



# Détachement de travailleurs et mise en concurrence des modèles sociaux

Quelles réponses  
aujourd'hui ?



# Une liberté inscrite dans les traités depuis 1958

## *Article 56 TFUE*

(ex-article 49 TCE)

Dans le cadre des dispositions ci-après, **les restrictions à la libre prestation des services à l'intérieur de l'Union sont interdites** à l'égard des ressortissants des États membres établis dans un État membre autre que celui du destinataire de la prestation.

Les services visent toutes les prestations fournies  
normalement contre rémunération

- a) des activités de caractère industriel,
- b) des activités de caractère commercial,
- c) des activités artisanales,
- d) les activités des professions libérales

*Article 57 TFUE*

# Les libertés économiques supposent

- l'élimination de toute discrimination à l'encontre du prestataire de services **établi dans un autre État membre (condition de validité de la libre prestation)**
- la suppression de toute restriction lorsqu'elle est de nature à prohiber, à gêner ou à rendre moins attrayantes les activités du prestataire établi dans un autre État membre, **où il fournit légalement des services analogues**

# Le contexte avant 1966

la jungle en matière  
sociale : réaction  
France : Affaire  
Rush Portuguesa de  
1990

Geschäftliche Empfehlungen

## PORTUGIESISCHE ARBEITSKRÄFTE

auf Werkvertragsbasis bieten wir an!

- qualifizierte Maurer
- Einschaler/Zimmerer
- Eisenflechter für Betongewerke
- sowie sehr fleißige Hilfskräfte

gegenüber  
deutschen  
Löhnen:

**50%**

garantiert

billiger

für alle Berufssparten!  
(auch Tiefbau/Abbruch/Renovierung)

### EURO-WORK-LISSABON

KONTAKTAUFNAHME:

Unsere Arbeiter verfügen über alle erforderlichen Steuer- und Sozialdokumente für den deutschen Arbeitsmarkt

Spieleautomaten

# L'introduction de la directive 96/71

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

*Journal officiel n° L 018 du 21/01/1997 p. 0001 -  
0006*

# Objectifs de la directive: concilier liberté économique et droits sociaux

- « la réalisation du marché intérieur offre un cadre dynamique à la prestation de services transnationale en invitant un nombre croissant d'entreprises à détacher des travailleurs »
- elle « nécessite une concurrence loyale et des mesures garantissant le respect des droits des travailleurs; »

# Définitions et Cadres juridiques

Cadre européen /cadres nationaux  
Droit du travail /droit de la sécurité  
sociale

