Michael Dobersberger c. Magistrat der Stadt Wien*, 19 décembre 2019.

48. CJUE, Affaire C-113/89, *Rush Portuguesa Lda c. Office national d'immigration*, 27 mars 1990.

situation relevant des dispositions transitoires prévues dans l'Acte d'adhésion qui limitaient l'accès des travailleurs portugais à la libre circulation des travailleurs<sup>49</sup>. Ainsi, la Cour de justice, afin de confirmer le droit de l'entreprise portugaise à fournir des services en France, n'a pas eu d'autre choix que d'inclure ces travailleurs dans la libre prestation de services. Cette décision a en quelque sorte scellé le sort juridique du détachement, en créant une « inertie » en faveur du statu quo.<sup>50</sup> Cela a été renforcé par le fait que l'adoption de la directive sur le détachement des travailleurs sur la base juridique de la libre prestation de services avait permis de contourner le veto du Royaume-Uni en raison de règles de majorité différentes. **Ces deux situations totalement contingentes ont eu un impact disproportionné sur le choix de la base juridique du détachement des travailleurs.**

On peut trouver plusieurs traces du caractère déterminant de ce choix initial. La première se trouve dans le raisonnement livré par l'AG Van Gerven dans ses conclusions dans l'affaire *Rush Portuguesa* :

« la libre circulation des services est déjà pleinement en vigueur, mais se heurte à des restrictions qui résultent d'**une applicabilité (temporairement) incomplète de la libre circulation des travailleurs (portugais)**. »<sup>51</sup>

Il ressort de cette formulation que l'AG considérait les travailleurs détachés comme relevant normalement du champ d'application de la libre circulation des travailleurs, bien que celle-ci n'ait pas été applicable à l'époque aux travailleurs portugais.

Pour trouver d'autres preuves de la vision originale de l'appartenance des travailleurs détachés à la libre circulation des travailleurs, on peut se référer au considérant n° 5 du **règlement relatif à la libre circulation des travailleurs** à l'intérieur de l'Union<sup>52</sup> qui affirme encore aujourd'hui que l'exercice de la libre circulation « devrait être reconnu indifféremment aux travailleurs 'permanents', saisonniers, frontaliers ou **qui exercent leur activité à l'occasion d'une prestation de services** » (souligné par moi).

Ces éléments montrent clairement que la conception initiale de la libre circulation des travailleurs était celle d'une base juridique générale pour toute circulation de personnes physiques économiquement actives.

La difficulté de concilier le fondement nouvellement inventé de la circulation des travailleurs sous la libre prestation de services avec la réalité du phénomène a amené la Cour de justice à des justifications alambiquées. Dans l'affaire *Rush Portuguesa*, la Cour a notamment considéré que les travailleurs détachés « retournent dans leur pays d'origine après l'accomplissement de leur mission, sans accéder à aucun moment au marché de l'emploi de l'État membre d'accueil »<sup>53</sup>, une notion qui va à l'encontre de l'impact bien réel que ces travailleurs peuvent avoir sur le marché du

---

49. *Rush Portuguesa*, §§8-9.

50. Voy. sur ce point l'analyse récente de A. LUBOW et S. K. SCHMIDT, *A hidden champion? The European Court of Justice as an agenda-setter in the case of posted workers*, *Public Administration*, 2020, 1-14.

51. Conclusions de l'AG Van Gerven dans l'affaire *Rush Portuguesa*, §16.

52. Règlement (UE) n° 492/2011 du 5 avril 2011 relatif à la libre circulation des travailleurs à l'intérieur de l'Union.

53. *Rush Portuguesa*, §15.

travail de l'État d'accueil. La Cour a ensuite dû distinguer cette approche dans l'affaire *Vicoplus*, où elle a considéré que des dispositions transitoires pouvaient également limiter la circulation des travailleurs détachés lorsque ceux-ci sont mis à disposition par des agences de travail temporaire, et ce parce que ces travailleurs seraient « typiquement affectés, pendant la période pour laquelle ils sont mis à disposition, à un poste au sein de l'entreprise utilisatrice qui aurait autrement été occupé par une personne employée par cette entreprise »<sup>54</sup>. Ainsi, l'un des cas de figure de détachement, présenté dans la section 2, a été assimilé par la Cour à une situation de circulation des travailleurs, confirmant par là même que **la distinction fondée sur un prétendu manque d'accès au marché du travail de l'État d'accueil est artificielle et ne permet pas de saisir la réalité du phénomène.**

## 4.2. Séparer les droits sociaux et les conditions d'emploi de la libre prestation de services

L'argument principal qui ressort des observations précédentes est que l'encadrement du détachement des travailleurs, en ce qui concerne les conditions de travail et la sécurité sociale des travailleurs détachés, dans le cadre de la libre prestation de services ne doit pas être considéré comme figé. Par conséquent, **le législateur européen ne devrait pas se sentir contraint par les limites fixées par la Cour ou l'inertie de la construction juridique lorsqu'il intervient dans ce domaine.** Si la modification des Traités eux-mêmes est à juste titre considérée comme un scénario très improbable, une telle opération n'est pas nécessaire pour opérer le changement de perspective qui sera proposé par la présente étude. Il s'agit notamment d'éviter ce que l'on appelle un « piège de la décision judiciaire »<sup>55</sup>, c'est-à-dire une situation où l'interprétation fournie par la Cour de justice d'une disposition des Traités est presque impossible à modifier en raison de l'exigence de l'unanimité.

La proposition, qui sera présentée dans la prochaine section, redéfinit la base juridique de la directive détachement pour y inclure la libre circulation des travailleurs et **étend l'application du principe d'égalité de traitement aux travailleurs détachés.** Ce principe a été défini par Nicola Contouris et Samuel Engblom comme « le principe fondamental qui sous-tend la liberté des travailleurs européens d'« accéder » et de « participer » aux marchés du travail des États membres de l'UE autres que le leur »<sup>56</sup>. Il a été inscrit à la fois dans le droit primaire<sup>57</sup> et dérivé<sup>58</sup> et implique le droit des travailleurs de tout État membre de ne pas être traités différemment des travailleurs nationaux en raison de leur nationalité en ce qui concerne les conditions d'emploi et de travail. Ce principe est également inscrit dans d'autres ordres juridiques internationaux<sup>59</sup> et il est important de noter que c'est précisément l'exclusion des travailleurs détachés de ce principe, organisée par le cadre juridique de l'UE, qui a été condamnée par le Comité européen des droits sociaux<sup>60</sup> en 2013 :

---

54. Affaires jointes C-307/09 au C-309/09, *Vicoplus SC PUH, BAM Vermeer Contracting sp. zoo, Olbek Industrial Services sp. zoo c. Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid*, 10 février 2011, §31.

55. G. FALKNER, *The EU's decision traps and their exits*, in G. Falkner (ed.), *The EU's Decision Traps: Comparing Policies*, Oxford University Press, 2011, 1-17.

56. N. COUNTOURIS and S. ENGBLOM, 'Protection or Protectionism?': A Legal Deconstruction of the Emerging False Dilemma in *European Integration, European Labour Law Journal*, 6(1), 2015, 23.

57. AArticle 45 TFUE.

58. Règlement (UE) n ° 492/2011 du 5 avril 2011 relatif à la libre circulation des travailleurs à l'intérieur de l'Union, Article 7.

59. Voy. entre autres l'Article 19 de la Charte sociale européenne.

60. Le Comité européen des droits sociaux assure le suivi de l'application de la Charte sociale européenne, adoptée en 1961 et révisée en 1996 dans le cadre du Conseil de l'Europe. Il est composé de 15 experts indépendants.

« [...] **les travailleurs détachés** constituent des travailleurs originaires d'un autre État qui sont présents en toute légalité sur le territoire de l'État d'accueil. Ils entrent en ce sens dans le champ d'application de l'article 19 de la Charte et sont en droit, pour la durée de leur séjour et de l'exercice de leur activité professionnelle sur le territoire de l'État d'accueil, **de bénéficier d'un traitement non moins favorable que celui réservé aux travailleurs nationaux de l'État d'accueil pour ce qui concerne la rémunération, les autres conditions d'emploi et de travail, ainsi que la jouissance des avantages offerts par les conventions collectives** »<sup>61</sup>

Bien que la réforme de la directive détachement ait légèrement amélioré la situation, en n'étendant pas le principe d'égalité de traitement aux travailleurs détachés, l'Union européenne exige (toujours) des États membres qu'ils violent la Charte sociale européenne. C'est notamment le cas des États membres caractérisés par des négociations au niveau de l'entreprise soutenues par la pression des syndicats et de l'action collective. Selon la jurisprudence actuelle de la Cour de justice (l'affaire Laval), une grève visant à conclure une convention collective ne relevant pas de celles identifiées par la directive sur le détachement de travailleurs demeure une restriction injustifiée de la libre prestation de services. Par conséquent, les travailleurs détachés dans ces États membres ne bénéficieront pas du même niveau de protection que les travailleurs locaux, en raison de leur exclusion des avantages offerts par les conventions collectives.

