# Détachement de travailleurs effectué dans le cadre d’une prestation de services: exécution de la directive 96/71/CE

2012/0061(COD) - 04/07/2013 - Rapport déposé de la commission, 1ère lecture/lecture unique

La commission de l'emploi et des affaires sociales a adopté le rapport de Danuta JAZOWIECKA (PPE, PL) sur la proposition de directive du Parlement européen et du Conseil relative à l'exécution de la directive 96/71/CE concernant le détachement de travailleurs effectué dans le cadre d'une prestation de services.

La commission parlementaire a recommandé que la position du Parlement européen adoptée en première lecture suivant la procédure législative ordinaire modifie la proposition de la Commission comme suit.

**Objectif** : les députés ont insisté sur le fait que la future directive devait avoir pour objectif de **renforcer les conditions de travail et d'emploi applicables sur le lieu où le service devait être fourni** conformément à l'article 3 de la directive 96/71/CE et soutenir le fonctionnement du marché intérieur, tout en facilitant l'exercice de la liberté de prestation de services.

**Prévention des abus et contournements** : aux fins de la mise en œuvre, de l'application et de l'exécution de la directive 96/71/CE, les autorités compétentes devraient procéder à une évaluation globale de **tous les éléments de fait** qui sont jugés nécessaires à l’appui de la vérification de la légalité du détachement, y compris, en particulier :

- le lieu où sont implantés le siège statutaire et l'administration centrale de l'entreprise, où elle a des bureaux, paye **des impôts et les cotisations sociales**, et est autorisée à exercer son activité ou est affiliée à la chambre de commerce ou à des organismes professionnels ;
- le lieu où l’entreprise exerce son activité commerciale, qui, dans une évaluation temporelle plus large, **n’est pas limitée à une gestion purement interne** et/ou à des activités administratives, où elle emploie du personnel administratif et le secteur dans lequel le travailleur détaché travaille ;
- le **nombre de contrats exécutés et/ou le montant du chiffre d'affaires** réalisé dans l'État membre d'établissement, en tenant compte de la situation spécifique des entreprises et des PME nouvellement constituées, ainsi que des différences de pouvoir d'achat des devises dans les différents États membres ;
- la possession d'un **formulaire A1 valide**, délivré pour le travailleur détaché.

Ces éléments ont pour but d'assister les autorités compétentes lors des vérifications et des contrôles, lorsque ces autorités ont des raisons de penser qu'un travailleur ne peut être considéré comme étant détaché au sens de la directive 96/71/CE. **Ces éléments n'ont qu'une valeur indicative dans l'évaluation globale qu'il convient d'effectuer et ne sauraient donc être appréciés isolément**. Ils devraient être adaptés à chaque cas spécifique et tenir compte des spécificités de la situation et de la nature des activités. Le non-respect d'un ou de plusieurs de ces éléments ne préjugerait en rien de la situation du détachement ; ils pourraient toutefois être utilisés par les autorités compétentes **pour vérifier que le détachement est réel**.

Les États membres pourraient par ailleurs demander que l'autorité compétente contrôle **des éléments supplémentaires** pour autant qu'ils soient justifiés, proportionnés et non discriminatoires. Ils devraient en informer sans tarder la Commission.

Si l'autorité compétente conclut, sur la base d'éléments de fait énumérés ci-avant, qu'il n'y a pas de véritable situation de détachement, les conditions d'emploi applicables au travailleur seraient alors celles établies par la loi déterminée conformément au règlement (CE) n° 593/2008 sur la loi applicable aux obligations contractuelles (règlement Rome I).

Dans les trois ans suivant l'entrée en vigueur de la directive, **la nécessité et l'opportunité des éléments de fait cités ci-avant** devraient être réexaminées à la lumière de la définition d'éventuels éléments nouveaux à prendre en compte pour déterminer **si l'entreprise est véritable** et si le travailleur détaché accomplit son travail à titre temporaire. S'il y a lieu, une proposition serait présentée au Parlement européen et au Conseil pour toute modification jugée opportune.

**Faux-indépendants** : les députés demandent par ailleurs que les États membres veillent à ce que, conformément à leur droit national et à leur pratique, **les travailleurs détachés ne soient pas déclarés à tort comme étant des travailleurs indépendants**.

Lors de la vérification d'un statut d'indépendant d'une personne dans l'État membre d'accueil, les éléments suivants devraient être pris en compte par les autorités compétentes:

- le respect des exigences professionnelles imposées dans l'État membre d'établissement telles que l'enregistrement comme travailleur indépendant, l'entretien d'un bureau, le paiement de taxes, la possession d'un numéro de TVA, l'affiliation à des chambres de commerce ;
- la rémunération, l'existence d'un rapport de subordination entre un travailleur indépendant et une entreprise et l'existence d'une responsabilité financière pour les résultats de l'entreprise ;
- les activités d'indépendant exercées avant le transfert vers l'État membre d'accueil.

Si les États membres qui découvrent que des travailleurs sont embauchés pour travailler en tant que faux indépendants, **ils devraient en informer sans tarder l'État membre d'accueil**.

**Mesures de contrôle nationales** : les députés ont renforcé le cadre des **mesures de contrôle que les États membres pourraient imposer sur le plan administratif** pour assurer une mise en œuvre effective de la directive 96/71/CE. Une série de nouvelles dispositions ont été introduites à cet effet, dont en particulier :

- l'obligation de désigner une personne de contact dans l'État membre d'accueil, agissant comme représentant mandaté de l'entreprise détachante, qui pourrait être contactée par les autorités compétentes de l'État membre d'accueil, habilitée à recevoir les notifications et documents officiels et autorisée à négocier et à conclure des accords contraignants, si nécessaire, au nom de l'employeur, avec les partenaires sociaux compétents dans l'État membre d'accueil ;
- des mesures de lutte contre le travail clandestin ou au noir ;
- l'obligation, durant la période de détachement, de conserver ou de mettre à disposition, en un lieu accessible et clairement identifié du territoire de l'État membre d'accueil, comme le lieu de travail, des copies sur papier ou sous forme électronique des documents tels que la preuve de l'identité du travailleur détaché, le contrat de travail, les fiches de paie ou les documents de sécurité sociale, etc.

