Memo

Détachement des travailleurs: les nouveautés apportées par le texte

Identifier le détachement réel et empêcher les abus

Le rapport sur le détachement des travailleurs voté le 16 avril en session plénière représente une réelle avancée. En effet, les États membres peuvent maintenant évaluer si un détachement est réel ou s'il s'agit d'une tentative de contourner la législation.

Dans le but de déterminer si une entreprise fournit réellement des services à l'étranger, les autorités nationales pourront vérifier le lieu où cette entreprise est enregistrée, où elle paie ses impôts et ses contributions sociales, où elle recrute ses travailleurs détachés, où se déroulent ses activités, ainsi que le nombre de contrats qu'elle exécute pour fournir des services.

Afin de savoir si un travailleur est réellement détaché de manière temporaire, les États membres pourront vérifier le délai durant lequel le service est fourni ainsi que la date du début du détachement. L'absence de certificat de sécurité sociale "A1" pourrait également indiquer que le détachement n'est pas réel, selon l'accord conclu, qui inclut l'exigence d'identifier les travailleurs détachés.

Les États membres qui soupçonnent qu'un travailleur est un faux indépendant pourraient également vérifier si le travail a été réalisé, et examiner la relation de travail, notamment la subordination et la rémunération du travailleur, ajoute le texte à la demande du Parlement.

Renforcer les contrôles

Afin de garantir une mise en œuvre adéquate de la directive de 1996, l'accord dresse une liste de mesures nationales de contrôle, que les États membres pourraient cependant compléter par d'autres dispositions.

Comme l'a proposé le Parlement, les États membres devraient communiquer à la Commission les nouvelles mesures de contrôle sans toutefois devoir obtenir une autorisation préalable, ce qui laisse de la flexibilité aux pays de l'UE.

Appliquer les droits des travailleurs dans la chaîne de sous-traitance

En cas de sous-traitance du travail dans le secteur de la construction, le sous-contractant mais aussi le contractant principal seraient tenus responsables de manière solidaire en cas de non-paiement du travailleur détaché ou de non-respect de ses droits.

Clause de révision

Après l'entrée en vigueur des règles, les États membres disposeront de deux ans pour les transposer en droit national. La Commission serait tenue d'établir un rapport sur l'application des dispositions et, si nécessaire, présenter de nouvelles propositions dans un délai de trois ans.