L'inclusion des travailleurs détachés dans le cadre de la libre circulation des travailleurs est le résultat du découplage délibéré de deux aspects du détachement des travailleurs. D'une part, la partie qui relève de la libre prestation de services, à savoir le droit des entreprises établies dans un État membre de fournir des services dans un autre État membre. Cela inclut le droit d'« envoyer » leurs travailleurs pour effectuer ledit service et implique l'interdiction pour l'État d'accueil de refuser l'accès à son territoire à ces travailleurs. **D'autre part, la réglementation des conditions d'emploi et de la sécurité sociale de ces travailleurs, qui relève de la libre circulation des travailleurs (et du chapitre du traité consacré à la politique sociale).** Il convient de noter qu'à l'heure où je rédige cette étude, deux recours en annulation de la réforme de la directive détachement, introduits par les gouvernements polonais et hongrois, sont pendants devant la Cour de justice.<sup>62</sup> Ces deux actions sont principalement fondées sur l'idée que la réforme est en violation de la base juridique de la directive (la libre prestation de services). Bien que les conclusions de l'AG Sanchez Bordona dans les deux affaires aient rejeté l'annulation, une base juridique différente fournirait un fondement plus solide à la directive en cas de contestations futures, en particulier dans le cas d'un renforcement de l'accent sur l'égalité de traitement.<sup>63</sup>

---

61. Comité européen des droits sociaux, *Décision sur la recevabilité et le bien-fondé*, 3 juillet 2013, *Confédération générale du travail de Suède (LO) et Confédération générale des cadres, fonctionnaires et employés (TCO) c. Suède*, Réclamation No 85/2012, §134.

62. *Affaires C-626/18, Pologne c. Parlement et Conseil*, et *C-620/18, Hongrie c. Parlement et Conseil*.

63. Cette affirmation ne doit pas être interprétée comme soutenant d'une quelconque manière les arguments avancés par les recours en annulation. Étant donné que la Cour de justice a accepté pendant plus de 20 ans d'appliquer la directive détachement travailleurs fondée sur la libre prestation de services, il n'existe aucune raison juridique valable pour qu'elle modifie son approche à la suite des changements limités apportés par la réforme.



# 5. SALAIRES ET CONDITIONS DE TRAVAIL

Afin d'évaluer l'opportunité d'une intervention sur les aspects de fond de la réglementation des salaires et des conditions de travail des travailleurs détachés, il convient d'apprécier de quelle façon la réforme de la directive détachement a d'ores et déjà jeté les bases d'une plus grande égalité de traitement entre les travailleurs détachés et les travailleurs locaux.

Après avoir comblé la lacune permise par le concept de « taux de salaire minimum », en optant pour celui plus large de « rémunération », **la présente version de la directive détachement aligne essentiellement les conditions de travail qui doivent être appliquées aux travailleurs détachés sur celles qui sont obligatoirement appliquées aux travailleurs locaux.**

Des différences importantes subsistent dans deux domaines : a) les États membres qui ne disposent pas d'un système permettant d'étendre la force contraignante des conventions collectives et qui s'appuient sur des négociations volontaires assorties de la possibilité d'une action en justice des organisations signataires, et b) les différences découlant des accords conclus au niveau des entreprises. Le point b) reste difficile à traiter, car le contenu des accords d'entreprise est susceptible de varier fortement d'une entreprise à l'autre. Le point a) découle en partie de l'interprétation des Traités donnée par la Cour de justice, notamment en ce qui concerne le conflit entre les droits sociaux fondamentaux (tels que le droit de mener des actions collectives) et les libertés dites fondamentales du marché intérieur. Cette question est plus large que le domaine du détachement des travailleurs et nécessiterait soit un changement de position (improbable, à court terme) de la part de la Cour de justice, soit une modification des Traités. Pour cette raison, la présente étude n'abordera pas cette question plus large. **La proposition de la CES pour un protocole de progrès social**<sup>64</sup> constitue déjà une source d'inspiration parfaite pour

## Points clés

- Les salaires et les conditions de travail des travailleurs détachés sont régis par **la libre circulation des travailleurs.**
- Les travailleurs détachés sont couverts par le principe d'égalité de traitement. Toutes les dispositions impératives de la loi et des conventions collectives applicables doivent leur être appliquées, à moins que de meilleures conditions ne soient applicables dans l'État d'origine.

64. Voy. CES, Proposition pour un Protocole de « progrès social », <https://www.etuc.org/fr/proposition-de-la-ces-pour-un-protocole-de-progres-social>.

ceux qui souhaitent explorer une réforme du Traité dans ce sens. Néanmoins, les propositions présentées dans cette section pourraient avoir un impact sur cet aspect également, comme il sera présenté dans les explications ci-dessous.

Pour le reste, les propositions visent à compléter ce tableau, en **fournissant une base juridique plus solide pour la directive et en introduisant le principe d'égalité de traitement pour les travailleurs détachés**. D'un point de vue politique, il peut sembler opportun de présenter lesdits changements comme s'inscrivant dans le prolongement d'une voie déjà tracée par la réforme. La démarche pourrait ainsi se trouver renforcée par cette cohérence juridique.

Il est important de noter que la modification de la directive détachement aurait également un impact sur les situations juridiques qui renvoient à cet instrument. Cela signifie que les nouvelles règles seraient applicables dans ces situations sans qu'il soit nécessaire de modifier ces autres instruments, bien qu'un certain travail de coordination des textes juridiques puisse être nécessaire. Par exemple, la directive concernant le détachement des conducteurs dans le secteur des transports routiers,<sup>65</sup> qui fait partie du paquet mobilité, fait référence à la directive 96/71 en ce qui concerne les conditions applicables aux conducteurs.<sup>66</sup>

La présente étude se concentre exclusivement sur le détachement des travailleurs salariés. Toutefois, il est important de garder à l'esprit qu'intervenir dans ce domaine pourrait entraîner une reconfiguration des pratiques des entreprises dans le but d'échapper à la nouvelle réglementation. En ce qui concerne les salaires et les conditions de travail, la voie la plus évidente pour contourner une nouvelle réglementation en matière de détachement serait le recours au détachement des travailleurs indépendants. Une attention particulière à ce domaine, visant notamment le recours à la « fausse indépendance », serait donc justifiée si ces amendements sont adoptés.

Je commencerai par présenter deux options d'intervention, selon qu'il existe ou non une volonté politique d'abroger complètement la directive détachement. Comme il a été dit dans l'introduction, les propositions ici formulées ne sont en aucun cas la seule voie possible pour réformer ou remplacer la directive détachement. Par exemple, lors de la préparation de cette étude, une autre possibilité a été envisagée, mais finalement écartée. Cette autre option entraînait une modification du règlement Rome I<sup>67</sup> (article 8) afin d'indiquer clairement que la loi applicable en cas de changement temporaire de l'État membre où le travail est effectué serait celle de l'État d'accueil. Cette option a été jugée plus complexe et potentiellement contestable. La complexité découle du fait que l'article 8 du règlement Rome I a un champ d'application plus large que le détachement des travailleurs, couvrant également les prestations effectuées en dehors d'une prestation de services, par exemple les voyages d'affaires ou les conférences à l'étranger. Il serait également plus difficile de justifier l'inclusion de la clause permettant l'application de conditions plus favorables au travailleur, ayant définitivement rompu le lien avec l'État d'origine. Le potentiel d'une contestation en justice

---

65. Directive (UE) 2020/1057 du 15 juillet 2020 établissant des règles spécifiques en ce qui concerne la directive 96/71/CE et la directive 2014/67/UE pour le détachement de conducteurs dans le secteur du transport routier et modifiant la directive 2006/22/CE quant aux exigences en matière de contrôle et le règlement (UE) no 1024/2012.

66. Bien que certains types d'opérations restent exclus du champ d'application du détachement, comme le transit international à travers un État membre sans effectuer de chargement ou de déchargement de marchandises.

67. Règlement No 593/2008/EC du 17 juin 2008 sur la loi applicable aux obligations contractuelles.

réside dans le risque d'un recours en annulation pour restriction excessive de la libre prestation de services, qui s'inscrit dans le droit fil des actions actuellement pendantes devant la Cour de justice contre la réforme de la directive détachement.

## 5.1. Scénario 1 : modification de la directive détachement

### 5.1.1 Proposition 1 : clarification de la base juridique de la directive détachement (et de la directive d'application)

| Directive 96/71   | AMENDEMENT   |
|---|--|
| <p>Préambule :</p> <p>vu le traité sur le fonctionnement de l'Union européenne, et notamment son article 53, paragraphe 1, et son article 62,</p> | <p>Préambule :</p> <p><i>vu le traité sur le fonctionnement de l'Union européenne, et notamment ses articles 46, 53(1), 62, 153(1) points (a) et (b), et 153(2),</i></p> |

| Directive 2014/67/EU   | AMENDEMENT   |
|--|--|
| <p>Préambule :</p> <p>vu le traité sur le fonctionnement de l'Union européenne, et notamment son article 53, paragraphe 1, et son article 62</p> | <p>Préambule :</p> <p><i>vu le traité sur le fonctionnement de l'Union européenne, et notamment ses articles 46, 53(1), 62, 153(1) points (a) et (b), et 153(2),</i></p> |

#### Explication

Ces amendements modifient la base juridique de la directive détachement et de la directive d'application, afin d'inclure la libre circulation des travailleurs et le chapitre sur la politique sociale. Comme il a été dit précédemment, l'objectif est ici d'assurer un changement dans l'interprétation donnée par la Cour de justice, en s'éloignant de la position qui voit la facilitation de la circulation des services comme l'objectif principal (voire l'unique) de ces instruments. L'inclusion de cette base juridique est également importante pour renforcer le nouveau régime face aux actions en annulation fondées sur la libre prestation de services qui pourraient être introduites contre la réforme ici proposée.<sup>68</sup>

<sup>68</sup> Ce risque est particulièrement d'actualité à la lumière des actions introduites, par les gouvernements polonais et hongrois, contre la réforme de la directive détachement adoptée en 2018 que j'ai évoqué dans la Section précédente.

