

Informations de base	
1991/0346(COD) COD - Procédure législative ordinaire (ex-procedure codécision) Directive	Procédure terminée
Libre prestation de services et droit des travailleurs: détachement des travailleurs Modification 2016/0070(COD) Voir aussi 2003/2168(INI) Voir aussi 2012/0061(COD) Voir aussi 2017/0121(COD) Subject 2.40 Libre circulation et prestation des services 4.15.12 Protection et droits des travailleurs, droit du travail	

Acteurs principaux			
Conseil de l'Union européenne	Formation du Conseil	Réunions	Date
	Affaires sociales	1930	1996-06-03
	Affaires sociales	1948	1996-09-24
	Affaires sociales	1892	1995-12-05
	Affaires sociales	1862	1995-06-29
	Affaires sociales	1836	1995-03-27
	Affaires sociales	1784	1994-09-22
	Affaires sociales	1813	1994-12-06
	Affaires sociales	1914	1996-03-29

Événements clés			
Date	Événement	Référence	Résumé
28/06/1991	Décision du Parlement, 1ère lecture	COM(1991)0230 	Résumé
28/06/1991	Publication de la proposition législative	COM(1991)0230 	Résumé
13/09/1991	Annonce en plénière de la saisine de la commission, 1ère lecture		
15/04/1992	Vote en commission, 1ère lecture		
12/05/1992	Débat en plénière		
06/07/1992	Renvoi du rapport à la commission		
26/01/1993	Vote en commission, 1ère lecture		Résumé
08/02/1993	Débat en plénière		Résumé

15/06/1993	Publication de la proposition législative modifiée	COM(1993)0225 	Résumé
22/09/1994	Débat au Conseil		Résumé
06/12/1994	Débat au Conseil		
27/03/1995	Débat au Conseil		Résumé
15/06/1995	Débat en plénière		
29/06/1995	Débat au Conseil		Résumé
05/12/1995	Débat au Conseil		Résumé
03/06/1996	Publication de la position du Conseil	06689/2/1996	Résumé
20/06/1996	Annonce en plénière de la saisine de la commission, 2ème lecture		
24/07/1996	Vote en commission, 2ème lecture		Résumé
24/07/1996	Dépôt de la recommandation de la commission, 2ème lecture	A4-0265/1996	
17/09/1996	Débat en plénière		Résumé
24/09/1996	Approbation de l'acte par le Conseil, 2ème lecture		Résumé
16/12/1996	Signature de l'acte final		
16/12/1996	Fin de la procédure au Parlement		
21/01/1997	Publication de l'acte final au Journal officiel		

Informations techniques	
Référence de la procédure	1991/0346(COD)
Type de procédure	COD - Procédure législative ordinaire (ex-procedure codécision)
Sous-type de procédure	Note thématique
Instrument législatif	Directive
Modifications et abrogations	Modification 2016/0070(COD) Voir aussi 2003/2168(INI) Voir aussi 2012/0061(COD) Voir aussi 2017/0121(COD)
Base juridique	Traité CE (avant Amsterdam) E 066 Traité CE (avant Amsterdam) E 057-p2
État de la procédure	Procédure terminée
Dossier de la commission	EMPL/4/07921

Portail de documentation				
Parlement Européen				
Type de document	Commission	Référence	Date	Résumé
Rapport déposé de la commission, 1ère lecture/lecture unique		A3-0161/1992 OJ C 150 15.06.1992, p. 0010	15/04/1992	
Texte adopté du Parlement, vote partiel en 1ère lecture		T3-0277/1992		

