

Thématique : « Nouvelle » directive Détachement des travailleurs (2018)

Brève description et principaux objectifs :

La directive « Détachement » définit les règles applicables lorsqu'une entreprise fournit des services, pendant une durée limitée, dans un autre pays que celui dans lequel elle mène généralement ses activités. Étant donné que la fourniture des services est temporaire, certaines règles applicables sont celles du pays « hôte » (âge minimum, temps de travail, santé et sécurité, etc.), tandis que d'autres (comme la « sécurité sociale ») restent celles du pays « d'origine ».

La dernière révision en date, la directive (UE) 2018/957 du 28 juin 2018, a amendé la directive d'origine de 1996 relative au « détachement des travailleurs dans le cadre de la prestation de services » en vue de s'attaquer au problème de pratiques déloyales et de promouvoir le principe selon lequel le même travail effectué sur le même lieu devrait être rémunéré de la même manière.

Les États membres doivent appliquer les nouvelles règles depuis le 30 juillet 2020.

Parallèlement à cela, la Commission européenne suit également la mise en œuvre de la "directive sur l'exécution" (2014/67/UE) par les États membres. Adoptée en 2014, cette directive vise à renforcer l'application pratique de la directive sur le détachement en abordant les inspections et le contrôle ou l'échange d'informations entre les États membres, par exemple. À ce jour, la plupart des États membres ont reçu des "lettres de mise en demeure" pour non-conformité de leur législation nationale avec cette directive.

Pourquoi la FIEC s'occupe-t-elle de cette thématique :

Environ la moitié des détachements au sein du marché intérieur concerne des activités de construction. Dès lors, ces nouvelles règles peuvent avoir un impact considérable pour les entreprises de construction.

La FIEC suit la phase de mise en œuvre et surveille de près les dispositions nouvellement introduites telles que, par exemple : la référence à la « rémunération » plutôt qu'au « salaire minimum » ; une limite de temps (12 mois max. plus 6 mois supplémentaires éventuels) au-delà de laquelle les conditions générales d'emploi obligatoirement applicables aux travailleurs seront celles de l'État membre dans lequel le travail est réalisé ; une clarification des règles applicables au remboursement par l'employeur des dépenses encourues suite au détachement, telles que les dépenses de voyage, de logement ou de nourriture.

Actions et dates clés :

28/06/2018 – Adoption de la nouvelle directive « Détachement » 2018/957/CE

30/07/2020 – Date butoir pour la mise en œuvre par les États membres