L'inclusion des articles sur la politique sociale, notamment l'article 153, paragraphe 1, points a) et b), et paragraphe 2, a déjà été considérée comme possible par la commission des affaires juridiques du Parlement européen dans son avis concernant la réforme de la directive sur le détachement des travailleurs.<sup>69</sup> Ce changement a également été inclus dans les propositions 2010 du groupe d'experts de la CES sur le détachement.<sup>70</sup>

En revanche, l'article 46 avait été écarté par le même avis de la commission des affaires juridiques, car il avait été considéré comme approprié uniquement pour les propositions visant à « faciliter le fonctionnement du marché commun du travail ». Cependant, l'article 46 lui-même fait référence à l'adoption de directives (ou de règlements) « en vue de réaliser la libre circulation des travailleurs, telle qu'elle est définie à l'article 45 ». Bien que le même article énumère ensuite (« notamment ») une série de sujets qui ont trait au fonctionnement du marché du travail, **la référence à l'article 45 suggère qu'une proposition visant à mettre en œuvre le principe d'égalité de traitement entre les travailleurs « mobiles » et les travailleurs locaux serait appropriée dans le cadre de cette base juridique.**

#### 5.1.2. Proposition 2 : Application du principe d'égalité de traitement aux travailleurs détachés

| Directive 96/71  | AMENDEMENT   |
|--|--|
| <p>Article 3 paragraphe 1:</p> <p>1. 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 qui sont détachés sur leur territoire, sur le fondement de l'égalité de traitement, les conditions de travail et d'emploi couvrant les matières énoncées ci-après qui, dans l'État membre sur le territoire duquel le travail est exécuté, sont fixées:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>— par des dispositions législatives, réglementaires ou administratives, et/ou</li> <li>— par des conventions collectives ou des sentences arbitrales déclarées d'application générale ou qui s'appliquent à un autre titre conformément au paragraphe 8:</li> </ul> | <p>Article 3 paragraphe 1:</p> <p><b>1. 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, sur le fondement de l'égalité de traitement, aux travailleurs qui sont détachés sur leur territoire, sur le fondement de l'égalité de traitement, toutes les conditions de travail et d'emploi applicables qui sont fixées dans l'État membre sur le territoire duquel le travail est exécuté:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>— <b>par des dispositions législatives, réglementaires ou administratives, et/ou</b></li> <li>— <b>par des conventions collectives ou des sentences arbitrales déclarées d'application générale ou qui s'appliquent à un autre titre conformément au paragraphe 8.</b></li> </ul> |

69. Opinion on the legal basis of the Commission proposal for a Directive concerning the posting of workers (COM(2016)0128 – C8-0114/2016 – 2016/0070(COD)).

70. Voy. CES, *Revision of the Posting Workers Directive: Eight proposals for improvement*, [https://www.etuc.org/sites/default/files/final\\_report\\_ETUC\\_expert\\_group\\_posting\\_310510\\_EN\\_1.pdf](https://www.etuc.org/sites/default/files/final_report_ETUC_expert_group_posting_310510_EN_1.pdf)

- a) les périodes maximales de travail et les périodes minimales de repos;
- b) la durée minimale des congés annuels payés;
- c) la rémunération, y compris les taux 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 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;
- h) les conditions d'hébergement des travailleurs lorsque l'employeur propose un logement aux travailleurs éloignés de leur lieu de travail habituel;
- i) les allocations ou le remboursement de dépenses en vue de couvrir les dépenses de voyage, de logement et de nourriture des travailleurs éloignés de leur domicile pour des raisons professionnelles.

Le point i) s'applique exclusivement aux dépenses de voyage, de logement et de nourriture encourues par des travailleurs détachés lorsqu'ils doivent se déplacer vers ou depuis leur lieu de travail habituel dans l'État membre sur le territoire duquel ils sont détachés, ou lorsqu'ils sont temporairement envoyés par leur employeur de ce lieu de travail habituel vers un autre lieu de travail.

Aux fins de la présente directive, la notion de rémunération est déterminée par la législation et/ou les pratiques nationales de l'État membre sur le territoire duquel le travailleur est détaché et s'entend de tous les éléments constitutifs de la rémunération rendus obligatoires par des dispositions législatives, réglementaires ou administratives nationales, ou par des conventions collectives ou des sentences arbitrales qui, dans cet État membre, ont été déclarées d'application générale ou qui s'appliquent à un autre titre conformément au paragraphe 8.

***Le travailleur détaché ne peut, sur le territoire d'un État membre, être, en raison de sa situation de détachement, traité différemment des travailleurs employés dans cet État Membre, pour toutes conditions d'emploi et de travail, notamment en ce qui concerne :***

- a) la rémunération, ainsi que les autres conditions d'emploi et de travail ;***
- b) l'affiliation aux organisations syndicales et la jouissance des avantages offerts par les conventions collectives.***

***Le premier et deuxième alinéas du présent paragraphe ne s'appliquent pas aux régimes complémentaires de retraite professionnels.***

***Aux fins de la présente directive, la notion de rémunération est déterminée par la législation et/ou les pratiques nationales de l'État membre sur le territoire duquel le travailleur est détaché et s'entend de tous les éléments constitutifs de la rémunération rendus obligatoires par des dispositions législatives, réglementaires ou administratives nationales, ou par des conventions collectives ou des sentences arbitrales qui, dans cet État membre, ont été déclarées d'application générale ou qui s'appliquent à un autre titre conformément au paragraphe 8.***

### **Article 3 paragraphe 1a**

1 bis. Lorsque la durée effective d'un détachement est supérieure à douze mois, 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 qui sont détachés sur leur territoire, sur le fondement de l'égalité de traitement, outre les conditions de travail et d'emploi visées au paragraphe 1 du présent article, toutes les conditions de travail et d'emploi applicables qui sont fixées dans l'État membre sur le territoire duquel le travail est exécuté:

- par des dispositions législatives, réglementaires ou administratives, et/ou
- par des conventions collectives ou des sentences arbitrales déclarées d'application générale ou qui s'appliquent à un autre titre conformément au paragraphe 8.

Le premier alinéa du présent paragraphe ne s'applique pas aux matières suivantes:

- a) les procédures, formalités et conditions régissant la conclusion et la fin du contrat de travail, y compris les clauses de non-concurrence;
- b) les régimes complémentaires de retraite professionnels.

Lorsque le prestataire de services soumet une notification motivée, l'État membre dans lequel le service est fourni porte à dix-huit mois la période visée au premier alinéa.

Lorsqu'une entreprise visée à l'article 1er, paragraphe 1, remplace un travailleur détaché par un autre travailleur détaché effectuant la même tâche au même endroit, la durée du détachement aux fins du présent paragraphe correspond à la durée cumulée des périodes de détachement de chacun des travailleurs détachés concernés.

La notion de "la même tâche au même endroit" visée au quatrième alinéa du présent paragraphe est déterminée compte tenu, entre autres, de la nature du service à fournir, du travail à exécuter et de l'adresse ou des adresses du lieu de travail.

*(abrogé)*

## Explication

Cet amendement comprend deux principaux changements.

Le premier changement consiste à supprimer la liste des conditions applicables aux travailleurs détachés et à la remplacer par la disposition actuellement applicable aux détachements d'une durée supérieure à 12 mois (plus une éventuelle prolongation de 6 mois). Cela signifie que **tous les éléments constitutifs de la rémunération ainsi que conditions de travail fixés dans la législation et dans les conventions collectives d'application générale / ayant un effet général seront applicables aux travailleurs détachés dès le premier jour**. Bien que cela semble être un changement majeur, il est en fait assez limité, car les conditions ne figurant pas dans la liste actuellement incluse dans l'article 3, paragraphe 1, sont peu nombreuses. En outre, les entreprises ayant recours au détachement de travailleurs auront déjà eu le temps d'adapter leurs pratiques à la réforme de la directive détachement et auront au moins été confrontées à la possibilité de devoir appliquer la disposition relative aux détachements plus longs. En tant que tel, le nouveau régime impliquerait une adaptation minimale des modèles et pratiques des entreprises.