**Chaîne de responsabilité en cas de sous-traitance** : alors que la proposition de la Commission a limité les exigences de responsabilité des sous-traitants au seul secteur de la construction, les députés ont renforcé **la chaîne de responsabilité de sous-traitance à tous les secteurs**. Par ailleurs, la proposition proposait l'obligation d'imposer une exigence de responsabilité aux seuls sous-traitants directs. Les députés ont cependant décidé **d'effacer ces dispositions**.

Les députés précisent en outre que les États membres devraient prendre des mesures **sur une base non discriminatoire**, pour veiller à ce qu'une société qui charge une autre société directement ou indirectement de prester des services pour son compte puisse être tenue responsable en plus ou à la place

de tout sous-traitant **pour les droits qui sont dus aux travailleurs** et/ou les cotisations sociales qui sont dues à des fonds ou institutions gérés conjointement par les partenaires sociaux. La responsabilité serait limitée aux droits du travailleur acquis durant la relation contractuelle entre le contractant et ses sous-traitants.

Les États membres pourraient également prévoir des règles plus strictes en la matière conformément au droit national.

**Renforcer l'accès à l'information** : les députés proposent d'introduire un **site web national unique par État membre** avec toutes les informations nécessaires sur les conditions de travail et d'emploi contraignantes. Ils proposent également que les États membres établissent **des points de contact** ou indiquent d'autres organismes ou autorités auxquels les travailleurs et les entreprises pourraient s'adresser pour obtenir des informations, des conseils et des soutiens au sujet de leurs droits et obligations. Cette disposition s'appliquerait tant aux États membres d'accueil qu'aux États membres d'établissement. Ils devraient en outre indiquer **le nom d'une personne de contact au bureau de liaison** chargée de traiter les demandes d'information et prendre les mesures pour que toutes les informations nécessaires soient mises à la disposition de l'entreprise détachante et des travailleurs détachés.

Les informations pertinentes devraient être diffusées auprès des travailleurs et des prestataires de services **gratuitement, en anglais et dans la (les) langue(s) respective(s) de l'État membre d'origine du travailleur et du prestataire de services**. Les informations concernées devraient également inclure les procédures permettant de déposer une plainte et d'entamer une procédure judiciaire ou administrative et les sanctions applicables en cas de non-respect.

**Coopération administrative entre États membres** : les députés ont renforcé les dispositions relatives à la coopération mutuelle. Ils ont notamment demandé qu'une coopération suffisante soit instaurée entre États membres et s'il est constaté que des problèmes persistants sont observés dans l'échange d' informations ou de refus permanent de fournir les informations, la Commission serait fondée à **ouvrir une procédure d'infraction**. Les cas de refus prolongé de communiquer les informations requises seraient enregistrés par la Commission, notamment en vue de dresser une liste, accessible au public, des autorités qui auraient refusé de manière permanente de communiquer des informations.

Le rôle des États membres a également été clarifié dans ce contexte. Les députés demandent ainsi que durant la période de détachement d'un travailleur dans un autre État membre, l'inspection des conditions de travail à respecter conformément à la directive 96/71/CE relève **des autorités de l'État membre d'accueil** en coopération avec l'État membre d'établissement. L'État membre d'accueil devrait donc assurer sa mission de contrôle et de suivi et prendre toutes mesures de surveillance ou d'exécution nécessaires aux pratiques et/ou procédures administratives nationales, en ce qui concerne les travailleurs détachés sur son territoire. Les vérifications et contrôles devraient être effectués, si nécessaire, par les autorités de l'État membre d'accueil, **de leur propre initiative ou à la demande des autorités compétentes de l'État membre d'établissement**.

Dans les trois ans qui suivent l'entrée en vigueur de la directive, la Commission devrait réexaminer l'efficacité des mesures nationales de contrôle et de leur application à la lumière de l'expérience acquise et de **l'efficacité du système de coopération** et d'échange d'informations, de la mise en place de normes ou de principes communs pour les inspections dans le domaine du détachement de travailleurs, ainsi que des progrès technologiques, dans l'optique de proposer des modifications s'il y a lieu.

La coopération administrative et l'assistance mutuelle entre les autorités compétentes des États membres devraient **dans la mesure du possible**, être réalisées au moyen du système d'information du marché intérieur (**IMI**), ainsi qu'en recourant à d'autres moyens établis de coopération, comme les accords bilatéraux.

**Protection de données** : conformément aux législations nationales et à celle de l'Union, les États membres resteraient, en dernier ressort, responsables de la protection des données et des droits que la loi reconnaît aux personnes affectées. Les autorités compétentes dans l'État membre d'accueil et dans l'État membre d'établissement seraient en outre encouragées à collecter les données relatives au détachement et à les évaluer, tout en respectant la législation de l'Union et la législation nationale sur la protection des données. Les États membres seraient aussi appelés à transmettre les données collectées à la Commission pour être publiées sous forme de résumés.

Enfin, il est précisé que l'ensemble des mesures introduites par la proposition de directive devraient être justifiées, proportionnées et non discriminatoires, afin de ne pas créer de lourdeurs administratives **ni entraver le potentiel de création d'emplois des entreprises**, surtout petites ou moyennes, tout en protégeant les travailleurs détachés.