/lecture unique		OJ C 150 15.06.1992, p. 0036-0119	13/05/1992	Résumé
Rapport déposé de la commission, 1ère lecture/lecture unique		A3-0022/1993 OJ C 072 15.03.1993, p. 0004	26/01/1993	
Texte adopté du Parlement, 1ère lecture/lecture unique		T3-0083/1993 OJ C 072 15.03.1993, p. 0064-0085	10/02/1993	Résumé
Question orale/interpellation du Parlement		B4-0510/1995	15/06/1995	
Proposition de résolution		B4-0858/1995 OJ C 166 03.07.1995, p. 0082-0123	15/06/1995	
Texte adopté du Parlement, sujets d'actualité		T4-0302/1995 OJ C 166 03.07.1995, p. 0082-0123	15/06/1995	
Recommandation déposée de la commission, 2e lecture		A4-0265/1996 OJ C 320 28.10.1996, p. 0004	24/07/1996	
Texte adopté du Parlement, 2ème lecture		T4-0456/1996 OJ C 320 28.10.1996, p. 0064-0073	18/09/1996	Résumé

Conseil de l'Union

Type de document	Référence	Date	Résumé
Position du Conseil	06689/2/1996 OJ C 220 29.07.1996, p. 0001	03/06/1996	Résumé

Commission Européenne

Type de document	Référence	Date	Résumé
Document de base législatif	COM(1991)0230  OJ C 225 30.08.1991, p. 0006	28/06/1991	Résumé
Proposition législative modifiée	COM(1993)0225  OJ C 187 09.07.1993, p. 0005	15/06/1993	Résumé
Communication de la Commission sur la position du Conseil	SEC(1996)1109 	14/06/1996	Résumé
Document de suivi	COM(2003)0458 	25/07/2003	Résumé
Document de suivi	COM(2006)0159 	04/04/2006	Résumé
Document de suivi	SEC(2006)0439 	04/04/2006	
Document de suivi	COM(2007)0304 	13/06/2007	Résumé
Document de suivi	SEC(2007)0747 	13/06/2007	
	SEC(2008)0379		

Document de suivi		03/04/2008		
Autres Institutions et organes				
Institution/organe	Type de document	Référence	Date	Résumé
EESC	Comité économique et social: avis, rapport	CES1512/1991 OJ C 049 24.02.1992, p. 0041	18/12/1991	Résumé

Informations complémentaires		
Source	Document	Date
Commission européenne	EUR-Lex	

Acte final	
Directive 1996/0071 OJ L 018 21.01.1997, p. 0001	Résumé

Libre prestation de services et droit des travailleurs: détachement des travailleurs

1991/0346(COD) - 24/09/1996

Le Conseil a adopté, avec le vote contraire de la délégation britannique et l'abstention de la délégation portugaise (accompagnés des explications de vote), la directive.

Libre prestation de services et droit des travailleurs: détachement des travailleurs

1991/0346(COD) - 03/06/1996

Le Conseil a adopté, avec le vote contraire de la délégation britannique et l'abstention de la délégation portugaise (accompagnés d'explications de vote), sa position commune. Elle sera transmise au Parlement européen pour une seconde lecture dans le cadre de la procédure de co- décision. Les Etats membres disposeront de trois ans pour transposer la directive dans leur droit national.

Libre prestation de services et droit des travailleurs: détachement des travailleurs

1991/0346(COD) - 05/12/1995

Le Conseil a procédé à un échange de vues sur la proposition de directive concernant le détachement de travailleurs effectué dans le cadre d'une prestation de services. Le débat a notamment porté sur le problème du seuil de temps, c'est à dire la non-application aux détachements de courte durée des dispositions de l'Etat membre d'accueil concernant la durée minimale des congés annuels payés et les taux de salaire minimum. Le Conseil a chargé le Comité des Représentants permanents de poursuivre les travaux et de lui faire rapport pour une prochaine session.

Libre prestation de services et droit des travailleurs: détachement des travailleurs

1991/0346(COD) - 27/03/1995

Le débat a notamment porté sur les points suivants : -le champ d'application de la directive; -la nature exhaustive ou non-exhaustive de la liste des conditions de travail et d'emploi visées par la directive; -la faculté de non-application, dans les cas de détachements de courte durée inférieurs à un mois, des dispositions de la directive concernant la durée minimale des congés annuels payés et les taux de salaire minimum. Le Conseil a chargé le Comité des Représentants permanents de poursuivre les travaux à la lumière de ce débat en vue d'une décision lors de sa session du 29 juin 1995.