Le deuxième changement introduit par l'amendement consiste en l'inclusion d'une disposition sur l'égalité de traitement directement inspirée de l'article 7 du règlement sur la libre circulation des travailleurs.<sup>71</sup> Cela garantit que les travailleurs détachés ne soient pas traités différemment des travailleurs locaux dans une situation comparable. Le principe d'égalité de traitement s'applique spécifiquement aux domaines suivants : a) salaires et conditions de travail, et b) affiliation syndicale et jouissance des avantages des négociations collectives. Si la première partie complète le premier changement décrit précédemment, la seconde est d'une importance particulière pour garantir que les travailleurs détachés dans l'État d'accueil puissent être couverts par des accords collectifs conclus au niveau de l'entreprise (la situation de *Laval*) sur la base de l'égalité de traitement. **L'introduction de cette disposition met également l'ordre juridique de l'UE en conformité avec la Charte sociale européenne, telle qu'interprétée par le Comité européen des droits sociaux dans sa décision de 2013.**<sup>72</sup> La référence à l'égalité de traitement garantit également que le recours à l'action collective ne soit pas utilisé pour discriminer les travailleurs détachés, par exemple dans le cas d'actions fondées sur des motivations nationalistes ou racistes. Là encore, cela est conforme à la décision du Comité européen des droits sociaux qui a déclaré que l'interdiction des actions collectives « en vue de barrer la route à des initiatives à visées illégitimes ou abusives (qui n'ont, par exemple, rien à voir avec l'exercice des droits des travailleurs ou ont trait à des objectifs discriminatoires) » est compatible avec la Charte sociale européenne.

L'amendement supprime également l'exclusion des « procédures, formalités et conditions régissant la conclusion et la fin du contrat de travail, y compris les clauses de non-concurrence » des conditions applicables aux travailleurs détachés.

---

70. Règlement (UE) No 492/2011.

71. Comité européen des droits sociaux, Décision sur la recevabilité et le bien-fondé, 3 juillet 2013, *Confédération générale du travail de Suède (LO) et Confédération générale des cadres, fonctionnaires et employés (TCO) c. Suède*, Réclamation No 85/2012.

## 5.2. Scénario 2 : Abrogation de la directive détachement

### 5.2.1. Proposition 3 : faire entrer les conditions de travail des travailleurs détachés dans le champ d'application du règlement sur la libre circulation des travailleurs

| Règlement (UE) No 492/2011 | AMENDEMENT   |
|----------------------------|--|
|                            | <p>Article 7bis:</p> <p><b>1. Tout travailleur qui, pendant une période limitée et dans le cadre d'une prestation transnationale de services, exécute son travail sur le territoire d'un État membre autre que l'État sur le territoire duquel il travaille habituellement ne peut, sur le territoire de l'État membre où il exécute son travail, être traité différemment des travailleurs employés dans cet État Membre, pour toutes conditions d'emploi et de travail, notamment en ce qui concerne :</b></p> <p><b>a) la rémunération, ainsi que les autres conditions d'emploi et de travail ;</b></p> <p><b>b) l'affiliation aux organisations syndicales et la jouissance des avantages offerts par les conventions collectives.</b></p> <p><b>2. 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, sur la base du principe d'égalité de traitement, aux travailleurs qui sont détachés sur leur territoire toutes les conditions de travail et d'emploi applicables qui sont fixées dans l'État membre sur le territoire duquel le travail est exécuté :</b></p> <ul style="list-style-type: none"><li>— <b>par des dispositions législatives, réglementaires ou administratives, et/ou</b></li><li>— <b>par des conventions collectives ou des sentences arbitrales déclarées d'application générale et/ou</b></li><li>— <b>par des conventions collectives ou des 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 territoriale de celles-ci et/ou</b></li><li>— <b>par des conventions collectives qui sont conclues par les organisations des partenaires sociaux les</b></li></ul> |



*plus représentatives au plan national et qui sont appliquées sur l'ensemble du territoire national*

*Aux fins de la présente directive, la notion de rémunération est déterminée par la législation et/ou les pratiques nationales de l'État membre sur le territoire duquel le travailleur est détaché et s'entend de tous les éléments constitutifs de la rémunération rendus obligatoires par des dispositions législatives, réglementaires ou administratives nationales, ou par des conventions collectives ou des sentences arbitrales qui, dans cet État membre, ont été déclarées d'application générale ou qui s'appliquent à un autre titre conformément au présent paragraphe. Les allocations propres au détachement sont considérées comme faisant partie de la rémunération, à moins qu'elles ne soient payées à titre de remboursement des dépenses effectivement encourues du fait du détachement, telles que les dépenses de voyage, de logement et de nourriture. L'employeur rembourse ces dépenses au travailleur détaché conformément à la législation et/ou aux pratiques nationales applicables à la relation de travail.*

*Les dispositions de cet article ne font pas obstacle à l'application de conditions de travail et d'emploi plus favorables pour les travailleurs.*

*Les dispositions de cet article ne s'appliquent pas aux régimes complémentaires de retraite professionnels.*

## **Explication**

Ce deuxième scénario est basé sur l'abrogation complète de la directive détachement. J'ai déjà indiqué dans l'introduction que les modifications donneraient nécessairement lieu à la nécessité d'un « toilettage » et d'une coordination législative. Cela est particulièrement vrai pour cette option, car de nombreux textes juridiques font référence à la directive détachement ou à des articles spécifiques de celle-ci.

L'amendement suit la logique du considérant n° 5 du règlement 492/2011 sur la libre circulation des travailleurs, en faisant entrer dans son champ d'application les travailleurs « qui exercent leur activité à l'occasion d'une prestation de services ». En tant que tel, **un article est ajouté au règlement 492/2011 couvrant la situation spécifique des travailleurs détachés**. Cet article reprend une grande partie du contenu qui a été présenté dans l'option précédente, à savoir a) l'extension aux travailleurs détachés à partir du premier jour de la situation actuellement appliquée après 12 mois (plus l'option 6) et b) l'extension aux travailleurs détachés du principe d'égalité de traitement.

Cette option présente un inconvénient évident en termes de complexité juridique et stratégique. J'ai déjà souligné la nécessité d'un important travail de coordination. En outre, il sera important d'être attentif afin d'éviter que d'importantes protections actuellement incluses dans la directive détachement ne soient pas « perdues » après l'abrogation. Certaines d'entre elles sont couvertes par les amendements ci-dessous. Enfin, la nécessité de réviser plusieurs instruments juridiques différents pourrait s'accompagner d'autres difficultés, car différentes négociations politiques pourraient facilement se chevaucher et différents compromis pourraient être nécessaires.

D'autre part, cette option présente également certains avantages. D'un point de vue politique, l'abrogation de la directive détachement pourrait donner lieu à **un résultat plus visible** si on la compare au simple remaniement juridique de son contenu proposé avec l'option précédente. D'un point de vue juridique, l'inclusion claire et sans équivoque des travailleurs détachés dans un instrument uniquement consacré à la garantie de la libre circulation des travailleurs constituerait **un message encore plus fort pour la Cour de justice** en ce qui concerne l'interprétation de ces dispositions.

Tel qu'il est formulé, l'amendement n'inclut pas les exceptions prévues par le texte actuel de la directive détachement, telles que l'exclusion des activités de première installation d'un bien.<sup>73</sup> Celles-ci s'inscriraient difficilement dans la logique de la libre circulation des travailleurs et de l'égalité de traitement, qui ne prévoient aucun seuil minimum pour leur application.

| DIRECTIVE 2008/104/CE | AMENDEMENT  |
|-----------------------|---|
|                       | <p>Article 5:</p> <p><b><i>6. Member States shall provide that temporary employment undertakings or placement agencies, which hire out a worker to a user undertaking established or operating in the territory of a Member State, guarantee to these workers the terms and conditions of employment which apply pursuant to the present Article to temporary agency workers hired-out by temporary-work agencies established in the Member State where the work is carried out.</i></b></p> <p><b><i>The user undertaking shall inform the undertakings of the terms and conditions of employment that it applies regarding the working conditions and remuneration.</i></b></p> |

73. Article 3(2) of the Posting of Workers Directive.

## Article 3

Aux fins de la présente directive, les États membres désignent, conformément au droit et/ou aux pratiques nationales, une ou plusieurs autorités compétentes, qui peuvent comprendre le ou les bureaux de liaison visés à l'article 4 de la directive 96/71/CE. Lorsqu'ils désignent leurs autorités compétentes, les États membres tiennent dûment compte de la nécessité d'assurer la protection des données contenues dans les informations échangées ainsi que des droits que la loi reconnaît aux personnes physiques et morales susceptibles d'être concernées. Les États membres restent, en dernier ressort, responsables de la protection des données et des droits que la loi reconnaît aux personnes concernées et mettent en place les mécanismes appropriés à cette fin.

Les États membres communiquent les coordonnées des autorités compétentes à la Commission et aux autres États membres. La Commission publie et met régulièrement à jour la liste des autorités compétentes et des bureaux de liaison.

Les autres États membres et les institutions de l'Union respectent le choix de chaque État membre en matière d'autorités compétentes.

