

Détachement de travailleurs effectué dans le cadre d'une prestation de services

2016/0070(COD) - 29/05/2018 - Texte adopté du Parlement, 1ère lecture/lecture unique

Le Parlement européen a adopté par 456 voix pour, 147 contre et 49 abstentions, une résolution législative sur la proposition de directive du Parlement européen et du Conseil modifiant la directive 96/71/CE du Parlement européen et du Conseil concernant le détachement de travailleurs effectué dans le cadre d'une prestation de services (travailleurs détachés).

La directive révisée aurait pour objectif de **faciliter la prestation transnationale de services tout en garantissant une concurrence loyale et d'assurer la protection des travailleurs détachés** durant leur mission de détachement au moyen de dispositions obligatoires concernant les conditions de travail et la protection de la santé et de la sécurité des travailleurs, qui devraient être respectées.

La position du Parlement européen adoptée en première lecture suivant la procédure législative ordinaire a modifié la proposition de la Commission comme suit:

Conditions de travail et d'emploi: les entreprises devraient garantir aux travailleurs détachés sur leur territoire, **sur la base de l'égalité de traitement**, les conditions de travail et d'emploi qui sont fixées dans l'État membre sur le territoire duquel le travail est exécuté en ce qui concerne:

- les périodes maximales de travail et les périodes minimales de repos;
- la durée minimale des congés annuels payés;
- **la rémunération**, y compris les taux majorés pour les heures supplémentaires ;
- les conditions de mise à disposition des travailleurs, notamment par des entreprises de travail intérimaire;
- la sécurité, la santé et l'hygiène au travail;
- les mesures protectrices applicables aux conditions de travail et d'emploi des femmes enceintes et des femmes venant d'accoucher, des enfants et des jeunes;
- l'égalité de traitement entre hommes et femmes ainsi que d'autres dispositions en matière de non-discrimination;
- les **conditions d'hébergement** des travailleurs lorsque l'employeur propose un logement aux travailleurs éloignés de leur lieu de travail habituel;
- les allocations ou le remboursement de dépenses en vue de couvrir les dépenses de voyage, de logement ou de nourriture des travailleurs éloignés de leur domicile pour des raisons professionnelles.

En vue de garantir la **transparence** et l'accès aux informations, les États membres devraient publier les éléments constitutifs de la rémunération ainsi que toutes les conditions de travail et d'emploi sur un site internet unique dédié.

Rémunération: la notion de rémunération serait déterminée par la législation et/ou les pratiques nationales de l'État membre sur le territoire duquel le travailleur est détaché et comprendrait **tous les éléments de la rémunération rendus obligatoires** par des dispositions législatives, réglementaires ou administratives nationales, par des conventions collectives ou des sentences arbitrales qui, dans cet État membre, ont été déclarées d'application générale ou qui s'appliquent à un autre titre.

Les **allocations propres au détachement** seraient considérées comme faisant partie de la rémunération, dans la mesure où elles ne sont pas versées à titre de remboursement des dépenses effectivement encourues à cause du détachement, telles que les dépenses de voyage, de logement ou de nourriture.

Durée du détachement: un travailleur serait considéré en **détachement de longue durée après 12 mois** (avec une possibilité d'extension de 6 mois moyennant la notification d'un justificatif par le prestataire de service). Après cette période, le travailleur détaché serait soumis à **toutes les conditions de travail et d'emploi** applicables qui sont fixées dans l'État membre sur le territoire duquel le travail est exécuté.

Outre les dispositions légales, les États membres pourraient appliquer:

- les conventions collectives ou sentences arbitrales qui ont un effet général sur toutes les entreprises similaires appartenant au secteur ou à la profession concernés et relevant du champ d'application territoriale de celles-ci, et/ou
- les conventions collectives qui sont conclues par les organisations des partenaires sociaux les plus représentatives au plan national et qui sont appliquées sur l'ensemble du territoire national.

Coopération en matière de fraude et d'abus: les États membres devraient prévoir une coopération entre les administrations publiques compétentes pour la surveillance des conditions de travail et d'emploi.

Cette coopération consisterait en particulier à répondre aux demandes d'informations motivées de ces administrations publiques relatives à la mise à disposition transnationale de travailleurs, et à lutter contre les abus manifestes ou les cas d'activités présumées illégales, comme les cas transnationaux de travail non déclaré et de faux travail indépendant liés au détachement de travailleurs.

Transport routier international: les dispositions de la directive révisée s'appliqueraient au secteur des transports à compter de la date d'entrée en vigueur de la législation sectorielle à venir.