Libre prestation de services et droit des travailleurs: détachement des travailleurs

1991/0346(COD) - 15/06/1993 - Proposition législative modifiée

La proposition modifiée de la Commission tient compte d'un certain nombre d'amendements du Parlement, adoptés en première lecture, dont: -celui précisant que les entreprises couvertes peuvent expressément être établies soit dans la Communauté, soit dans un pays tiers; -celui visant à renforcer l'applicabilité des conventions collectives et des sentences arbitrales en la matière; -ceux introduisant des dispositions spécifiques garantissant la coopération des autorités publiques des Etats d'origine et d'accueil pour les matières ayant trait à la mise en oeuvre de la directive, ainsi que la prise de mesures adéquates en cas de non respect de la future directive.

Libre prestation de services et droit des travailleurs: détachement des travailleurs

1991/0346(COD) - 22/09/1994

Le Conseil "Affaires sociales et travail" a procédé à un débat d'orientation sur cette proposition. Le débat a notamment porté sur: - le champ d'application de la directive; - l'opportunité de prévoir ou de permettre, une période initiale pendant laquelle les dispositions de la directive ne seraient pas applicables et, le cas échéant, la durée d'une telle période initiale. Le Conseil a chargé le COREPER de poursuivre les travaux en vue de la prochaine session du Conseil prévue pour le 06.12.94.

Libre prestation de services et droit des travailleurs: détachement des travailleurs

1991/0346(COD) - 10/02/1993 - Texte adopté du Parlement, 1ère lecture/lecture unique

Le Parlement a adopté par 187 voix contre 115 et 18 abstentions le rapport de M. Mihail PAPAYANNAKIS (Soc., GR) consacré à une proposition de directive sur le détachement de travailleurs effectué dans le cadre d'une prestation de services. Le Parlement a également adopté par 231 voix contre 131 et 4 abstentions un amendement de la commission des affaires sociales qui prévoit que les Etats membres désignent les autorités compétentes pour surveiller l'application de la directive. Le Parlement souhaite que les Etats membres veillent à ce que les autorités compétentes puissent appliquer des sanctions afin de mettre un terme aux violations des dispositions de la directive.

Libre prestation de services et droit des travailleurs: détachement des travailleurs

1991/0346(COD) - 03/06/1996 - Position du Conseil

La position commune du Conseil s'inspire largement des amendements adoptés par le Parlement européen en première lecture en reprenant l'essentiel de la liste des conditions de travail et d'emploi applicables aux travailleurs détachés dans le cadre d'une prestation de services. Cette liste, qui figurait déjà dans la proposition modifiée de la Commission, comprend : - les taux de salaire minimum; - la durée minimale des congés annuels payés; - les périodes maximales de travail et les périodes minimales de repos; - 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 concernant les femmes enceintes et celles venant d'accoucher, les enfants et les jeunes; - l'égalité de traitement entre hommes et femmes. La position commune introduit la possibilité pour les Etats membres d'ajouter, dans certaines limites, d'autres conditions de travail et d'emploi à celles mentionnées dans la directive (principe de la liste non exhaustive), dans la mesure où il s'agit de dispositions d'ordre public. Par ailleurs, le Conseil est allé au-delà de la position de la Commission et du Parlement en ajoutant de nouvelles dispositions qui portent les points suivants : - l'égalité de traitement entre entreprises établies dans un Etat membre et dans un Etat non membre; - la non application de la directive aux entreprises de la marine marchande en ce qui concerne le personnel navigant; - la notion de "travailleur détaché", celle-ci étant définie sur la base des dispositions de l'Etat dans lequel le travail est effectué; - en ce qui concerne la possibilité de suspendre le droit au salaire minimum et/ou la période minimale de congés payés, trois dérogations sont prévues : 1) lorsque la durée du détachement est inférieure à un mois, les Etats membres peuvent, après consultation des partenaires sociaux ou par voie de convention collective, renoncer à imposer le paiement d'un salaire minimum; 2) dans le cadre d'un contrat de fourniture de biens (en dehors des activités de construction), l'application des dispositions relatives au salaire minimum et à la durée minimale des congés payés peut être suspendue lorsque les travailleurs (il ne s'agit pas des travailleurs intérimaires) exécutent des travaux de montage initial ou de première installation d'un bien pendant une période de détachement n'excédant pas huit jours; 3) d'une manière générale, l'application des dispositions relatives à la durée minimale des congés payés et au salaire minimum peut être suspendue dans le cas de travaux de faible ampleur. La directive ne peut contraindre les Etats