## Article 3

**1. Aux fins 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. Lorsqu'ils désignent leurs autorités compétentes, les États membres tiennent dûment compte de la nécessité d'assurer la protection des données contenues dans les informations échangées ainsi que des droits que la loi reconnaît aux personnes physiques et morales susceptibles d'être concernées. Les États membres restent, en dernier ressort, responsables de la protection des données et des droits que la loi reconnaît aux personnes concernées et mettent en place les mécanismes appropriés à cette fin.**

**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 7bis du règlement 492/2011. 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 7bis du règlement 492/2011.**

**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 7bis du règlement 492/ soient généralement accessibles.**

**4. Les États membres communiquent les coordonnées des autorités compétentes à la Commission et aux autres États membres. La Commission publie et met régulièrement à jour la liste des autorités compétentes et des bureaux de liaison.**

**Les autres États membres et les institutions de l'Union respectent le choix de chaque État membre en matière d'autorités compétentes.**

|                         |  |
|-------------------------|--|
| <p><b>Article 5</b></p> | <p>Article 5</p> <p><b><i>6. Lorsque les informations figurant sur le site internet national officiel unique n'indiquent pas les conditions de travail et d'emploi qui doivent être appliquées, cet élément est pris en compte, conformément à la législation et/ou aux pratiques nationales, pour déterminer les sanctions en cas de violation des dispositions nationales adoptées en application de la présente directive, dans la mesure nécessaire pour en assurer le caractère proportionné.</i></b></p> |
|-------------------------|--|

### **Explication**

Ces amendements sont destinés à illustrer la coordination législative qui serait nécessaire en cas d'abrogation de la directive sur le détachement des travailleurs.

Le premier amendement fait passer la protection des travailleurs détachés par les agences de travail intérimaire dans la directive pertinente pour ce type de travail.<sup>74</sup> Ce déplacement semble être l'option la plus cohérente en vue de clarifier le champ d'application de la présente directive.

Le deuxième amendement coordonne la directive d'application de manière à inclure les dispositions sur la coopération administrative précédemment incluses dans la directive détachement. Il inclut également la disposition concernant la nécessité de prendre en compte l'accessibilité des sites internet nationaux officiels uniques lorsqu'il s'agit d'imposer des sanctions aux entreprises d'envoi pour le non-respect des rémunérations et des conditions d'emploi applicables aux travailleurs détachés. Cela reste une mesure d'incitation nécessaire pour pousser les États membres à améliorer la qualité et l'exhaustivité des informations fournies par ces sites web. Ces informations sont particulièrement importantes dans la mesure où ce qui est en jeu est la capacité des travailleurs détachés à connaître leurs droits.

---

**73. Directive 2008/104/CE du Parlement européen et du Conseil du 19 novembre 2008 relative au travail intérimaire.**

# 6. SÉCURITÉ SOCIALE

En ce qui concerne les aspects relatifs à la sécurité sociale, il ne fait aucun doute qu'il s'agit du sujet le plus complexe à réformer. Cela ne découle que partiellement d'obstacles juridiques, bien que ceux-ci jouent un rôle. Les principaux obstacles sont liés à la difficulté politique de modifier les règles actuelles et à la persistance d'importantes différences entre États membres dans l'organisation des systèmes de sécurité sociale.

## Points clés

- Les entreprises d'envoi paient les cotisations sociales au niveau de l'État d'accueil.
- Ces contributions sont versées aux institutions de l'État d'accueil et transférées à celles de l'État d'origine à la fin du détachement.
- Les travailleurs détachés peuvent choisir d'être couverts par le système de sécurité sociale de l'État d'accueil pour les risques temporaires et pour la durée du détachement.

De ce fait, les propositions de cette section prennent le parti d'un plus grand degré de généralité, sans inclure de réformes détaillées sur des aspects spécifiques. Par conséquent, le texte juridique devra certainement être affiné et coordonné pour assurer un fonctionnement harmonieux du système envisagé. En particulier, les modifications proposées font référence à des concepts tels que les « cotisations sociales » qui ne sont pas définis dans le règlement de coordination et qui pourraient avoir une signification différente (ou pas de signification du tout) dans les différents États membres. Comme il a été souligné dans la section 3, les différences dans le niveau des cotisations sociales constituent, après l'entrée en vigueur de la réforme de la directive détachement, **la principale différence en matière de coût du travail lorsqu'il s'agit de travailleurs détachés**. En développant le raisonnement de la Cour

de justice concernant la concurrence déloyale, qui découle de l'application des règles du pays d'origine « si le niveau de protection sociale est plus élevé » dans l'État d'accueil, la proposition articulée dans cette section vise à **égaliser les cotisations de sécurité sociale versées par les entreprises de détachement avec celles applicables aux entreprises locales<sup>75</sup>**, alors que le paiement serait suspendu dans l'État d'origine pour une période correspondante. Si cette idée a déjà émergé dans les débats européens ces dernières années, la présente proposition fait le choix de l'améliorer dans le but de la rendre juridiquement et politiquement plus solide. En particulier, **les cotisations sociales versées par les entreprises d'envoi aux institutions compétentes de l'État d'accueil seraient transférées aux institutions compétentes de l'État d'origine à la fin**

74. Directive 2008/104/CE du Parlement européen et du Conseil du 19 novembre 2008 relative au travail intérimaire.

75. Social security contributions would be calculated as a global amount, without requiring payment for the specific list of items applicable in the given situation.

**de la période de détachement**, sauf si celle-ci dure plus de 24 mois (ou une durée inférieure, suite à la réforme en cours du règlement de coordination). **L'État d'origine conserverait sa totale autonomie quant à la destination de ces revenus**, conformément à l'absence de compétence de l'UE en matière d'organisation des systèmes nationaux de sécurité sociale. Tandis que ces flux permettraient une convergence vers le haut des niveaux de protection sociale<sup>76</sup>, le régime éviterait également les incitations à un « nivellement par le bas » en matière de cotisations sociales.<sup>77</sup> La suspension du paiement des cotisations dans l'État d'origine pendant le détachement pourrait être critiquée car elle constitue une violation de la compétence exclusive des États membres pour organiser leurs systèmes de sécurité sociale. Toutefois, je suis de l'avis que cette intervention suit la même logique que la règle actuelle de l'article 12, qui impose l'affiliation dans l'État d'accueil lorsque le détachement dure plus de 24 mois.

La deuxième étape de cette approche est l'extension de la protection des travailleurs détachés dans le cadre du système de sécurité sociale de l'État d'accueil. Cela impliquerait la **possibilité d'accéder aux prestations du système d'accueil pour les risques liés à la situation de l'emploi pendant la période de détachement**, tels que les **indemnités de maladie**, les **accidents du travail** et les **régimes de chômage temporaire** ou de réduction du temps de travail. Cette deuxième étape est un complément nécessaire de la première, tant pour des raisons politiques que juridiques. D'un point de vue politique, l'extension de la protection des travailleurs détachés vise à **partager le coût de la réforme**, l'État d'accueil prenant en charge une partie de la protection supplémentaire des travailleurs détachés. D'un point de vue juridique, la Cour de justice a jugé dans l'affaire *Finalarte* que les mesures visant à améliorer la protection des travailleurs peuvent constituer une restriction justifiée de la libre prestation de services si elles comportent pour les travailleurs détachés « un avantage réel qui contribue, de manière significative, à leur protection sociale ».<sup>78</sup>

Cette réforme permettrait également de s'écarter des approches plus restrictives en matière de sécurité sociale des travailleurs détachés. Comme les cotisations de sécurité sociale seraient payées dans l'État d'accueil et couvriraient la durée du détachement, la nécessité d'une période d'affiliation d'un mois avant le détachement serait fortement réduite. À terme, cela pourrait également ouvrir de nouvelles voies de simplification, par exemple en dispensant de l'obligation de présenter le certificat A1. Cette approche, qui consiste à **renforcer l'égalité pour gagner en simplicité**, pourrait s'avérer plus intéressante pour les entreprises d'envoi que l'orientation des négociations en cours sur la réforme de la coordination de la sécurité sociale, qui semble plutôt aller dans le sens d'un durcissement des règles existantes. Dans le même contexte, les États membres discutent actuellement de l'introduction d'une forme de notification préalable du détachement aux institutions de sécurité sociale. Celle-ci serait facilement intégrée dans le système proposé ici, le paiement des cotisations de sécurité sociale opérant ainsi comme notification.

---

76. F. DE WISPELAERE et J. PACOLET, *Posting of workers: the impact of social security coordination and income taxation law on welfare states*, 14.

77. En accordant un avantage concurrentiel sur la base de cotisations sociales moins élevées, le cadre juridique actuel incite en fait les États membres d'origine à maintenir leurs cotisations au niveau le plus bas possible, à introduire des plafonds pour le calcul de celles-ci ou à les faire peser autant que possible sur le travailleur.

78. Affaires jointes C-49/98, C-50/98, C-52/98 à C-54/98 et C-68/98 à C-71/98, *Finalarte Sociedade de Construção Civil Lda et autres*, 25 octobre 2001, §42.