# Une opération complexe



Règlements  
communautaires de  
sécurité sociale 883/2004 et  
987/2009

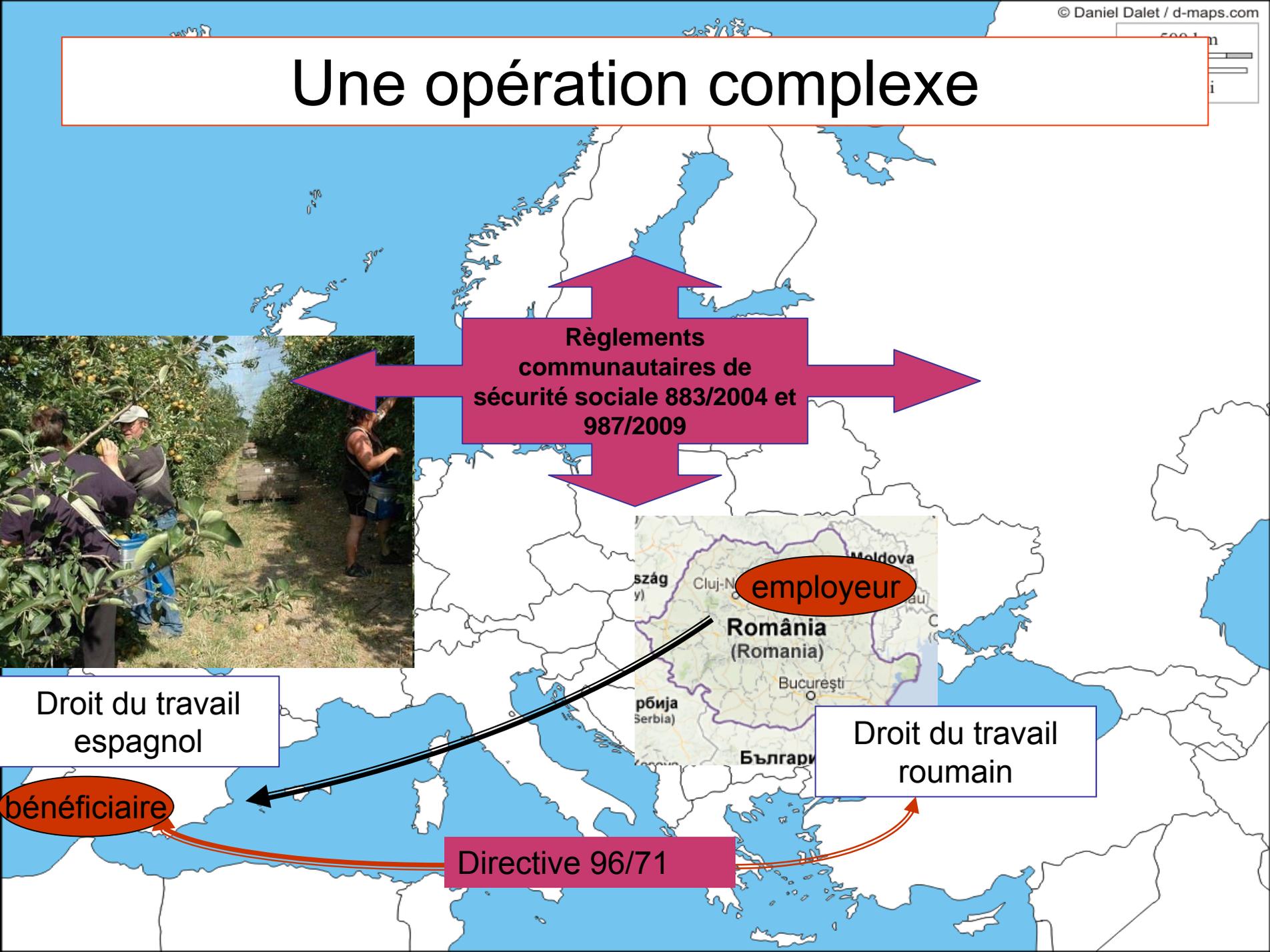


Droit du travail  
espagnol

Droit du travail  
roumain

bénéficiaire

Directive 96/71



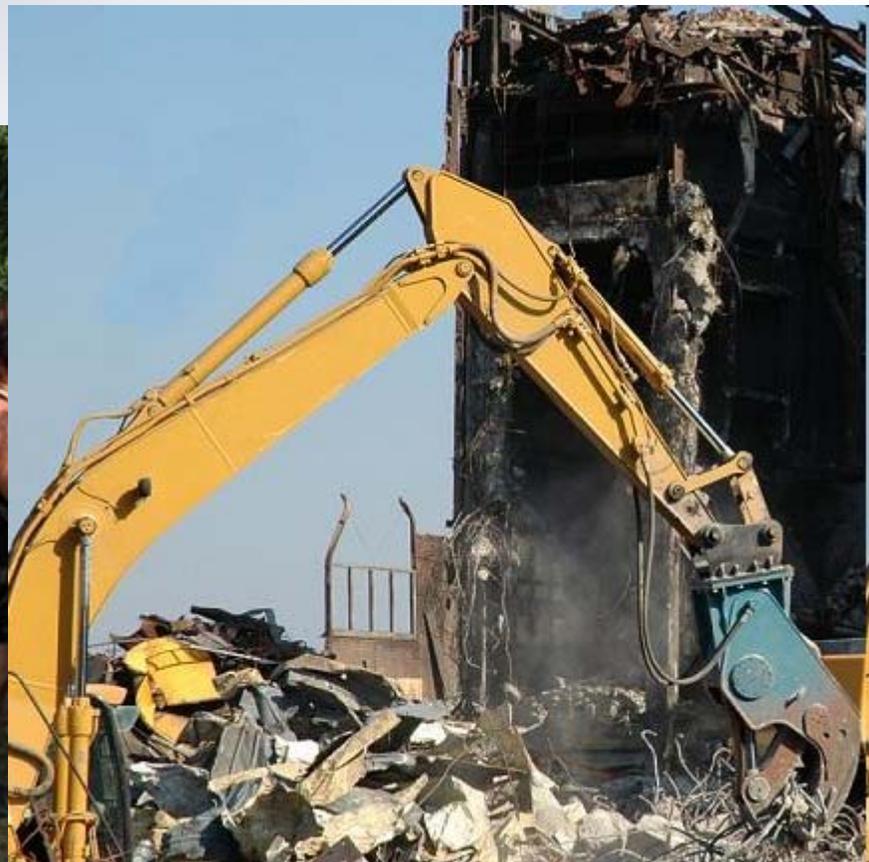
# Les formes du détachement en droit du travail

art.1 §3 directive 96/71

3. La présente directive s'applique dans la mesure où **les entreprises** visées au paragraphe 1 prennent l'une des mesures transnationales suivantes:
- a) détacher un travailleur, pour leur compte et sous leur direction, sur le territoire d'un État membre, **dans le cadre d'un contrat conclu entre l'entreprise d'envoi et le destinataire de la prestation de services** opérant dans cet État membre, pour autant qu'il existe une relation de travail entre l'entreprise d'envoi et le travailleur pendant la période de détachement ou
  - b) **détacher un travailleur** sur le territoire d'un État membre, **dans un établissement ou dans une entreprise appartenant au groupe**, pour autant qu'il existe une relation de travail entre l'entreprise d'envoi et le travailleur pendant la période de détachement ou
  - c) détacher, en tant **qu'entreprise de travail intérimaire** ou en tant **qu'entreprise qui met un travailleur à disposition**, un travailleur à une entreprise utilisatrice établie ou exerçant son activité sur le territoire d'un État membre, pour autant qu'il existe une relation de travail entre l'entreprise de travail intérimaire ou l'entreprise qui met un travailleur à disposition et le travailleur pendant la période de détachement.

# Les formes du détachement identifiées en Europe et en France

- le détachement d'un travailleur dans le cadre d'une prestation de services: l'entreprise se déplace avec sa main d'œuvre pour réaliser une prestation
  - le détachement d'un travailleur dans un établissement d'une entreprise ou dans une entreprise d'un même groupe
  - le détachement d'un travailleur par une entreprise de travail temporaire, la location de main d'oeuvre
- + en France : le détachement pour le compte de l'employeur (sans tiers)



# Le cadrage des droits sociaux par la directive 96/71

# Renoncer partiellement à l'application de la législation de l'Etat d'envoi - art.3§1

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 détachés sur leur territoire les conditions de travail et d'emploi concernant **les matières visées** ci-après qui, dans l'État membre sur le territoire duquel le travail est exécuté, **sont fixées**:

- par **des dispositions législatives, réglementaires ou administratives**

et/ou

- **par des conventions collectives ou sentences arbitrales déclarées d'application générale** au sens du paragraphe 8, dans la mesure où elles concernent les activités visées en annexe:

# Le respect d'un noyau dur de règles applicables dans l'Etat d'accueil

- a) **les périodes maximales de travail et les périodes minimales de repos;**
- b) la durée minimale des congés annuels payés;
- c) les **taux de salaire minimal**, y compris ceux majorés pour les heures supplémentaires; le présent point ne s'applique pas aux régimes complémentaires de retraite professionnels;
- d) **les conditions de mise à disposition des travailleurs, notamment par des entreprises de travail intérimaire;**
- e) **la sécurité, la santé et l'hygiène au travail;**
- f) les mesures protectrices applicables aux conditions de travail et d'emploi des femmes enceintes et des femmes venant 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. »

# La cour de justice et l'application du noyau dur: affaire Laval un Partneri du 18 12 2007

- La liste des matières est une liste limitative:
- « le niveau de protection qui doit être garanti aux travailleurs détachés sur le territoire de l'État membre d'accueil est limité, en principe, à celui prévu à l'article 3, paragraphe 1, premier alinéa, sous a) à g), de la directive 96/71, à moins que lesdits travailleurs ne jouissent déjà, par application de la loi ou de conventions collectives dans l'État membre d'origine, de conditions de travail et d'emploi plus favorables... »
- « Les organisations syndicales ne sauraient imposer aux prestataires des conditions d'emploi portant sur des matières non visées par la directive sans porter atteinte à la libre prestation de services »

# La limitation du droit d'action syndical

- « Si le droit de mener une action collective doit donc être reconnu en tant que droit fondamental faisant partie intégrante des principes généraux du droit communautaire dont la Cour assure le respect, il n'en demeure pas moins que son exercice peut être soumis à certaines restrictions »
- « le caractère fondamental s'attachant au droit de mener une action collective n'est pas de nature à faire échapper une telle action --au champ d'application du droit communautaire »
- « le droit des organisations syndicales d'un État membre de mener des actions collectives--- est susceptible de rendre moins attrayant, voire plus difficile, pour ces entreprises l'exécution de travaux de construction sur le territoire suédois et constitue, de ce fait, une restriction à la libre prestation des services au sens de l'article 49 CE. »

# L'accélération: la directive services à transposer au plus tard le 28 Décembre 2009.

- vise à favoriser la liberté d'établissement et la libre prestation de services
  - en supprimant les contraintes administratives
  - en favorisant la circulation de l'information via les SPOC et les guichets uniques

# Les règles en droit de la sécurité sociale

- **Reglt.883/2004 portant sur la coordination des systèmes de sécurité sociale**

