

## Résumé des principaux résultats

### Principales conclusions de l'étude juridique (cep)

1. Le droit communautaire prévoit que les États membres peuvent imposer des exigences administratives et des mesures de contrôle nécessaires pour assurer un suivi efficace du respect de la législation communautaire sur le détachement de travailleurs. Il n'oblige toutefois pas les États membres à imposer de telles mesures. Il fournit la liste suivante, non exhaustive, des mesures que les États membres peuvent imposer :
  - L'obligation pour les employeurs et les agences de travail temporaire établis dans un autre État membre d'effectuer une notification aux autorités compétentes nationales responsables contenant les informations pertinentes nécessaires pour permettre des contrôles factuels sur le lieu de travail, y compris :
    - L'identité de l'employeur ou de l'agence de travail temporaire,
    - Le nombre prévu de travailleurs détachés ou loués clairement identifiables,
    - Les personnes visées aux deux points précédents,
    - La durée prévue, la date de début et de fin envisagée du détachement ou de la location,
    - L'adresse ou les adresses du lieu de travail, et
    - La nature des services que les travailleurs détachés ou mis en location doivent effectuer,
  - L'obligation de conserver ou de mettre à disposition et/ou de conserver des copies du contrat de travail ou d'un document équivalent, des bulletins de salaire, des feuilles de temps indiquant le début, la fin et la durée du temps de travail quotidien et la preuve du paiement des salaires ou des copies de documents équivalents,
  - L'obligation de remettre ces documents, après la période d'affichage, à la demande des autorités de l'État membre d'accueil, dans un délai raisonnable,
  - L'obligation de fournir une traduction des documents dans la (une des) langue(s) officielle(s) de l'État membre d'accueil ou dans une (d')autre(s) langue(s) acceptée(s) par l'État membre d'accueil,
  - L'obligation de désigner une personne de contact chargée d'assurer la liaison avec les autorités compétentes de l'État membre d'accueil dans lequel les services sont fournis et d'envoyer et de recevoir des documents et/ou des avis, le cas échéant, et
  - L'obligation de désigner une personne de contact, si nécessaire, agissant en tant que représentant par l'intermédiaire duquel les partenaires sociaux concernés peuvent chercher à engager le prestataire de services à participer à des négociations collectives dans l'État membre d'accueil pendant la période de prestation des services.

2. En termes de champ d'application, alors que les législations autrichienne, française et italienne couvrent tous les secteurs, celle de l'Allemagne ne couvre que des secteurs spécifiques. En outre, tous les États membres recherchés prévoient certaines exemptions aux obligations de notification, par exemple, en Allemagne, pour certains cas de relations familiales. Ces exemptions sont totalement différentes d'un État à l'autre.
3. En ce qui concerne les notifications, chaque État membre recherché utilise presque toutes les catégories d'exigences en matière d'information énumérées par la législation européenne. Tous exigent:
  - Le nom et l'adresse du prestataire de services,
  - Le nom et la date de naissance de chaque travailleur détaché,
  - Le nom d'une personne de contact pour assurer la liaison avec les autorités,
  - Le début prévu de l'affectation (chaque État demande également la durée prévue et/ou la date de fin prévisible),
  - L'adresse du lieu de travail, et
  - Quelques informations sur la nature des services justifiant le détachement (différentes selon les États ; alors que l'Allemagne demande la branche industrielle, l'Autriche demande la licence d'exploitation).
4. Seule l'Italie utilise la catégorie « personne de contact pour les négociations collectives » et demande le nom et l'adresse de cette personne.
5. Chaque État membre recherché demande plusieurs autres informations liées aux catégories énumérées dans la législation européenne. Par exemple, l'Autriche et la France demandent le numéro de TVA du prestataire de services, l'adresse du travailleur détaché, sa nationalité et le travail exercé en Autriche/France. En outre, la France et l'Italie demandent le lieu de naissance du travailleur détaché, tandis que l'Autriche, l'Allemagne et l'Italie demandent l'adresse de la personne de contact, l'Allemagne la date de naissance de la personne de contact et l'Autriche le numéro de sécurité sociale du travailleur détaché.
6. En outre, l'Autriche, la France et l'Allemagne exigent également certaines informations qui ne sont pas mentionnées dans la législation européenne. En Allemagne, il s'agit des dates et des heures de travail précises, spécifiées pour chaque jour, pour les travailleurs postés ou de nuit qui travaillent sur plus d'un lieu de travail le même jour. L'Autriche et la France demandent, entre autres, le nom et l'adresse du client et le nom des dirigeants de l'entreprise de détachement. En outre, l'Autriche demande, par exemple, des informations sur la rémunération à laquelle le travailleur a droit, la durée et la répartition des heures de travail et la date de début de la relation de travail. La France demande, par exemple, la demande de certificat A1, la rémunération horaire et la date de signature du contrat de travail.