Comme pour la section précédente, d'autres options de réforme ont été envisagées, mais finalement écartées. La première est la création d'un système européen autonome de sécurité sociale destiné aux travailleurs mobiles, parfois appelé « 13<sup>e</sup> régime », d'après l'idée originale de Danny Pieters.<sup>79</sup> Cette option est considérée comme étant encore plus difficile à réaliser que la proposition incluse dans cette section. Sans passer par les difficultés politiques et juridiques auxquelles elle se heurterait, il convient également d'ajouter que la confiance dans les institutions de l'Union en ce qui concerne les systèmes de sécurité sociale a quelque peu souffert après la gestion de la précédente crise financière. Une deuxième option écartée est l'affiliation directe des travailleurs détachés dans l'État d'accueil. Une telle option mérite certainement d'être envisagée dans une perspective à plus long terme, mais a finalement été jugée trop complexe dans le contexte politique et juridique actuel. Politiquement parlant, cela impliquerait un transfert de ressources, par rapport au système actuel, de l'État d'origine vers l'État d'accueil, car ce dernier « perdrait » les cotisations sociales des travailleurs détachés. En outre, la rupture du lien avec l'État d'origine créerait une série de problèmes différents pour les travailleurs détachés qui passent d'un État membre doté d'un système de protection sociale fort à un État membre doté d'un système plus faible. Du point de vue des travailleurs détachés, cela pourrait également se traduire par un système moins efficace, car ceux-ci ont, du moins en théorie, intérêt à être affiliés dans leur propre État membre de résidence – que l'on suppose être celui où ils travaillent habituellement. Ce dernier argument peut toutefois être remis en question lorsque le lien avec l'État d'origine est purement artificiel, comme c'est le cas dans la récente affaire *Vueling*, où des travailleurs supposés détachés d'Espagne en France n'avaient jamais vécu dans le premier pays.<sup>80</sup> Si, à l'avenir, le contexte juridique et politique permettait d'explorer cette option, la réforme proposée dans la présente section pourrait constituer un premier pas dans cette direction, en permettant aux pratiques des entreprises d'intégrer déjà l'obligation de payer des cotisations de sécurité sociale dans l'État d'accueil.

Enfin, comme il a été souligné dans la section précédente sur les conditions de travail, il convient de garder à l'esprit qu'en intervenant sur les règles de détachement des travailleurs, on fait apparaître le risque de provoquer une évolution des pratiques des entreprises vers d'autres formes de mobilité. Le principal phénomène dont il faut être conscient dans ce contexte est l'importance accrue de ce que l'on appelle souvent la « pluriactivité », couverte par l'article 13 du règlement de coordination. Cet article est applicable aux **personnes qui exercent une activité salariée/indépendante dans deux ou plusieurs États membres**, et identifie l'État membre compétent pour leur sécurité sociale sur la base de deux règles : a) l'État de résidence du travailleur sera compétent s'il exerce une partie substantielle de son activité dans cet État membre, ou b) s'il n'exerce pas une activité substantielle dans son État membre de résidence, l'État membre dans lequel l'entreprise ou l'employeur a son siège social ou son siège d'exploitation. L'utilisation de cette construction juridique est devenue de plus en plus fréquente ces dernières années, le rapport A1 soulignant une

---

79. D. PIETERS et S. VANSTEENKISTE, *The Thirteenth State. Towards a European Community Social Insurance Scheme for Intra-Community Migrants*, Acco 1993.

80. Voy. Affaires C-370/17 et C-37/18, *Caisse de retraite du personnel navigant professionnel de l'aéronautique civile (CRNPAC)c. Vueling Airlines SA, et Vueling Airlines SA c. Jean-Luc Poignant* (C-37/18)§19, 2 avril 2020.

croissance de 168 279 documents A1 délivrés en vertu de l'article 13 en 2010 à environ 1,1 million de certificats A1 délivrés en 2018.<sup>81</sup> Bien que cette étude ne couvre pas cette situation, il est à nouveau important de suivre de près cette évolution, car le fait de pouvoir présenter une situation comme une situation de « pluriactivité » permet de contourner complètement les règles qui sont (ou seront) applicables aux travailleurs détachés. La mise en place d'un numéro de sécurité sociale unique européen serait une étape importante pour permettre une vérification plus facile de la réalité des activités exercées dans d'autres États membres.<sup>82</sup>

## 6.1. Proposition 4 : Assurer l'égalité des cotisations et améliorer la protection sociale des travailleurs détachés dans l'État d'accueil

| Règlement (CE) n°883/2004  | AMENDEMENT   |
|--|--|
| <p>Article 12</p> <p>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 cette personne ne soit pas envoyée en remplacement d'une autre personne détachée.</p> <p>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.</p> | <p>Article 12</p> <p>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 envoie 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 cette personne ne soit pas envoyée en remplacement <i>d'une autre personne</i>.</p> <p>2. <i>Les employeurs visés au paragraphe 1 qui détachent des travailleurs dans un autre État membre en application de l'article 1er, paragraphe 3, de la directive 96/71/CE sont tenus, pendant la durée du détachement, de verser des cotisations de sécurité sociale à l'institution du lieu de séjour de ces travailleurs. Ces cotisations sont fixées par l'État membre où le travail est effectué, sur le fondement de l'égalité de traitement, au même niveau que celui applicable à un travailleur comparable employé dans le même État membre.</i></p> |

79. F. DE WISPELAERE, L. DE SMEDT et J. PACOLET, *Posting of workers - Report on A1 Portable Documents issued in 2018*, 37.

80. Voy. Commission européenne, Numéro de sécurité sociale européen, Inception Impact Assessment, Ares(2017)5862503, 30 novembre 2017, <https://ec.europa.eu/info/law/better-regulation/have-your-say/initiatives/1222-European-Social-Security-Number>.



*Les États membres veillent à ce que ces cotisations soient calculées comme un montant global unique et fondées sur la rémunération applicable au travailleur détaché conformément à l'article 3, paragraphe 1, de la directive 96/71/CE.*

*Ces contributions sont versées au plus tard avant le premier jour de détachement. Si la durée prévue du détachement est supérieure à un mois, ces contributions sont versées au plus tard avant le premier jour de détachement pour la durée restante du mois en cours et sont versées mensuellement, avant le début de chaque nouveau mois, pour la durée restante du détachement.*

*L'institution compétente de l'État membre visé au paragraphe 1 réduit, pendant la durée du détachement, l'obligation contributive de ces employeurs d'un montant équivalent aux cotisations visées au présent paragraphe, avec un minimum de 0 (zéro) euro.*

*À la fin de la période de détachement, l'institution du lieu de séjour transfère toutes les cotisations versées par l'employeur détachant à l'institution compétente de l'État membre identifié en vertu du paragraphe 1. Si la durée du détachement dépasse la durée prévue au paragraphe 1, les cotisations sont conservées par l'institution du lieu de séjour*

*3. 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.*

|  |   |
|--|---|
| <p><b>Article 21</b></p> <p>Prestations en espèces</p> | <p>Article 21</p> <p>Prestations en espèces</p> <p><b>3. La personne assurée détachée en vertu de l'article 12, deuxième alinéa, dans un État membre autre que l'État membre compétent a droit, pendant la durée du détachement, aux prestations en espèces servies par l'institution du lieu de séjour selon la législation qu'elle applique.</b></p> <p><i>Alternativement, cette personne a le droit de choisir de recevoir ces prestations servies par l'institution compétente identifiée en vertu de l'article 12, premier alinéa. La personne assurée communique immédiatement son choix à l'institution du lieu de séjour.</i></p>  |
|  | <p>Article 63bis</p> <p><b>Règles spéciales concernant les travailleurs détachés et les allocations de chômage temporaires pour événements extraordinaires</b></p> <p><b>1. Les travailleurs détachés dans un État membre autre que l'État membre compétent en vertu de l'article 12, deuxième alinéa, ont droit, sur le fondement de l'égalité de traitement et pendant la durée de leur période initiale de détachement, à des prestations de chômage temporaire en cas d'arrêt total ou partiel de la production dû à des événements ou circonstances extraordinaires. Si ces événements ou circonstances ne permettent pas au travailleur détaché de retourner dans l'État membre compétent, la période initiale de détachement est renouvelée jusqu'à ce que ce retour soit possible</b></p> <p><i>Alternativement, cette personne a le droit de choisir de recevoir ces prestations servies par l'institution compétente identifiée en vertu de l'article 12, premier alinéa. La personne assurée communique immédiatement son choix à l'institution du lieu de séjour.</i></p> |

|  |  |
|--|--|
|  | <p><b>2. L'institution compétente d'un État membre dont la législation subordonne l'acquisition, le maintien, le recouvrement ou la durée du droit aux prestations à l'accomplissement soit de périodes d'assurance, soit de périodes d'emploi, soit de périodes d'activité non salariée, tient compte, dans la mesure nécessaire, des périodes d'assurance, d'emploi ou d'activité non salariée accomplies sous la législation de tout autre État membre comme si elles avaient été accomplies sous la législation qu'elle applique.</b></p> <p><b>Toutefois, lorsque la législation applicable subordonne le droit aux prestations à l'accomplissement de périodes d'assurance, les périodes d'emploi ou d'activité non salariée accomplies sous la législation d'un autre État membre ne sont prises en compte qu'à la condition que ces périodes eussent été considérées comme périodes d'assurance si elles avaient été accomplies en vertu de la législation applicable.</b></p> |
|--|--|

### **Explication**

Le premier de ces amendements établit l'obligation pour les employeurs détachant des travailleurs de payer des cotisations sociales dans l'État d'accueil au niveau qui serait applicable aux travailleurs locaux comparables. Ce faisant, il clarifie l'application du système à la situation spécifique des travailleurs détachés, les différenciant ainsi des autres formes de mobilité temporaire de la main-d'œuvre en dehors de la prestation de services (voyages d'affaires, conférences à l'étranger).