## **Art 12 Règles particulières**

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

# Règlement d'application n°987/2009

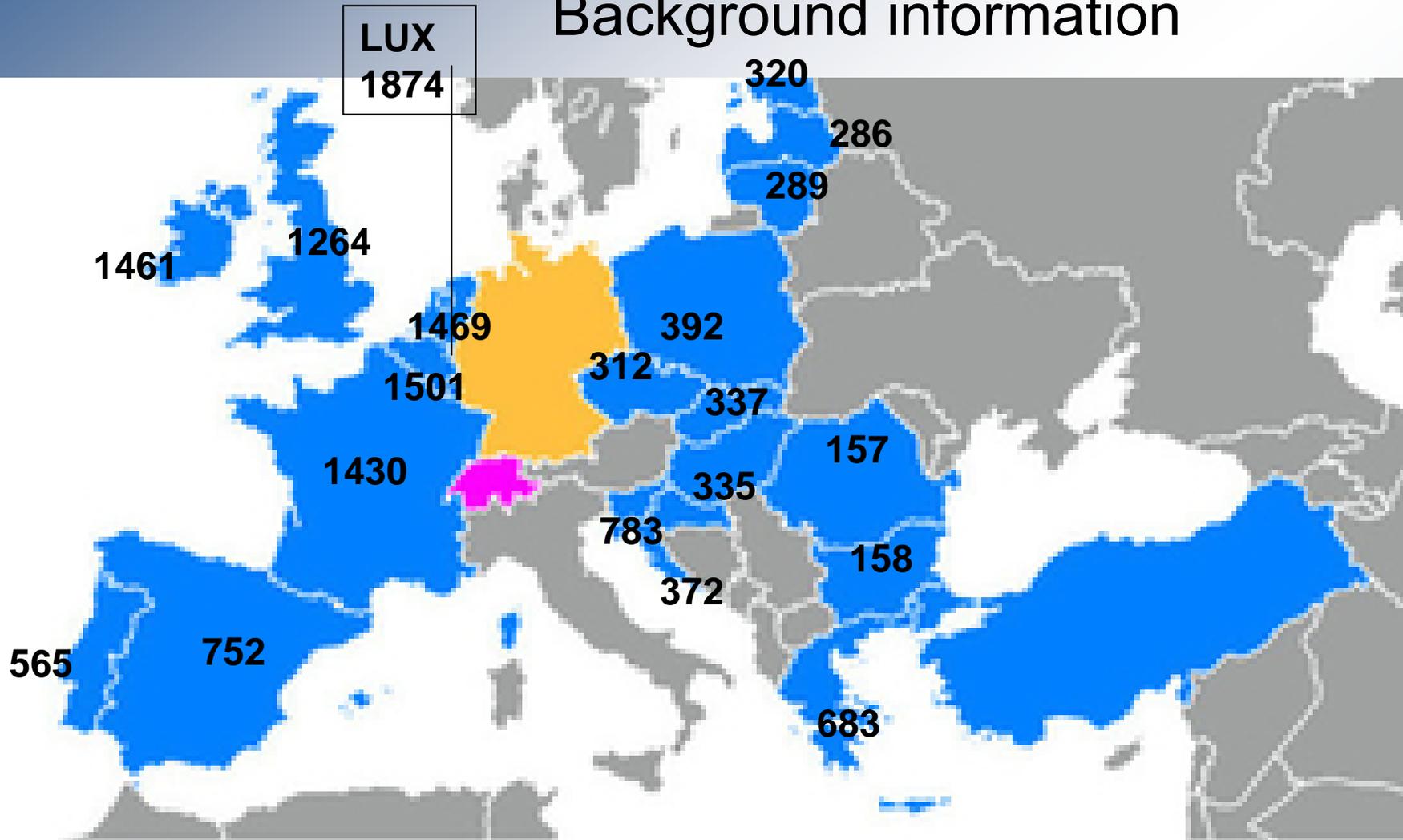
- **Article 14**

- **Précisions relatives aux articles 12 et 13 du règlement de base**

- 1. Aux fins de l'application de l'article 12, paragraphe 1, du règlement de base, une "personne qui exerce une activité salariée dans un État membre pour le compte d'un employeur y exerçant normalement ses activités, et que cet employeur détache dans un autre État membre" peut être une personne recrutée en vue de son détachement dans un autre État membre, à condition qu'elle soit, juste avant le début de son activité salariée, déjà soumise à la législation de l'État membre dans lequel est établi son employeur.
- 2. Aux fins de l'application de l'article 12, paragraphe 1, du règlement de base, les termes "y exerçant normalement ses activités" désignent un employeur qui exerce généralement des activités substantielles, autres que des activités de pure administration interne sur le territoire de l'État membre dans lequel il est établi. Ce point est déterminé en tenant compte de tous les facteurs caractérisant les activités de l'entreprise en question; les facteurs pertinents doivent être adaptés aux caractéristiques propres de chaque employeur et à la nature réelle des activités exercées.

# Contextes économiques, concurrence sociale et réalités des mouvements de main d'œuvre

# Background information



Minimum wages in Europe € (blue)–

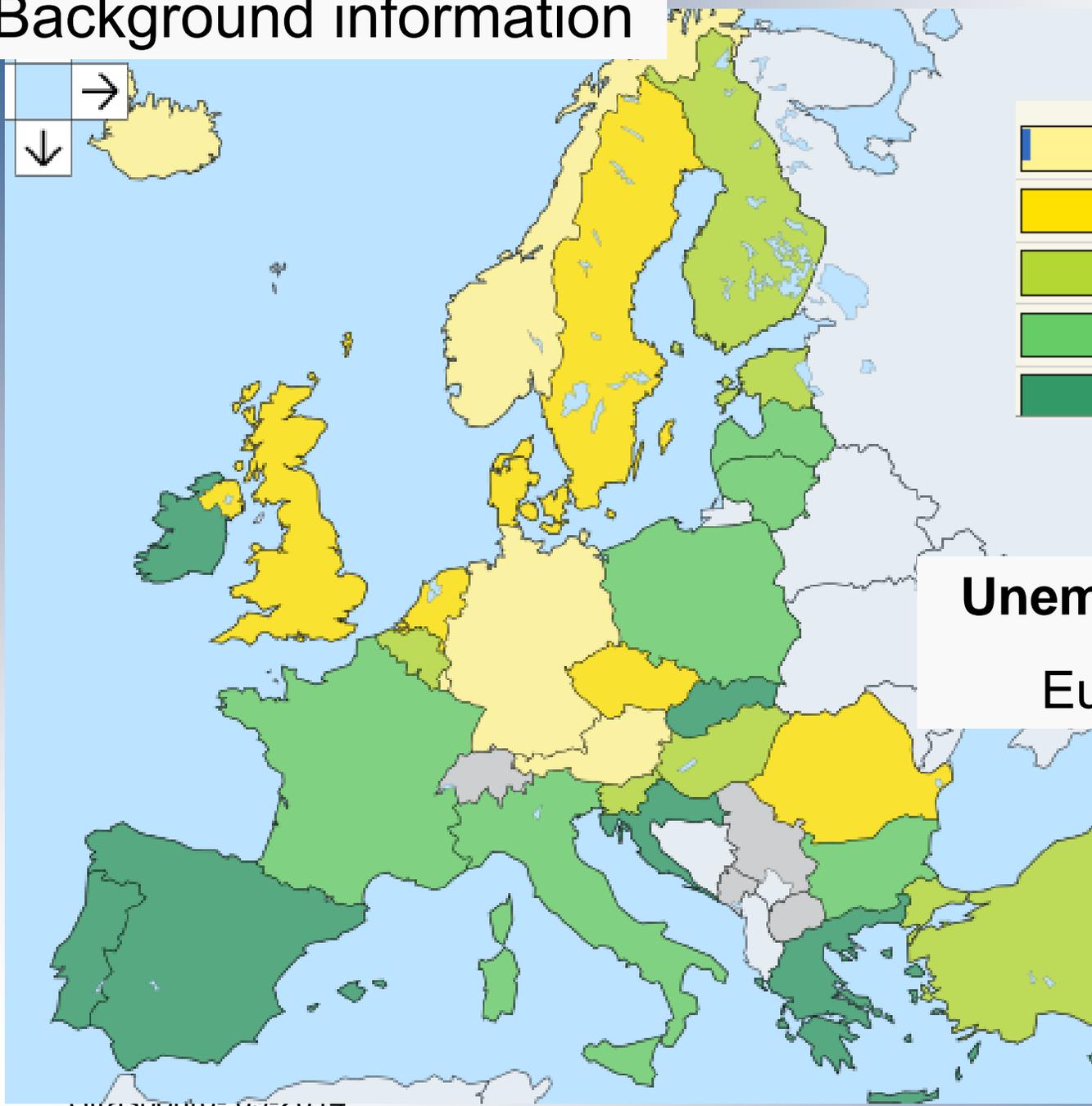
# Background information



	3.5 - 6.5	6
	6.5 - 8.0	6
	8.0 - 10.2	6
	10.2 - 13.0	6
	13.0 - 27.3	7

## Unemployment rate

Eurostat 2013



# Le taux des cotisations patronales pour un salarié non cadre, hors exo

France	Esp	Chypre	Pologne	Lux	IRL
38,90%	24,6%	6,3%	18,81%	12,31%	8,5%

Le détachement reste compétitif en raison des règles:  
Les salariés restent assurés à la sécurité sociale  
dans l'Etat d'établissement  
de leur employeur