membres qui ne le font pas ou ne souhaitent pas le faire à appliquer une réglementation en matière de salaire minimum. Cependant, toutes les autres dispositions nationales doivent s'appliquer aux travailleurs détachés, dans le respect du principe de non-discrimination et des normes fixées par la directive (ex: sécurité du travail, temps de travail etc.). La position commune précise en outre les points suivants : - le détachement du travailleur doit s'effectuer dans le cadre d'une prestation de services transnationale, ce qui suppose l'existence d'un contrat conclu entre l'entreprise d'envoi, d'une part, et le destinataire de la prestation de services, d'autre part; - dans le secteur de la construction, les dispositions fixées par des conventions collectives ou découlant de sentences arbitrales seront applicables aux cas de détachement, dans la mesure où elles ont été déclarées d'application générale (les Etats membres pourront inclure d'autres secteurs); - les institutions sociales sectorielles (ex: caisses de congés du secteur de la construction) seront habilitées à percevoir des cotisations et à accorder des prestations. Elles pourront faire valoir leurs droits devant les juridictions nationales; - les travailleurs détachés auront, eux aussi, accès à la juridiction nationale compétente pour le lieu de travail, et ce pendant ou après la période de détachement. Enfin il faut noter que le Conseil a reporté la date proposée pour la mise en oeuvre de la directive de 2 à 3 ans après son adoption.

Libre prestation de services et droit des travailleurs: détachement des travailleurs

1991/0346(COD) - 16/12/1996 - Acte final

OBJECTIF : coordonner les législations nationales existantes concernant le droit applicable aux détachements temporaires de travailleurs dans d'autres Etats que leur Etat d'origine. MESURE DE LA COMMUNAUTE : Directive 96/71/CE du Parlement européen et du Conseil concernant le détachement de travailleurs effectué dans le cadre d'une prestation de services. CONTENU : -champ d'application : cette directive s'applique aux entreprises établies dans un Etat membre qui, dans le cadre d'une prestation de services transnationale, détachent des travailleurs dans un autre Etat membre. -définition : aux fins de l'application de la directive, le terme "travailleur détaché" désigne tout travailleur qui, pendant une période limitée, exécute son travail sur le territoire d'un Etat membre autre que l'Etat sur le territoire duquel il travaille habituellement. -la directive s'applique lorsqu'une entreprise : .détache un travailleur sur le territoire d'un Etat membre, dans le cadre d'un contrat conclu entre l'entreprise d'envoi et le destinataire de la prestation de services opérant dans cet Etat membre, pour autant qu'il existe une relation de travail entre l'entreprise d'envoi et le travailleur pendant la période de détachement ; .détache un travailleur sur le territoire d'un Etat membre, dans un établissement ou dans une entreprise appartenant au groupe, pour autant qu'il existe une relation de travail entre l'entreprise d'envoi et le travailleur pendant la période de détachement ; .détache, en tant qu'entreprise de travail intérimaire ou en tant qu'entreprise qui met un travailleur à disposition, un travailleur à une entreprise utilisatrice établie ou exerçant son activité sur le territoire d'un Etat membre, pour autant qu'il existe une relation de travail entre la première entreprise et le travailleur pendant la période de détachement. -conditions de travail et d'emploi : les Etats membres doivent garantir aux travailleurs détachés sur leur territoire les conditions de travail fixées par les dispositions législatives/réglementaires ou par des conventions collectives concernant : .les périodes maximales de travail et les périodes minimales de repos; .la durée minimale des congés annuels payés; .les taux de salaire minimal, y compris ceux 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. -dérogations : .dans certains cas limités de travaux de montage et/ou d'installation d'un bien, les dispositions concernant les taux de salaire minimal et la durée minimale des congés annuels payés ne sont pas d'application ; .lorsque la durée du détachement ne dépasse pas un mois, les Etats membres peuvent, sous certaines conditions, déroger aux dispositions concernant les taux de salaire minimal ou prévoir la possibilité de dérogation par voie de conventions collectives; .en cas de faible ampleur des travaux à effectuer les Etats membres peuvent déroger aux dispositions concernant les taux de salaire minimal et la durée minimale des congés annuels payés (les Etats membres qui feront usage de la ceste faculté devront fixer les modalités auxquelles les travaux à effectuer doivent répondre pour être considérés comme étant de "faible ampleur"). ENTREE EN VIGUEUR : Les Etats membres devront adopter les dispositions nécessaires pour se conformer à la présente directive au plus tard le 16.12.1999.