L'identification explicite de la base de calcul de ces cotisations est importante afin d'éviter des situations où l'État d'origine limiterait le paiement des cotisations de sécurité sociale par un « plafond » pour la rémunération à prendre en compte. Le système mis en place par cet amendement doit également être lu en liaison avec la création d'un site web national pour permettre un paiement simplifié de ces cotisations par voie numérique (voir proposition 5 ci-dessous).

Les deuxième et troisième amendements étendent certaines protections aux travailleurs détachés, notamment en ce qui concerne le paiement en espèces des congés de maladie ou de maternité, ainsi que les régimes spéciaux de chômage pour les situations extraordinaires (comme ceux mis en place pendant la crise du covid-19). Il est important de noter que ces amendements incluent la possibilité pour les travailleurs détachés de choisir de recevoir des prestations des institutions de l'État d'origine. Cela est nécessaire pour tenir compte des situations où un travailleur détaché passe d'un État membre caractérisé par une protection sociale plus forte à un État membre où la protection est plus faible.

Comme il a été mentionné dans l'introduction de la section, ces modifications visent à fournir des orientations pour une éventuelle mise en œuvre de ce système. Par rapport à celles qui figurent dans d'autres sections, elles nécessiteraient un travail d'harmonisation plus important avec le reste du règlement de coordination, ainsi que, éventuellement, avec les actes d'exécution.

# 7. SUIVI ET CONTRÔLE

Le dernier aspect du détachement des travailleurs qui sera couvert dans cette étude est celui des mesures de suivi et de contrôle. Comme il a été souligné dans l'introduction, la présente étude n'explore pas les questions liées au détachement illégal et au travail non déclaré. Par conséquent, je n'aborderai les mesures de surveillance et de contrôle qu'en relation avec les propositions faites dans les sections précédentes et dans leur prolongement.

## Points clés

- Les sites internet nationaux officiels uniques permettent le **paiement des cotisations sociales**.
- La preuve de ce paiement **remplace les autres formes de notification préalable**.
- L'Autorité européenne du travail, avec le soutien et la contribution des États membres, construit un **site web européen unique** donnant accès aux informations relatives aux salaires et aux conditions de travail applicables aux travailleurs détachés.

Le point politique général qui devrait être mis en avant par ces changements est **un échange entre une protection renforcée des travailleurs détachés, par l'application stricte du principe d'égalité de traitement, et une simplification des procédures de détachement légal**. En particulier, l'accès aux informations relatives aux salaires et aux conditions de travail applicables aux travailleurs détachés devrait être rendu plus facile et plus transparent et, à terme, automatisé.

L'objectif de simplification ne peut être atteint que partiellement par des modifications du droit dérivé. Celles-ci seront couvertes par les explications ci-dessous. Dans le même temps, les actes d'exécution et les autres formes d'intervention technique devraient s'efforcer

**d'apporter une solution innovante basée sur des outils numériques pour automatiser les opérations typiques intervenant dans la détermination des conditions applicables aux travailleurs détachés.** Ces mesures devraient permettre aux travailleurs détachés et aux entreprises d'envoi, sur la base des données qu'ils fournissent, d'identifier les conditions de travail spécifiques à un secteur, telles que déterminées par la législation et les conventions collectives applicables dans l'État d'accueil. Ce même outil devrait intégrer la possibilité d'envoyer une notification préalable aux autorités compétentes et, si cette proposition est adoptée, de payer les cotisations sociales applicables. Il va sans dire que ces outils nécessiteraient une quantité de travail importante dans la phase initiale, pour la numérisation et l'extraction des informations pertinentes à travers la législation et (surtout) les conventions collectives. Toutefois, après cet

effort initial, la maintenance des informations nécessiterait souvent de simples changements de valeurs numériques. **L'objectif final de ces réformes devrait être de simplifier autant que possible les procédures pour opérer un détachement légal dans un autre État membre, tout en assurant l'application du principe d'égalité de traitement et de l'égalité des cotisations applicables aux travailleurs détachés.**

## 1. Proposition 5 : création de portails nationaux à guichet unique

| DIRECTIVE 2014/67/EU | AMENDEMENT   |
|----------------------|--|
| Article 5            | <p>Article 5</p> <p><i>(g) veillent à ce que le site internet national officiel unique permette aux employeurs de travailleurs détachés de s'acquitter, par voie électronique, de leur obligation de verser des cotisations, conformément à l'article 12, deuxième paragraphe, du règlement (CE) n° 883/2004. Lors du paiement, le site internet national officiel unique fournit à l'employeur une preuve de paiement.</i></p> <p><i>Le document obtenu sur le site web national officiel unique permet aux autorités de l'État d'accueil d'accéder par voie électronique aux informations requises en vertu de l'article 9, lettre a).</i></p> |

Article 9

(a) l'obligation, pour un prestataire de services établi dans un autre État membre, de procéder à une simple déclaration auprès des autorités nationales compétentes, au plus tard au début de la prestation de services, dans la langue officielle ou l'une des langues officielles de l'État membre d'accueil ou dans une autre langue ou d'autres langues acceptées par l'État membre d'accueil, contenant les informations nécessaires pour permettre des contrôles factuels sur le lieu de travail, portant notamment sur:

- i) l'identité du prestataire de services;
- ii) le nombre prévu de travailleurs détachés clairement identifiables;
- iii) les personnes visées aux points e) et f);
- iv) la durée prévue du détachement ainsi que les dates prévues pour le début et la fin du détachement;
- v) l'adresse ou les adresses des lieux de travail; et
- vi) la nature des services justifiant le détachement;

Article 9

(a) l'obligation, pour un prestataire de services établi dans un autre État membre, de procéder à une simple déclaration auprès des autorités nationales compétentes, au plus tard au début de la prestation de services, dans la langue officielle ou l'une des langues officielles de l'État membre d'accueil ou dans une autre langue ou d'autres langues acceptées par l'État membre d'accueil, contenant les informations nécessaires pour permettre des contrôles factuels sur le lieu de travail, portant notamment sur:

- i) l'identité du prestataire de services;
- ii) le nombre prévu de travailleurs détachés clairement identifiables;
- iii) les personnes visées aux points e) et f);
- iv) la durée prévue du détachement ainsi que les dates prévues pour le début et la fin du détachement;
- v) l'adresse ou les adresses des lieux de travail; et
- vi) la nature des services justifiant le détachement;

***Les États membres évitent la duplication des obligations administratives, en veillant à ce que le respect de l'obligation prévue par l'article 12, deuxième paragraphe, du règlement 883/2004 remplace l'obligation d'introduire la simple déclaration en vertu de l'alinéa précédent.***

En cas d'abrogation de la directive détachement (et de même tout au long du texte) :

| DIRECTIVE 2014/67/EU   | AMENDEMENT   |
|--|--|
| <p>Article 1</p> <p>1. La présente directive instaure un cadre commun établissant un ensemble de dispositions, de mesures et de mécanismes de contrôle appropriés en vue de l'amélioration et de l'uniformisation de la mise en œuvre, de l'application et de l'exécution dans la pratique de la directive 96/71/CE, ainsi que les mesures visant à prévenir et à sanctionner toute violation et tout contournement des règles applicables, et est sans préjudice du champ d'application de la directive 96/71/CE.</p> <p>La présente directive vise à garantir le respect du niveau approprié de protection des droits des travailleurs détachés pour une prestation transfrontalière de services, notamment l'exécution des conditions de travail et d'emploi applicables dans l'État membre où le service doit être fourni conformément à l'article 3 de la directive 96/71/CE, tout en facilitant l'exercice de la liberté de prestation de services pour les prestataires de services et en favorisant une concurrence loyale entre ces derniers, et donc en soutenant le fonctionnement du marché intérieur.</p> | <p>Article 1</p> <p>1. La présente directive instaure un cadre commun établissant un ensemble de dispositions, de mesures et de mécanismes de contrôle appropriés en vue de l'amélioration et de l'uniformisation de la mise en œuvre, de l'application et de l'exécution dans la pratique de <i>l'article 7bis du règlement 492/2011</i>, ainsi que les mesures visant à prévenir et à sanctionner toute violation et tout contournement des règles applicables, et est sans préjudice du champ d'application de <i>l'article 7bis du règlement 492/2011</i>.</p> <p>La présente directive vise à garantir le respect du niveau approprié de protection des droits des travailleurs <i>dans le contexte d'une prestation transfrontalière de services</i> notamment l'exécution des conditions de travail et d'emploi applicables dans l'État membre où le service doit être fourni conformément à <i>l'article 7bis du règlement 492/2011</i>, tout en facilitant l'exercice de la liberté de prestation de services pour les prestataires de services et en favorisant une concurrence loyale entre ces derniers, et donc en soutenant le fonctionnement du marché intérieur.</p> |

## **Explication**

Le deuxième amendement représente un exemple des besoins de coordination législative entraînés par le choix du scénario 2 dans la section 5 (l'abrogation de la directive détachement).