**Le détachement est compétitif en  
raison des règles applicables en  
matière de sécurité sociale**

**Les salariés restent affiliés au régime  
de sécurité sociale de leur Etat  
d'origine**

**Règlement de SS 883/2004**

# Absence de données exactes sur le détachement

- **Motifs**

- La suppression des barrières intra communautaires
- Les déclarations préalables ne concernent que 16 Etats membres et elles ne sont pas toujours respectées
- Les certificats E101 délivrés par les régimes de sécurité sociale sont les seuls documents fiables mais aucune donnée sur l'ensemble de l'UE

Des mouvements  
de main d'œuvre  
dans le cadre de  
la circulation des  
services



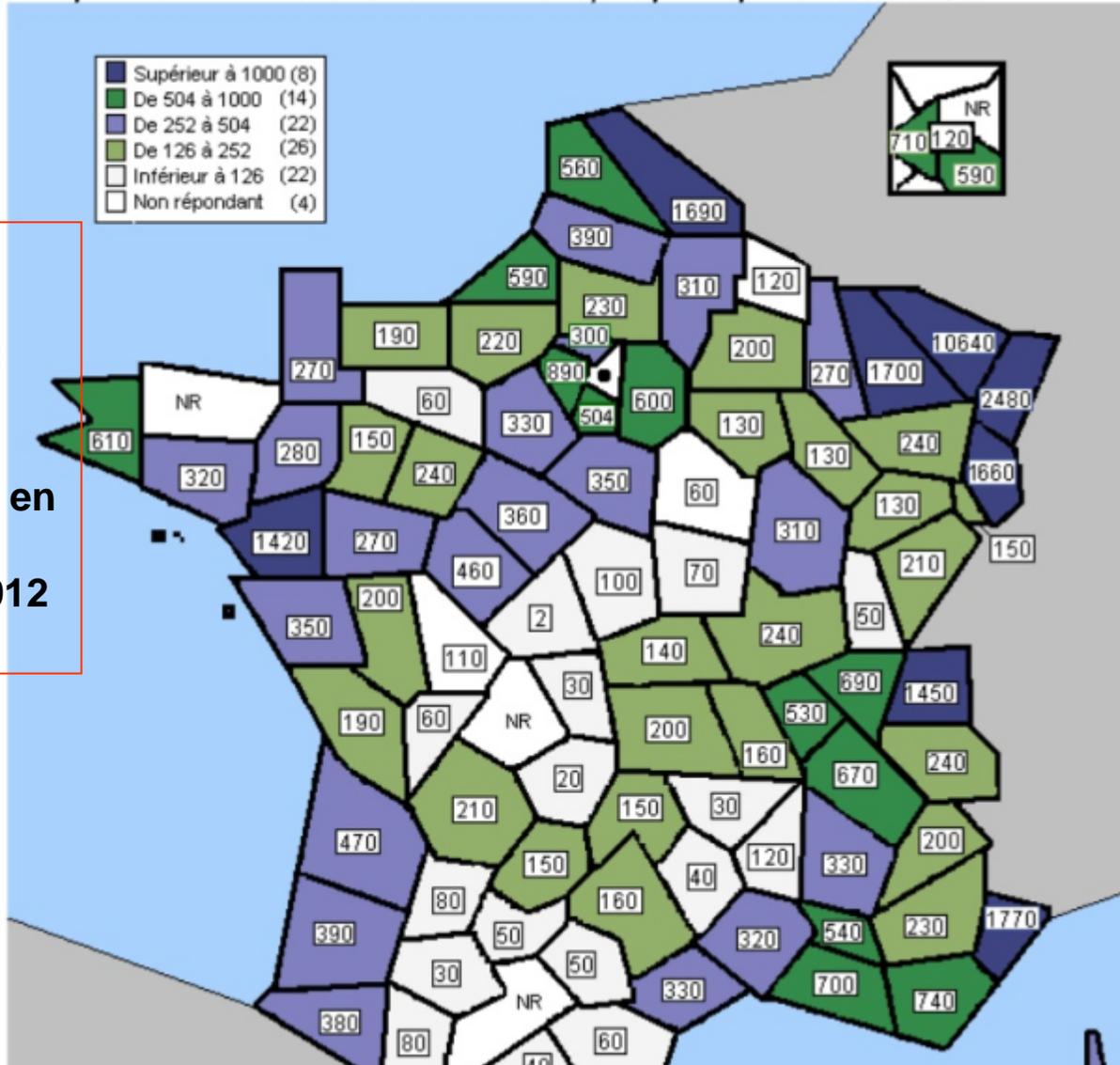
Des mouvements  
de main d'œuvre  
concentrés

-entre Etats  
frontaliers

-entre Etats selon  
disponibilité et  
coût de main  
d'œuvre



Carte 2 : Répartition du nombre de déclarations reçues par département en 2011<sup>14</sup>



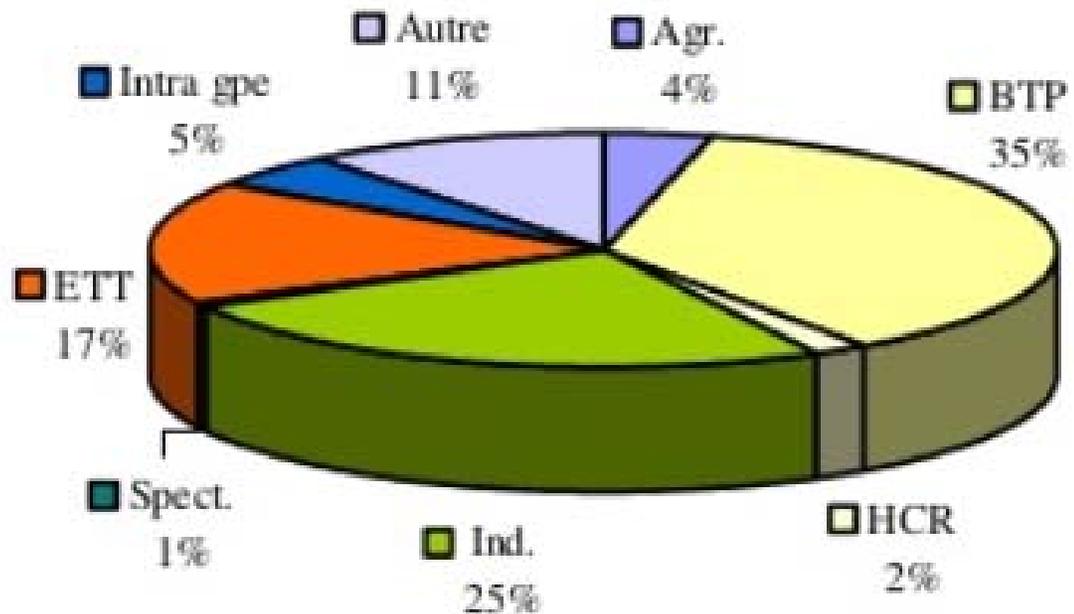
**Analyse des déclarations de détachement des entreprises prestataires de services en France en 2011**  
**DGT Septembre 2012**