---

*Chaque État  
membre demande  
des  
informations.*

---

7. Les politiques linguistiques diffèrent considérablement. L'Italie n'accepte que les notifications en italien, tandis que l'Allemagne accepte l'allemand, l'anglais et le français. La France accepte le français, l'allemand, l'anglais, l'espagnol et l'italien. L'Autriche accepte onze langues différentes.
8. Le droit communautaire contient également une liste de documents dont les États membres d'accueil peuvent exiger - et les États membres ayant fait l'objet d'une nouvelle recherche le font - qu'ils soient tenus à disposition pour l'inspection :
  - Contrat de travail ou document équivalent,
  - Les fiches de paie,
  - Preuve de paiement et
  - Temps de travail records.
9. En outre, les États membres exigent la conservation de certains documents qui ne sont pas mentionnés dans la législation européenne. Il s'agit notamment du certificat A1 en Autriche, en France et en Italie, des fiches de salaire en Autriche et, si le pays de détachement l'exige, d'un permis de travail du pays de détachement en Autriche et en France.
10. Dans tous les États membres recherchés, les notifications peuvent être soumises et les documents tenus à disposition par voie électronique.
11. Compte tenu de ce qui précède, nous arrivons aux conclusions suivantes :  
Premièrement, déterminer si une notification est requise semble être assez lourd, notamment en Allemagne. Deuxièmement, la France exige un ensemble particulièrement important d'informations, tant en ce qui concerne les catégories d'informations visées par la DPE que les catégories d'informations non visées par la DPE. En outre, la France exige la mise à disposition d'un plus grand nombre de documents que les autres États membres examinés. Par conséquent, la lourdeur des envois en France semble être voulue par les autorités françaises. Dans les autres États membres examinés, les notifications d'affichage semblent également être plus lourdes que nécessaire en raison du manque d'intérêt pour la réduction de la charge réglementaire.

## **Principales conclusions de l'évaluation de la charge réglementaire (Prognos AG et CSIL)**

### **Approche**

1. La partie B de cette étude **compare la charge réglementaire liée au détachement des travailleurs** dans quatre pays européens sur la base du concept de coûts de conformité.

L'étude empirique de cette étude s'appuie sur un total de 82 entretiens menés avec des entreprises et des experts dans les quatre États membres.

### Pratique actuelle

---

*Le détachement de travailleurs en France nécessite le plus de temps.*

---

2. **Les entreprises doivent faire face à des charges importantes** pour se conformer à la directive sur le détachement des travailleurs. L'effort estimé nécessaire pour enregistrer un détachement dans l'un des quatre pays étudiés varie de 66 minutes en Autriche et en Allemagne à 80 minutes en France. Pour l'Italie, le temps requis est de 71 minutes.
3. Les entreprises doivent enregistrer leurs travailleurs détachés dans le pays d'accueil. Ainsi, les charges réglementaires et financières de la réglementation nationale pèsent uniquement sur les entreprises étrangères, ce qui réduit l'incitation des administrations nationales à offrir des services simplifiés.
4. Dans tous les pays, **l'enregistrement du détachement est disponible en tant que service en ligne**, soit via un site web (Autriche), soit via un portail en ligne (France, Allemagne, Italie). Des informations sur les exigences et procédures légales sont fournies sur les portails ou liées à d'autres sites web. Toutefois, la convivialité de la plateforme en ligne varie d'un pays à l'autre (par exemple, les modifications de l'affichage peuvent être effectuées et confirmées numériquement).
5. Avant l'enregistrement, des **efforts importants sont nécessaires pour se familiariser avec les réglementations nationales pertinentes**. Ces efforts peuvent aller de six heures à deux jours et demi de travail. Les entreprises ont tendance à être dépassées par la multitude d'exigences nationales liées à la directive sur le détachement de travailleurs (par exemple, identifier les exemptions applicables en Allemagne ou s'y retrouver dans les plus de 800 conventions collectives distinctes en Autriche).
6. **Les barrières et les exigences linguistiques augmentent les coûts** d'acquisition des informations nécessaires, d'enregistrement sur les sites web pertinents et, en particulier, les exigences de traduction des documents dans la langue des pays d'accueil (par exemple, les contrats). En raison des efforts requis et de la complexité juridique, les entreprises externalisent de plus en plus la gestion de leurs détachements à l'étranger, ce qui augmente encore les coûts.
7. L'analyse des obligations d'information **montre des signes évidents de surenchère**, avec des exigences supplémentaires et plus strictes en matière d'information et de déclaration en Autriche et en France, telles que l'exigence d'une preuve d'examen médical. En outre, les entreprises ont indiqué que le respect des exigences est contrôlé plus strictement en Autriche et en France. Les États membres font un usage différent des exemptions aux exigences d'affichage, l'Allemagne ayant l'exemption la plus large. Les entreprises perçoivent la rigueur de la réglementation

---

*Il y a des signes évidents de sur-réglementation dans tous les États*

---

et l'application de la loi en Autriche et en France comme une tentative d'entraver l'accès aux marchés respectifs.

### **Propositions pour la réduction des charges administratives**

8. **Harmoniser les exigences à l'échelle de l'UE** en définissant une liste commune d'exemptions, en réduisant et en standardisant les exigences en matière de documentation au strict nécessaire et en autorisant l'utilisation de l'anglais comme langue commune pour la traduction des documents et la fourniture d'informations sur les systèmes nationaux.
  
9. **Fusionner le processus de demande** de certificats A1 et de travailleurs détachés et mettre en place un portail de notification uniforme pour les deux exigences en matière de documentation. Le modèle d'un tel portail à l'échelle de l'UE pourrait être le site web d'information sur le marché intérieur (IMI), récemment lancé pour les notifications relatives au trafic routier.
  
10. Si un accord au niveau de l'UE, dans ce cas, n'est pas prévisible, il est recommandé de **renforcer les portails nationaux**, qui fournissent aux entreprises toutes les informations nécessaires sur les exigences des autres États membres de l'UE en matière de détachement de travailleurs, réduisant ainsi le coût de la recherche d'informations pertinentes.
  
11. **Exempter** davantage le **travail à court terme** des exigences d'affichage de la directive, par exemple pour les réparations ou les services transfrontaliers ou les missions d'urgence.