Le premier amendement modifie la directive d'application pour **rendre obligatoire la création de sites internet nationaux afin de permettre le paiement par voie numérique des cotisations sociales**, suite aux modifications proposées dans la section précédente. Il garantit également que ce paiement a) remplace l'obligation de notification préalable, puisque le paiement comprendra les informations relatives à la durée du détachement dans l'État d'accueil, et b) inclue la possibilité technique pour les autorités de l'État d'accueil d'accéder directement aux informations introduites par l'entreprise de détachement au moment du paiement des cotisations. Cela pourrait se faire par des outils numériques, tels que l'inclusion d'un instrument de QR code suffisamment sécurisé, ou en incluant les informations directement dans le document.

Un autre développement qui n'a pour le moment pas été inclus dans la proposition est de continuer sur la voie de la simplification. Le choix de l'outil numérique permettrait, à terme, de simplifier les documents à conserver pendant le détachement, de sorte que l'entreprise d'envoi devrait les présenter au moment du paiement de la cotisation sociale sur le site internet national. **Le QR code (ou un dispositif technologique similaire) figurant sur le document permettrait alors aux autorités, telles que les inspections du travail, de l'État d'accueil d'accéder à ces documents sans devoir en conserver des copies papier sur le lieu de travail ou dans l'État d'accueil.**



## 7.2. Proposition 6 : Création d'un portail européen unique

| Règlement (EU) 2019/1149  | AMENDEMENT  |
|---|---|
| <p>Article 5</p> <p>Informations sur la mobilité de la main-d'œuvre</p> <p>(c) aide les États membres à se conformer aux obligations qui leur incombent en ce qui concerne l'accès aux informations relatives à la libre circulation des travailleurs ainsi que la diffusion de celles-ci, notamment énoncées à l'article 6 de la directive 2014/54/UE et à l'article 22 du règlement (UE) 2016/589, à la coordination de la sécurité sociale telle que prévue à l'article 76, paragraphes 4 et 5, du règlement (CE) no 883/2004, ainsi qu'au détachement de travailleurs tel qu'énoncé à l'article 5 de la directive 2014/67/UE, y compris par référence à des sources d'information nationales telles que les sites internet nationaux officiels uniques;</p> | <p>Article 5</p> <p>Informations sur la mobilité de la main-d'œuvre</p> <p>(c) aide les États membres à se conformer aux obligations qui leur incombent en ce qui concerne l'accès aux informations relatives à la libre circulation des travailleurs ainsi que la diffusion de celles-ci, notamment énoncées à l'article 6 de la directive 2014/54/UE et à l'article 22 du règlement (UE) 2016/589, à la coordination de la sécurité sociale telle que prévue à l'article 76, paragraphes 4 et 5, du règlement (CE) no 883/2004, ainsi qu'au détachement de travailleurs tel qu'énoncé à l'article 5 de la directive 2014/67/UE, y compris par référence à des sources d'information nationales telles que les sites internet nationaux officiels uniques;</p> <p><i>À cette fin, l'Autorité met en place, dans les quatre ans suivant l'entrée en vigueur du présent texte, un site internet unique à l'échelle de l'Union faisant office de portail unique pour accéder aux informations relatives aux conditions d'emploi applicables, conformément à l'article 3 de la directive 1996/71/CE.</i></p> <p><i>Les États membres fournissent à l'Autorité les informations nécessaires à inclure dans le site internet unique à l'échelle de l'Union et veillent à ce que les informations actualisées soient transmises à l'Autorité. Le défaut de fourniture de ces informations sera pris en compte conformément à l'article 5 de la directive 2014/67/UE.</i></p> <p><i>L'Autorité aide les États membres à fournir ces informations dans les langues les plus pertinentes en tenant compte des exigences de leur marché du travail.</i></p> |

## Explication

Cet amendement confie à l'Autorité européenne du travail la responsabilité de la création d'un site internet européen unique permettant aux travailleurs détachés et aux entreprises de détachement d'accéder aux informations relatives aux salaires et aux conditions de travail applicables en cas de détachement dans un État membre donné. Cela irait au-delà de la simple référence (c'est-à-dire l'établissement d'hyperliens) aux sites web nationaux, ce qui est actuellement prévu par le règlement établissant l'Autorité. Bien que la création du portail soit assurée par l'Autorité, les informations à inclure devront être fournies par les États membres, sachant que le défaut de fourniture de ces informations serait pris en compte en cas de sanctions infligées pour violation des règles de détachement.

Compte tenu de la quantité de travail que cela impliquerait, il semble inutile de proposer un développement supplémentaire à ce stade. Toutefois, la création de ce portail doit être comprise comme **la première étape du développement d'un portail européen unique pour le détachement des travailleurs**, où les entreprises d'envoi seraient en mesure d'introduire des notifications préalables et/ou de payer des cotisations sociales (conformément à la proposition développée à la section 6) et **d'obtenir automatiquement les informations relatives aux salaires et aux conditions de travail applicables en introduisant les informations nécessaires**. Outre les avantages généraux en termes de simplification et d'accessibilité des informations, l'utilisation d'un site web unique pour l'ensemble de l'Union permettrait d'effectuer une notification préalable unique couvrant plusieurs États membres, comme dans le cas des tournées dans le secteur du spectacle vivant.

# ANNEXE

# BIBLIOGRAPHIE

M. BERNACIAK, *Introduction: social dumping and the EU integration process*, in M. BERNACIAK (ed.), *Market Expansion and Social Dumping in Europe*, Routledge, 2015.

L. BERNTSEN and N. LILLIE, *Breaking the Law? Varieties of social dumping in a panEuropean labour market*, in M. BERNACIAK (ed.), *Market Expansion and Social Dumping in Europe*, Routledge, 2015, 43-60.

E. ÇARO, L. BERNTSEN, N. LILLIE, and I. WAGNER, *Posted Migration and Segregation in the European Construction Sector*, *Journal of Ethnic and Migration Studies*, 41:10, 1600-1620.

N. COUNTOURIS and S. ENGBLOM, 'Protection or Protectionism?': A Legal Deconstruction of the Emerging False Dilemma in European Integration, *European Labour Law Journal*, 6(1), 2015, 23.

J. CREMERS, *In Search of Cheap Labour in Europe: Working and Living Conditions of Posted Workers*, CLR Studies, 2011.

F. DE WISPELAERE, L. DE SMEDT and J. PACOLET, *Posting of workers - Report on A1 Portable Documents issued in 2018*, European Commission, 2020.

F. DE WISPELAERE and J. PACOLET, *An ad hoc statistical analysis on short term mobility - Economic value of posting of workers*, 2016.

F. DE WISPELAERE and J. PACOLET, *Posting of workers: the impact of social security coordination and income taxation law on welfare states*, 2015, 10-11, <https://www.mobilelabour.eu/wp-content/uploads/2017/06/Posting-of-workers-The-impact-of-social-security-coordination-and-income-taxation-law-on-welfare-states.pdf>.

ETUC, *Note on Posted Workers and the COVID-19 Outbreak*, 20 May 2020, <https://www.etuc.org/en/document/etuc-note-posted-workers-and-covid-19-outbreak>.

ETUC, *Proposal for a Social Progress Protocol*, <https://www.etuc.org/en/proposal-social-progress-protocol>.

ETUC, *Revision of the Posting Workers Directive: Eight proposals for improvement*, [https://www.etuc.org/sites/default/files/final\\_report\\_ETUC\\_expert\\_group\\_posting\\_310510\\_EN\\_1.pdf](https://www.etuc.org/sites/default/files/final_report_ETUC_expert_group_posting_310510_EN_1.pdf)

G. FALKNER, *The EU's decision traps and their exits*, in G. Falkner (ed.), *The EU's Decision Traps: Comparing Policies*, Oxford University Press, 2011, 1-17.

IDEA Consult and ECORYS Netherlands, *Study on the Economic and Social Effects Associated with the Phenomenon of Posting of Workers in the EU*, 2011.

ISMERI, *Preparatory study for an Impact Assessment concerning the possible revision of the legislative framework on the posting of workers in the context of the provision of services*, European Commission -DG EMPL, 2012.

A. LUBOW and S. K. SCHMIDT, *A hidden champion? The European Court of Justice as an agenda-setter in the case of posted workers*, *Public Administration*, 2020, 1-14.

T. NOVITZ and R. ANDRIJASEVIC, *Reform of the Posting of Workers Regime - An Assessment of the Practical Impact on Unfree Labour Relations*, *Journal of Common Market Studies*, 2020, 1-17.

OECD, *International Migration Outlook 2019*, OECD Publishing, 18.

D. PIETERS and S. VANSTEENKISTE, *The Thirteenth State. Towards a European Community Social Insurance Scheme for Intra-Community Migrants*, Acco 1993.

J. PISANI-FERRY, *Why Are Voters Ignoring Experts?*, *Social Europe*, 5 July 2016, <https://www.socialeurope.eu/voters-ignoring-experts>.

I. WAGNER, *Workers without Borders: Posted Work and Precarity in the EU*, Cornell University Press, 2018.

B. WAGNER et A. HASSEL, *Posting, subcontracting and low-wage employment in the German meat industry*, *Transfer*, 22(2), 2016, 163-178.

Gauche Unitaire Européenne · Gauche Verte Nordique

GRUPE PARLEMENTAIRE EUROPÉEN



**GUE/NGL**

[www.guengl.eu](http://www.guengl.eu)