# Les secteurs les plus concernés

- La construction
- Le tourisme
- L'agriculture , horticulture
- Les services (nettoyage, gardiennage, intérim, services aux personnes)
- Les spectacles
- Les transports

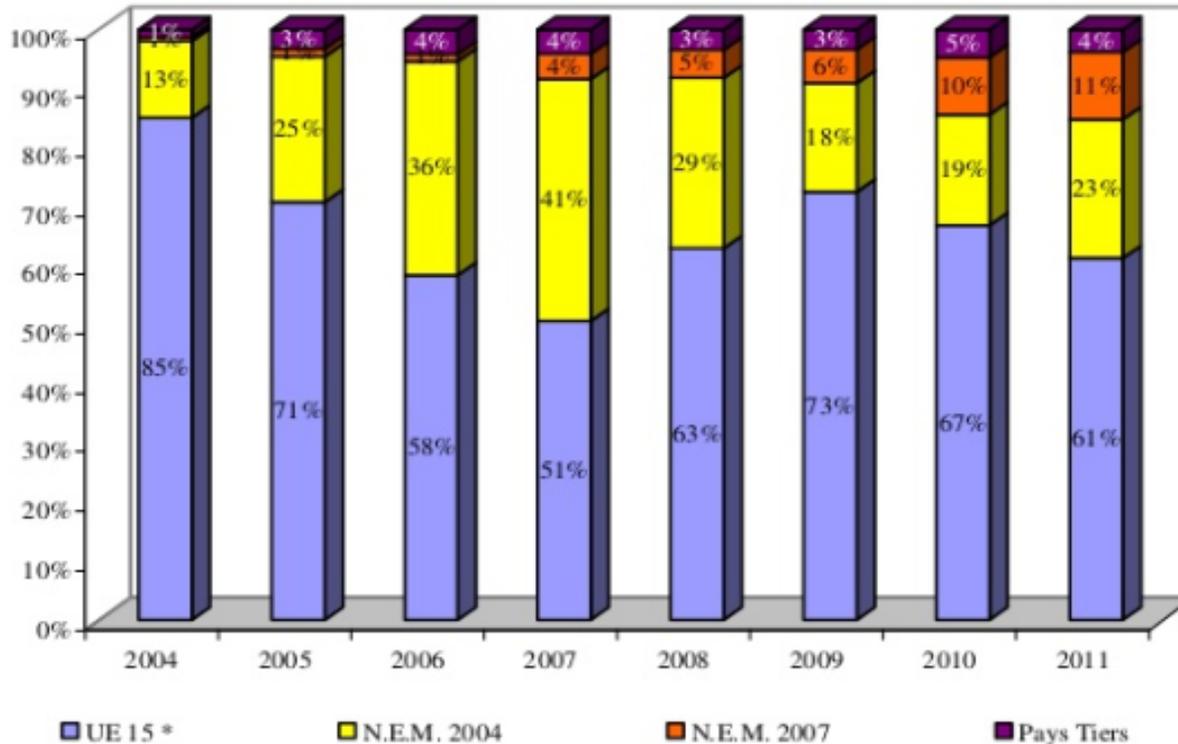
# France: Nombre de jours détachés par secteur en 2011

Analyse des déclarations de détachement des entreprises prestataires de services en France en 2011  
DGT  
Septembre 2012



# France 2011: Réduction des détachements en provenance de l'UE15

Répartition des déclarations par zones d'origine des prestataires depuis 2004



\* la Suisse est intégrée au pôle UE 15

Roumanie, Bulg

Lux,  
Allemagne,  
Pologne

Analyse des déclarations de détachement des entreprises prestataires de services en France en 2011  
DGT  
Septembre 2012

# La DG marché intérieur , la CJUE et la protection des libertés économiques



# Le prestataire doit pouvoir

- Se déplacer avec sa main d'œuvre
  - Sans délai
  - Sans formalités excessives
  - Sans frais , charges administratives et économiques supplémentaires

Impact sur les modalités de  
contrôle de l'Etat d'accueil

# Condamnation de la Belgique

*CJUE 7-10-2010 Aff. Vítor Manuel dos Santos Palhota*

- **La Belgique ne peut subordonner le détachement à l'envoi d'une déclaration de détachement préalable et à la réception d'une notification, à l'employeur, d'un numéro d'enregistrement (délai de cinq jours ouvrables, voir moins dans la pratique) = entrave à la libre prestation de services .**

# Condamnation de la Belgique

*CJUE 7-10-2010 Aff. Vítor Manuel dos Santos Palhota*

- **La Belgique ne peut subordonner le détachement à l'envoi d'une déclaration de détachement préalable et à la réception d'une notification, à l'employeur, d'un numéro d'enregistrement (délai de cinq jours ouvrables, voir moins dans la pratique) = entrave à la libre prestation de services .**

# **Bolkestein : le retour?**

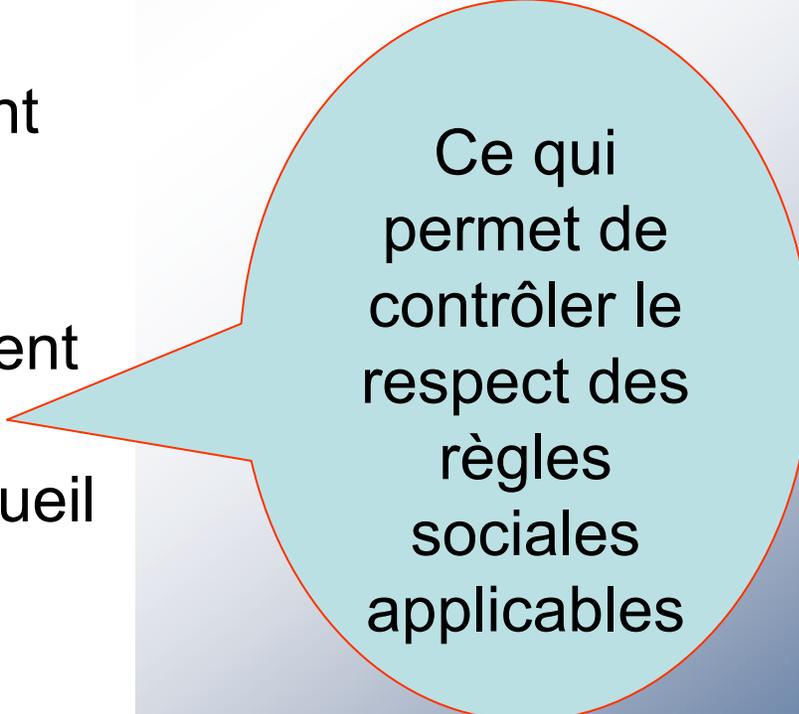
*CJUE, 19 juin 2008 COM c/ Luxembourg*

Luxembourg condamné à alléger ses exigences en matière de contrôle des entreprises

- Exigences trop vagues
- Exigences quant à la tenue des documents sociaux disproportionnées

# Les moyens de contrôle autorisés dans l'Etat d'accueil: jp CJUE

- Déclaration de détachement
- Contrat de travail ou équivalent
- Bulletin de paye
- Les documents qui prouvent l'horaire de travail et le paiement des salaires
- Dans la langue de l'Etat d'accueil
- Pendant la durée du chantier