Libre prestation de services et droit des travailleurs: détachement des travailleurs

1991/0346(COD) - 13/05/1992 - Texte adopté du Parlement, vote partiel en 1ère lecture/lecture unique

Le rapporteur M. Mihail PAPAYANNAKIS (GUE, GR) a rappelé que ce qui est en jeu, dans cette directive, c'est en fait le statut des travailleurs qui ont été transférés d'un Etat membre à un autre pour exercer un travail, de façon temporaire. La tendance de la sous-traitance consistant à faire faire des travaux par des entreprises non nationales ne pourra qu'augmenter et certains estiment qu'il serait utile que certaines entreprises du sud conservent un avantage concurrentiel notamment dans un secteur comme les travaux publics. Cependant, si la concurrence doit s'exercer, il faut que certains droits soient garantis aux travailleurs: il existe un noyau dur d'engagements que doit garantir la Communauté. Pour Mme Astrid LULLING (PPE, L), il faut tout à la fois encourager les entreprises à accorder à tous leurs travailleurs un minimum de conditions sociales, tout en mettant les entreprises des pays d'accueil à l'abri d'un dumping de la part des entreprises extérieures. Pour le Commissaire, Mme PAPANDREOU, cette directive est d'une importance capitale: elle doit concilier le libre jeu de la concurrence entre les entreprises et le respect d'un cadre d'exigences sociales minimales, car en matière de droit du travail, de nombreuses questions n'ont pas été encore réglées à ce jour. Afin de ne pas imposer une bureaucratie inutile aux entreprises, elle demande que les dispositions visées par la directive puissent s'appliquer uniquement aux travailleurs détachés pour une durée supérieure à trois mois. Suivant son rapporteur M. PAPAYANNAKIS, le Parlement a renvoyé le rapport en commission car la Commission exécutive ne veut pas accepter que les dispositions relatives à la durée minimale des congés et au taux de salaire (article 3 paragraphe 1 point b) ii) et iii) soient appliquées aux relations de travail lorsque la durée du détachement des travailleurs, calculée sur une période de référence d'une année après son commencement est inférieure à trois mois, y compris la durée d'un détachement éventuellemnet accompli par un travailleur qu'il doit remplacer.

Libre prestation de services et droit des travailleurs: détachement des travailleurs

