

EN SAVOIR PLUS

Veillez trouver les dispositions applicables dans les États membres de l'UE, les sites web nationaux sur le détachement et les contacts pertinents avec les liens suivants.

L'Europe est à vous - Travailleurs détachés

europa.eu/youreurope/citizens/work/work-abroad/posted-workers

Travailleurs du bâtiment - Salaires et droits en Europe

www.constructionworkers.eu

Fédération européenne des travailleurs du bâtiment et du bois

www.efbww.org

Fédération européenne de l'industrie de la construction

www.fiec.eu



Cette brochure a été réalisée dans le cadre du projet Post-Lab, financé par le programme européen pour l'emploi et l'innovation sociale (EaSI). Les informations contenues dans cette brochure reflètent uniquement l'opinion de l'auteur. La Commission européenne n'est aucunement responsable de l'utilisation qui pourrait être faite des informations qu'elle contient.

POST-LAB: LES ORGANISATIONS IMPLIQUÉES

CNCE - Italie (Coordinateur du projet)

La CNCE est l'institution paritaire qui coordonne au niveau national le fonds sectoriel italien "Casse Edili". Casse Edili garantit aux travailleurs de la construction le paiement de nombreux éléments de salaire au moyen des cotisations versées par les employeurs, comme l'indemnité de congé payé et le treizième mois.

www.cnce.it



FGB - Italie

Fondazione Giacomo Brodolini est une fondation privée à but non lucratif active dans la conception, l'évaluation et la diffusion de politiques relatives à l'emploi et à l'inclusion sociale aux niveaux local, national et européen.

www.fondazionebrodolini.it



Notus - Espagne

Notus est une association à but non lucratif qui conduit des recherches appliquées dans les domaines du marché du travail, de la formation professionnelle et des politiques sociales.

www.notus-asr.org



Asociatia Latina - Roumanie

Latina est une organisation à but non lucratif visant à fournir des informations, des conseils et un soutien administratif concernant l'emploi et la sécurité sociale aux citoyens italiens en Roumanie et aux citoyens roumains en Italie.



IR Share - France

IR Share est une société d'information, d'étude et de formation sur les relations sociales et le droit du travail. Les services d'IR Share ciblent les entreprises et les syndicats au niveau national et européen.

www.irshare.eu



Post-Lab

LE PROJET POST-LAB

Le projet **Post-Lab**, cofinancé par la Commission européenne, vise à renforcer la **coopération administrative** entre les pouvoirs publics et les partenaires sociaux dans le domaine du **détachement de travailleurs**.

La coopération administrative aux niveaux national et transnational est particulièrement pertinente en cas de détachement dans la mesure où elle est nécessaire pour contrôler et faciliter le respect des règles par les employeurs.

À cette fin, le projet Post-Lab a consisté à sélectionner et à analyser des **bonnes pratiques** au moyen d'activités de recherche et de trois ateliers internationaux.

Les résultats sont publiés dans des « **lignes directrices** », suggérant des voies possibles pour améliorer l'utilisation et le partage des données administratives dans le domaine du détachement.

Cette brochure fournit des informations basiques ciblées vers les travailleurs et les entreprises du secteur de la construction.

Si vous le souhaitez, vous trouverez plus d'informations sur Post-Lab à l'adresse :

www.fondazionebrodolini.it/progetti/post-lab

ÊTES-VOUS UN TRAVAILLEUR DÉTACHÉ ?

Si vous **travaillez normalement** dans un pays de l'UE (pays d'origine) et que vous êtes envoyé par votre employeur, pendant une **période limitée**, dans un autre pays de l'UE (pays d'accueil) pour effectuer un travail, alors vous êtes un travailleur détaché.

PAR EXEMPLE, si la société pour laquelle vous travaillez en France se voit confier la construction d'un bâtiment en Italie, et vous y envoie le temps nécessaire pour faire des travaux de maçonnerie, alors, pendant la période où vous travaillez en Italie, vous êtes un travailleur détaché.

Si vous êtes détaché d'un pays, mais que votre employeur n'y exerce pas une activité substantielle, le détachement peut être illégal.

PAR EXEMPLE, si la société qui vous a détaché de France n'emploie que du personnel administratif et effectue des travaux de construction uniquement à l'étranger, le détachement peut être illégal.