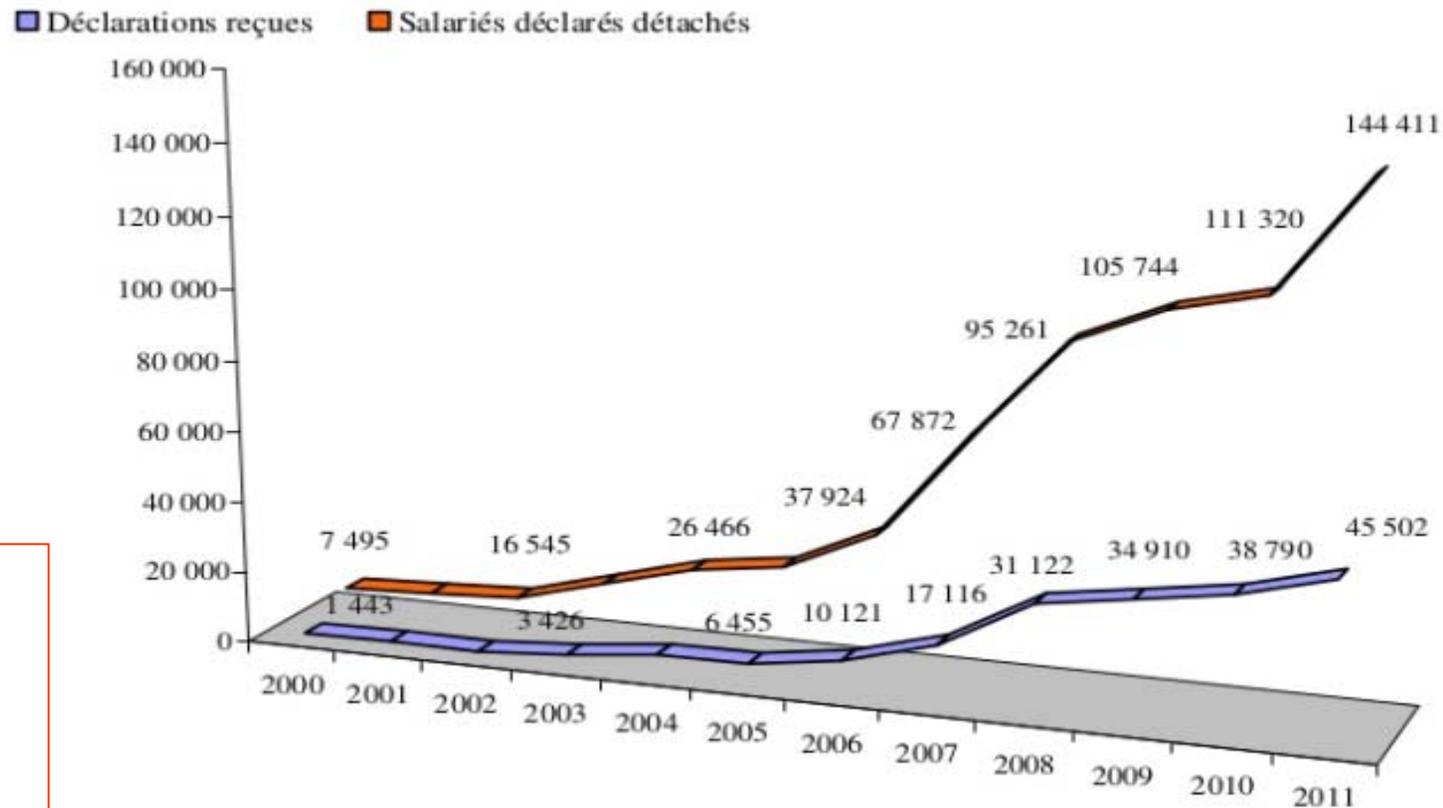
Ce qui permet de contrôler le respect des règles sociales applicables

# Les difficultés rencontrées par les corps de contrôle

- Absence de représentant sur place
- Absence ou véracité des documents
- Identification salarié/ travailleur indépendant
  - Pas de contrôle sur les travailleurs indépendants (HS, Salaires, temps de travail..)

**Hausse des détachements ,hausse  
des fraudes , hausse des tensions**

# France 2011: Croissance des détachements déclarés



**Analyse des déclarations de détachement des entreprises prestataires de services en France en 2011**

**DGT Septembre 2012**

rsité de

**Onze salariés bulgares détachés en sous-traitance sur le site de STX pour le compte de la société lituanienne LITUANA sont en grève pour exiger le paiement de leurs salaires.**

**Les salariés travaillent comme soudeurs à bord du paquebot en construction MSC Magnifica et effectuent 51 heures par semaine au tarif de 2.88 € de l'heure, montant indiqué sur leur contrat alors que verbalement on leur a promis entre 9,50 et 11 €**

**Présente sur le site naval depuis 2007, la société LITUANA intervient sur des travaux de tuyauterie en sous-traitant direct de STX.**

France



# Ryan air devant la justice pour non respect du droit du travail

## Dumping social

- Ryanair persiste à appliquer sur le sol français le droit irlandais, bien moins protecteur. Elle ne s'acquitte en conséquence ni des charges sociales françaises, ni des cotisations au régime de retraite obligatoire du secteur
- Deux syndicats du secteur, dénonçant les pratiques sociales de la compagnie irlandaise low cost, ont porté plainte pour travail illégal
  - 28 JANV 2010



France

# Energy sector hit by strikes over use of foreign workers

- In late January and early February 2009, contract workers at an oil refinery owned by the petroleum group Total took strike action in protest at the employment of Italian and Portuguese workers on a construction project..
- The dispute centred on the subcontracting of a construction project to expand the refinery's capacity to **an Italian engineering company**, which planned **to use its own permanent workforce, consisting of Italian and Portuguese workers**, to carry out the work.
- Hundreds of contract workers at the refinery staged strike action in protest at the use of foreign labour and **alleged discrimination against UK workers**

# ILLEGALE PRAKTIKEN

- Selbst da, wo auf dem Papier der Mindestlohn gezahlt wird, ist es relativ leicht, dagegen zu verstoßen, wenn nur genug kriminelle Energie vorhanden ist. Allerlei Tricks sorgen hier für große, nur mit hohem Aufwand zu kontrollierende Grauzonen und de facto für niedrige Gehälter unter dem Mindestlohn-Niveau:
  - Man kann zum Beispiel die Beschäftigten **planmäßig unbezahlte Überstunden machen lassen**,
  - **Pausen aus der Arbeitszeit herausrechnen**
  - oder **für Kost und Logis überhöhte Preise verlangen**. Auch wenn der Arbeitgeber offiziell den Mindestlohn zahlt, aber **hinterher einen Teil des Geldes bar zurückverlangt**, ist das nur schwer nachzuweisen.