1991/0346(COD) - 18/12/1991 - Comité économique et social: avis, rapport

La proposition de directive prévue dans le programme d'action relatif à la mise en oeuvre de la Charte sociale vise à coordonner les droits des Etats membres afin d'établir un "noyau dur" de règles impératives devant être respectées par des entreprises qui détachent leurs travailleurs dans un Etat membre dit d'accueil. Une telle coordination, qui dépasse par définition le cadre des compétences territoriales des Etats membres, relève en priorité de la compétence de la Communauté. L'identification de dispositions impératives de protection minimale en vigueur dans l'Etat membre d'accueil doit remédier à l'insécurité juridique qui entoure les phénomènes de détachement. Elle vise la réalisation des conditions de concurrence loyale entre les entreprises et répond aux intérêts des travailleurs. Les entreprises couvertes doivent appartenir à l'une des trois catégories suivantes : 1) maître d'oeuvre ou sous-traitant, qui, au titre de l'exécution d'un contrat de service, détache un travailleur en vue d'exécuter, à titre temporaire, un travail sur le territoire d'un Etat membre pour le compte et sous la direction de ladite entreprise; 2) entreprise de travail temporaire qui met un travailleur à la disposition d'une entreprise utilisatrice exerçant son activité dans un Etat membre en vue d'y exécuter un travail, à titre temporaire, pour autant qu'il existe une relation de travail entre l'entreprise de travail temporaire et le travailleur; 3) entreprise qui met un travailleur à la disposition de l'un de ses établissements ou d'une autre entreprise, associée ou non, établie dans un autre Etat membre en vue d'y exécuter un travail à titre temporaire (mobilité intra-entreprise ou intra-groupe). La directive proposée n'entend pas harmoniser les règles matérielles des Etats membres relatives au droit du travail et aux conditions de travail, mais coordonner les règles de conflit de lois afin de déterminer quelles règles impératives en vigueur dans le pays d'accueil doivent être respectées par une entreprise détachant des travailleurs en vue d'exécuter à titre temporaire, un travail dans ce pays. Ce noyau de règles concerne les matières suivantes : a) la durée maximale journalière et hebdomadaire du travail, les périodes de repos, le travail du dimanche et le travail de nuit; b) la durée minimale des congés payés; c) les taux de salaire minimum, y compris ceux majorés pour les heures supplémentaires et les compléments de salaire, mais à l'exclusion des prestations versées par les régimes professionnels privés; d) les conditions de mise à disposition des travailleurs, notamment par des agences de travail temporaire; e) la santé, la sécurité et l'hygiène du travail; f) les mesures protectrices applicables aux conditions de travail des femmes enceintes et des femmes venant d'accoucher, des enfants, des jeunes et autres catégories bénéficiant d'une protection particulière; g) l'égalité de traitement entre hommes et femmes et l'interdiction de toute discrimination fondée sur la couleur, la race, la religion, les opinions, l'origine nationale ou sociale. La directive proposée est basée sur les articles 57 para. 2 et 66 et requiert pour son adoption la majorité qualifiée. Elle doit entrer en vigueur au plus tard le 31 décembre 1992. L'avis du Comité L'achèvement du Marché intérieur favorise la sous-traitance "internationale en cascade" et avec elle l'"expatriation temporaire" (détachement) de travailleurs. Le Comité estime qu'il faut mettre en place un instrument communautaire pour régler la question. Il s'est d'ailleurs déjà déclaré favorable à ce que la législation sociale et les conventions collectives existant dans les Etats membres s'appliquent également, lorsque cela s'avère opportun, aux conditions d'emploi prévalant en cas de sous-traitance transnationale. Le Comité a identifié un certain nombre de difficultés découlant du manque de clarté dont fait preuve la Commission pour ce qui est de définir l'objectif fondamental du projet de directive. Celui-ci est expressément destiné à promouvoir un climat de concurrence loyale. Ses principales dispositions portent cependant sur la protection des travailleurs. Tout en convenant de la nécessité d'une directive en la matière et en approuvant les grandes lignes des propositions, le Comité les juge difficiles à mettre en oeuvre en raison des lacunes qu'elles présentent du point de vue pratique et juridique. D'où les amendements considérables proposés, concernant entre autres: - un encouragement à l'ensemble des Etats membres à ratifier la Convention de Rome de 1980; - l'applicabilité de l'article 100A comme base juridique; - une définition du terme "entreprise"; - une distinction claire entre les contrats exclusivement d'ouvrage et les contrats de services et d'ouvrage; - la question de l'accumulation des droits prévalant sur le territoire nationale et ceux prévalant dans les pays de détachement; - les termes et conditions des détachements; - le seuil minimum de trois mois; - une responsabilité conjointe de l'employeur des travailleurs et du commettant ayant engagé (clause sociale dans les contrats). L'avis a été adopté à la majorité et 2 voix contre.