En cas de détachement à l'étranger, vous restez couvert par le système de sécurité sociale du pays d'origine. Cela signifie que votre employeur continue de payer les cotisations de sécurité sociale (comme les cotisations de retraite) dans le pays où vous travaillez normalement, et dans lequel vous pouvez demander les prestations correspondantes aux cotisations versées.

En revanche, vos **termes et conditions d'emploi** doivent être alignés sur ceux applicables aux salariés du pays d'accueil pour un certain nombre de règles fondamentales (le « noyau dur ») dont vous devez impérativement bénéficier.

Veillez noter que les dispositions du pays dans lequel vous êtes affecté s'appliquent uniquement dans la mesure où elles vous sont plus favorables que celles du pays où vous travaillez normalement.

Si vous considérez que vous avez été détaché illégalement ou que vos droits en tant que travailleur détaché ne sont pas respectés, nous vous suggérons de consulter un syndicat ou l'inspection du travail pour vérifier si vous avez le droit d'être employé conformément aux dispositions du pays d'accueil et par la société pour laquelle vous travaillez, ou si vous devez vous voir appliquer des conditions d'emploi plus favorables.



LE « NOYAU DUR » DES NORMES APPLICABLES EN CAS DE DÉTACHEMENT

Conformément à la directive 96/71 / CE, les dispositions du droit du pays d'accueil et des conventions collectives d'application générale s'appliquent aux matières suivantes: **durée maximale du travail**, comprenant en général un temps de travail hebdomadaire maximal de 48 heures; **périodes minimales de repos**, comme le repos hebdomadaire et la durée des pauses; les **congés annuels payés minimaux**, d'au moins quatre semaines ; les **taux de salaire minimal**, y compris les taux de rémunération des heures supplémentaires, et les frais de déplacement, de repas et d'hébergement liés au détachement ; les conditions de recrutement, en particulier par des agences de travail temporaire; les **règles en matière de santé, de sécurité et d'hygiène au travail**, comme l'obligation pour l'employeur de fournir des équipements de protection individuelle (casques, gants de protection ...); les dispositions protégeant **les femmes enceintes ou récemment accouchées, les enfants et les jeunes**; **l'égalité de traitement** entre hommes et femmes et d'autres dispositions sur la non-discrimination au travail.

ÊTES-VOUS UNE ENTREPRISE QUI DÉTACHE DES TRAVAILLEURS À L'ÉTRANGER ?

Si vous êtes une entreprise **établie dans un pays de l'UE** (pays d'origine) et que vous souhaitez envoyer des salariés travaillant normalement dans ce même pays dans un autre pays de l'UE (pays d'accueil), pour une **période limitée**, au sein d'une autre société ou d'une filiale de votre groupe, alors les dispositions européennes en matière de détachement s'appliquent.

Les conditions d'emploi des travailleurs détachés doivent être alignées sur celles en vigueur dans le pays d'accueil pour certaines normes essentielles, sauf lorsque les dispositions du pays d'origine sont plus favorables aux salariés.

Avant d'envoyer votre personnel à l'étranger, n'oubliez pas de remplir une **déclaration préalable** en ligne aux autorités compétentes du pays d'accueil.

Dans certains pays, vous devrez peut-être déclarer le travailleur détaché à un **fonds sectoriel** et payer les cotisations correspondantes pendant la période de détachement. Ces fonds gèrent certains éléments des salaires qui font partie du salaire minimum, comme les indemnités de congé payé.

Les fonds sectoriels mis en place en Autriche (BUAK), en France (UCF CI BTP), en Allemagne (ULAK - Soka Bau) et en Italie (Casse Edili) sont couverts par des accords bilatéraux qui vous permettent d'exiger l'**exonération** du paiement des cotisations dans le pays d'accueil. Pour plus d'informations, veuillez contacter votre fonds sectoriel.

En ce qui concerne la **sécurité sociale**, le travailleur détaché reste couvert par l'institution de sécurité sociale du pays d'origine, à condition que : i) la durée prévue de détachement n'excède pas 24 mois ; et (ii) qu'il ne remplace pas un autre travailleur détaché. Pour ce faire, vous devez demander le certificat A1 à l'institution de sécurité sociale où il est assuré.

Pour plus d'informations, vous pouvez contacter les points de contact nationaux indiqués sur les sites internet nationaux relatifs au détachement, votre organisation patronale et votre fonds sectoriel.