Derrière le salaire minimum apparent , les mêmes pratiques:  
Heures supp non payées  
Pauses non payées  
Déduction excessive pour transports et hébergements  
Remboursement partiel en liquide

# Allemagne: le scandale des abattoirs : 2012



**Salariés polonais détachés chez  
Westfleisch**

**Salaire horaire : 4€**

**Durée journalière du travail : 12H**

**Déduction des frais de logement :  
300€ pour un lit dans un dortoir**

# Les conflits indiquent des tensions

- L'exigence de sécurité juridique du prestataire incompatible avec le modèle social faisant une large place aux partenaires sociaux ?
- Des exigences de simplification incompatibles avec le contrôle effectif ?
- Des pratiques de contournement des règles

# Des fraudes de plus en plus complexes: la réponse de la directive d'exécution 2014/67

Entreprises boîtes aux lettres  
Détachement en cascade  
Faux travailleurs indépendants

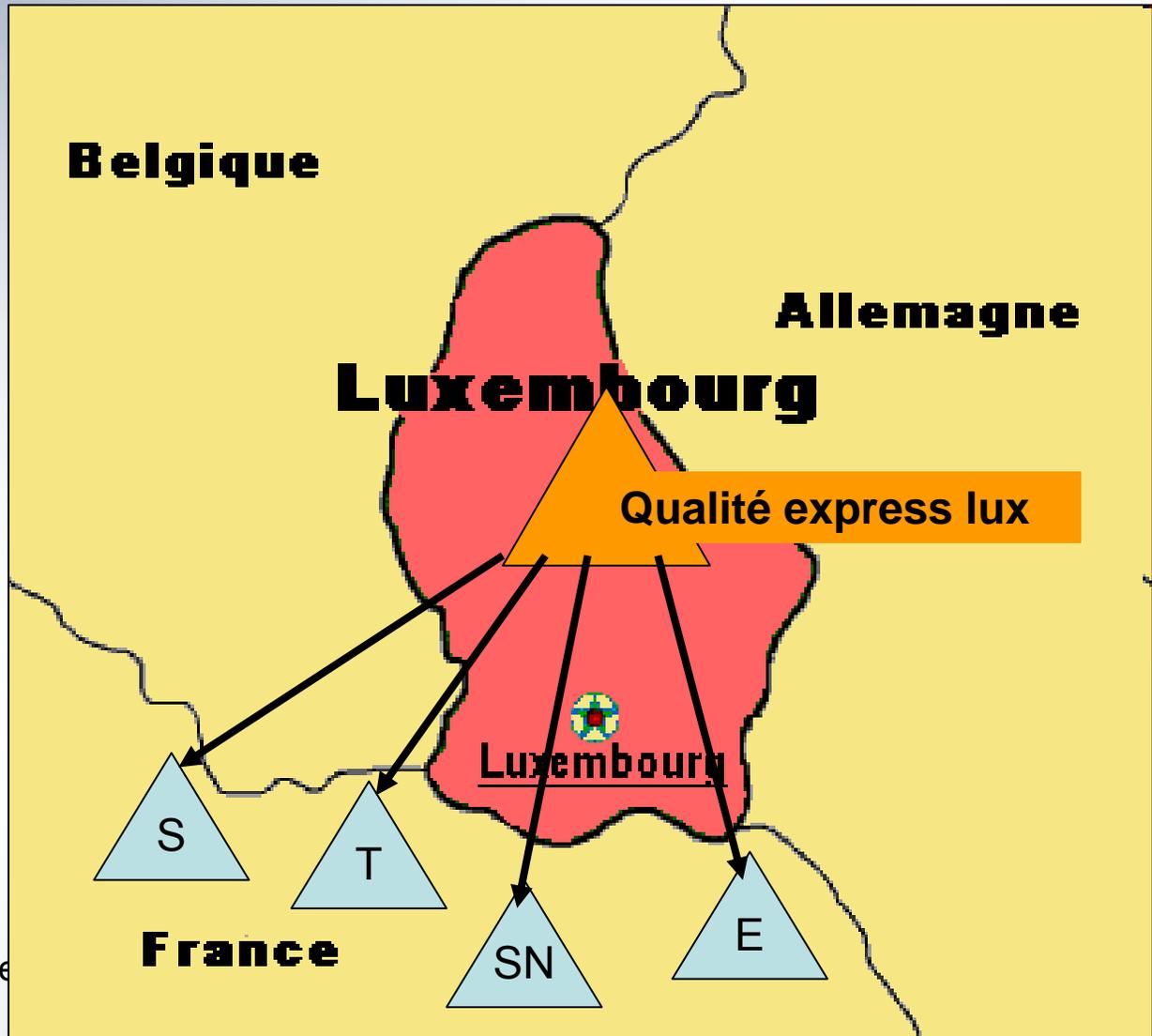
# Exemple 1 : Posting and providers established in a Member State



user

Temporary employment Agency

# Undertaking established in Luxembourg: reality or letter box company?



**Luxembourg**  
Social security contributions :  
12,79%

**France**  
Social security contributions :  
36,9%

ive  
Strasbourg-09-2014

# Exemple 1 : The available rules : only in the field of social security

- Legal benchmarks in the **Regulation 883/2004** (coordination of social security) **Art 12.1** :
- *A person who pursues an activity as an employed person in a Member State on behalf of an employer which normally carries out its activities there*
- In the **Regulation 987/2009 Art 14. 2**. *For the purposes of the application of Article 12(1) of the basic Regulation, **the words “which normally carries out its activities there”** shall refer to an employer **that ordinarily performs substantial activities, other than purely internal management activities**, in the territory of the Member State in which it is established, **taking account of all criteria characterising the activities carried out by the undertaking in question**. The relevant criteria must be suited to the specific characteristics of each employer and the real nature of the activities carried out*

# Tomorrow ? Directive 2014/67 on the enforcement of Directive 96/71/EC

Article 4 2. *"In order to determine whether **an undertaking genuinely performs substantial activities, other than purely internal management and/ or administrative activities**, the competent authorities shall make an overall assessment of all factual elements characterising those activities" ...*



# Such elements may include in particular

- (a) the place where the undertaking has its registered office and administration, uses office space, **pays taxes and social security contributions** and, where applicable, in accordance with national law has a professional licence or **is registered** with the chambers of commerce or professional bodies;
- (b) the place **where posted workers are recruited and from which they are posted** ;
- (c) the law applicable to the contracts concluded by the undertaking with its workers, on the one hand, and with its clients, on the other;
- (d) **the place where the undertaking performs its substantial business activity and where it employs administrative staff;**
- (e) **the number of contracts performed and/or the size of the turnover realised in the Member State of establishment**, taking into account the specific situation of, inter alia, newly established undertakings and SMEs .”

# EXAMPLE 2: a genuine form of posted worker ?



# EX 2° The posted worker in the directive 96/71

- What about a worker who
  - is not working normally in the state where his employer is established/ nor in his state of residence
  - +
  - carries out his work in the territory of different Member States

**<=> Who does not fulfil the conditions laid down in article 2 §1: carries out his work in the territory of a Member State other than the State in which he normally works**



**EXAMPLE 3: is that posting?**

# In matter of social security : no

**DECISION No A2 of 12 June 2009**

**concerning the interpretation of Article 12 of Regulation (EC) No 883/2004 ... on the legislation applicable to posted workers and self-employed workers temporarily working outside the competent State**

- 4. The provisions of Article 12(1) of Regulation (EC) No 883/2004 **shall not apply or shall cease to apply in particular:**
  - (a) if the undertaking to which the worker has been posted places him at the disposal of another undertaking in the Member State in which it is situated;
  - (b) if the worker posted to a Member State is placed at the disposal of an undertaking situated in another Member State;
  - (c) if the worker is recruited in a Member State in order to be sent by an undertaking situated in a second Member State to an undertaking in a third Member State.

# Tomorrow ?

- Art. 4 .3 of the directive on the enforcement of directive 96/71 concerning the posting of workers
- “In order to assess whether a posted worker temporarily carries out his or her work in a Member State other than the one in which he or she normally works, all factual elements characterising such work and the situation of the worker shall be examined. Such elements may include in particular....”

- (a) the work is carried out for a limited period of time in another Member State;
- (b) the date on which the posting starts;
- (c) the posting takes place to a Member State other than the one in or from which the posted worker habitually carries out his or her work according to Regulation (EC) No 593/2008 (Rome I) and/or the Rome Convention;
- (d) the posted worker returns to or is expected to resume working in the Member State from which he or she is posted after completion of the work or the provision of services for which he or she was posted;
- (e) the nature of activities;
- (f) travel, board and lodging or accommodation is provided or reimbursed by the employer who posts the worker and , if so, how this is provided or the method of reimbursement;
- (g) any previous periods during which the post was filled by the same or by another (posted) worker.

# EXEMPLE 4: 'bogus' self-employed workers



# L'afflux de « faux » travailleurs indépendants

- in Deutschland gibt es im Bau zwar einen Mindestlohn, der für allgemein verbindlich erklärt wurde - in der untersten Lohngruppe liegt er bei 10,80 Euro brutto im Westen, bei 9,50 Euro im Osten. Weil bei der Entsendung offiziell Mindeststandards gelten, wurde im vergangenen Jahr die Quote für rumänische Werkverträge nicht mehr ausgeschöpft. "Dafür treffen wir immer öfter Scheinselbstständige in organisierter Form auf den Baustellen."

# Nothing at UE level at the moment Tomorrow?

Article 4 .5. The elements that are referred to in this Article used by the competent authorities in the overall assessment of a situation as a genuine posting **may also be considered in order to determine whether a person falls within the applicable definition of a worker in accordance with Article 2(2) of Directive 96/71/EC**. Member States should be guided inter alia by the facts relating to the performance of work, subordination and the remuneration of the worker, notwithstanding how the relationship is characterised in any arrangement, whether contractual or not, that may have been agreed between the parties.

# Conclusions

- Un encadrement qui privilégie la protection des libertés économiques
- Une absence de sanctions qui reporte la responsabilité sur les Etats membres
- Des réactions nationales très diversifiées pour assainir les pratiques : **LOI n° 2014-790 du 10 juillet 2014 visant à lutter contre la concurrence sociale déloyale**

# La directive 2014/67 et les corps de contrôle

Pouvoirs  
Coopération administrative

# CJUE: La limitation des moyens de contrôle des administrations de l'Etat d'accueil

- Déclaration de détachement
- Contrat de travail ou équivalent
- Bulletin de paye
- Les documents qui prouvent l'horaire de travail et le paiement des salaires
- Dans la langue de l'Etat d'accueil
- Pendant la durée du chantier



Toute autre exigence est une entrave à la libre prestation de services: jp CJUE

# La directive 2014/67, art. 9

« 1. Les États membres ne peuvent imposer que les exigences administratives et les mesures de contrôle nécessaires aux fins du contrôle effectif du respect des obligations énoncées dans la présente directive et la directive 96/71/CE, pour autant que celles-ci soient justifiées et proportionnées, conformément au droit de l'Union. »

Reprise de la jp CJUE  
mais la liste des pouvoirs est  
indicative



# Le renforcement de la coopération entre administrations publiques Dir.2014/67 art 6 et 7

- répondre aux demandes d'information motivées émanant des autorités compétentes et à procéder à des vérifications, des inspections et des enquêtes en ce qui concerne les situations de détachement (art 6§2)
- envoi et signification de documents. (art 6§3)
- fournir des informations concernant la légalité de l'établissement et la bonne conduite du prestataire de services, ainsi que l'absence de toute infraction aux règles applicables (art7§5)
- États membres veillent à ce que les prestataires de services établis sur leur territoire communiquent à leurs autorités compétentes toute information nécessaire au contrôle de leurs activités (art6§7)
- Garantir l'accès aux registres dans lesquels les prestataires de services sont inscrits, qui peuvent être consultés par leurs autorités compétentes nationales: doivent pouvoir aussi être consultés dans les mêmes conditions par les autorités compétentes d'autres États membres

# Les garde fous

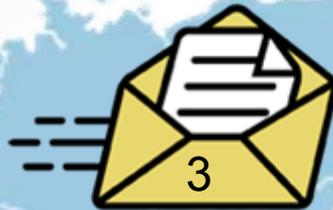
- Protection des données transmises: ne sont utilisées qu'aux fins pour lesquelles elles ont été demandées.  
Information de la commission
- Information de la commission « En cas de problèmes persistants dans l'échange d'informations ou de refus permanent de fournir les informations » (art 6§5)
- Chaque corps de contrôle garde ses fonctions habituelles (art 7)
- Délai de réponse: 25 jours ouvrables -2 en cas d'urgence (art6§6)
- Obligations de l'article 7 sous réserve

# La coopération via IMI : Internal Market Information System: Uses : art 21

1. Control in **BELGIAN**: the polish workers were not payed at the normal rate

2. labour inspector asked for an adjustment of wages

4. control of effective payment of salaries and social security contributions in the sending State : **POLSKA**



# La directive 2014/67 et l'effectivité des droits des salariés

- La responsabilité solidaire du sous traitant direct: « en sus ou en lieu et place de l'employeur, être tenu responsable par le travailleur détaché pour ce qui concerne toute rémunération nette impayée correspondant aux taux de salaire minimal et/ou à des cotisations à des fonds ou institutions gérés conjointement par les partenaires sociaux dans la mesure où ceux-ci relèvent de l'article 3 de la directive 96/71/CE »
- ou à défaut « des sanctions effectives et proportionnées soient prises à l'encontre du contractant, afin de combattre les fraudes et les abus dans situations où les travailleurs ont du mal à faire respecter leurs droits ».

# En savoir plus sur les règles applicables dans les autres Etats en matière de détachement

The screenshot shows the European Commission website page for 'Posted workers'. The header includes the European Commission logo and the text 'EMPLOYMENT, SOCIAL AFFAIRS & INCLUSION'. Below the header, there is a navigation menu with 'POLICIES AND ACTIVITIES', 'NEWS AND MULTIMEDIA', and 'PUBLICATIONS AND DOCUMENTS'. A search bar is located on the right. The main content area features the title 'Posted workers' and a sub-section 'What is posting?'. The text explains that a posted worker is employed in one EU Member State but sent to work in another. It also mentions that the category does not include migrant workers. A sidebar on the left lists various topics, with 'Posted workers' highlighted. A sidebar on the right contains 'More on this topic' with a date '13/05/2014' and links to 'Commission welcomes adoption of Posting Enforcement Directive', 'There are currently no events relating to this topic. Please see our events archive.', 'Calls for tender', and 'Calls for proposals'. At the bottom right, there is a 'Related Documents' section.

European Commission

EMPLOYMENT, SOCIAL AFFAIRS & INCLUSION

Commission > Employment, Social Affairs & Inclusion > ... > Posted workers

POLICIES AND ACTIVITIES | NEWS AND MULTIMEDIA | PUBLICATIONS AND DOCUMENTS

Search

in another EU

ment - EU nationals

ationals

**orkers**

al information and  
s

n

f experts

f experts (FRESSO)

## Posted workers

### What is posting?

We say a worker is "a posted worker" when he is employed in one EU Member State but sent by his employer on a temporary basis to carry out his work in another Member State. For example, a service provider may win a contract in another country and send his employees there to carry out the contract. This trans-national provision of services, where employees are sent to work in a Member State other than the one they usually work in, gives rise to a distinctive category, namely that of "posted workers". This category does not include migrant workers to go to another Member State to seek work and are employed there.

To guarantee that the rights and working conditions of a posted worker are protected throughout the European Union, and to avoid "social dumping" where foreign service providers can undercut local service providers because their labour standards are lower

More on this topic

13/05/2014

Commission welcomes adoption of Posting Enforcement Directive

There are currently no events relating to this topic. Please see our events archive.

Calls for tender

Calls for proposals

Related Documents