Libre prestation de services et droit des travailleurs: détachement des travailleurs

1991/0346(COD) - 29/06/1995

Le Conseil a évoqué brièvement la proposition de directive concernant le détachement de travailleurs effectué dans le cadre d'une prestation de services, à la demande de la Commission. Le Commissaire FLYNN s'est déclaré disposé à faire un ultime effort en vue de contribuer à un accord sur cette directive importante. Le Conseil a chargé le Comité des Représentants permanents de poursuivre les travaux sous la Présidence espagnole.

Libre prestation de services et droit des travailleurs: détachement des travailleurs

1991/0346(COD) - 18/09/1996 - Texte adopté du Parlement, 2ème lecture

Le Parlement européen, en adoptant le rapport de M. Helwin PETER (PSE, D), a approuvé la position commune sans y apporter d'amendements.

Libre prestation de services et droit des travailleurs: détachement des travailleurs

OBJECTIF : établir un rapport sur la mise en oeuvre de la directive 96/71/CE sur le détachement de travailleurs dans le cadre d'une prestation de services. **CONTENU** : Le 16 décembre 1996, 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 était adoptée. Pour rappel, cette directive vise à supprimer les obstacles et incertitudes susceptibles d'entraver la mise en oeuvre de la libre prestation de services, en augmentant la sécurité juridique et en permettant l'identification des conditions de travail applicables aux travailleurs qui exécutent, à titre temporaire, un travail dans un État membre autre que l'État dont la loi régit la relation de travail. S'agissant d'un instrument juridique qui dépasse le seul cadre national et dont la transposition dans un État membre a des répercussions immédiates sur les employeurs et les travailleurs d'autres pays, la mise en oeuvre concrète de cette directive s'avère particulièrement importante pour l'ensemble des États membres. L'article 8 de la directive prévoit un réexamen de ses modalités d'application par la Commission en vue de proposer au Conseil, en tant que de besoin, les modifications nécessaires. En vue de préparer cet examen, les services de la Commission ont entrepris la rédaction d'un rapport sur la transposition de la directive dans les quinze États membres. La présente communication a pour objet de tirer les conclusions de l'ensemble de ces travaux et de définir la position de la Commission quant à la question de savoir si une révision de la directive de 1996 s'avère nécessaire. Les résultats de ces travaux indiquent globalement que : - aucun des États membres n'a rencontré de difficultés juridiques particulières lors de la transposition de la directive; - sa mise en oeuvre peut soulever des difficultés pratiques qui devraient pouvoir, dans leur plus grand nombre, se dissiper au fil du temps grâce à une meilleure information et une meilleure coopération administrative entre les autorités publiques; - il semble prématuré d'envisager des modifications de la directive car si des difficultés dans sa mise en oeuvre concrète sont à signaler les difficultés rencontrées jusqu'à présent sont moins d'ordre juridique que pratique. En conséquence, la Commission ne présentera pas, en l'état actuel, une proposition de directive modifiant les modalités d'application de la directive concernant le détachement des travailleurs.

Libre prestation de services et droit des travailleurs: détachement des travailleurs

1991/0346(COD) - 28/06/1991 - Document de base législatif

Cette proposition de directive vise à coordonner les législations nationales des États membres concernant le droit applicable aux détachements temporaires de travailleurs dans d'autres États que le leur, afin d'accroître la sécurité juridique desdits travailleurs. Elle identifie un certain nombre de règles impératives à observer dans le pays d'accueil, quelle que soit la loi applicable à la relation de travail, par les entreprises détachant leur personnel, dans la mesure où ces règles sont fixées par voie de dispositions législatives, réglementaires ou administratives, de conventions collectives ou de sentences arbitrales couvrant l'ensemble de la profession ou du secteur. Ces règles concernent: -la durée journalière et hebdomadaire maximale du travail, les périodes de repos, le travail du dimanche et de nuit; -la durée minimale des congés payés; -les taux de salaires minimum; y compris ceux majorés pour les heures supplémentaires et les compléments de salaire; -les conditions de mise à disposition des travailleurs; -la santé, la sécurité et l'hygiène au travail; -les mesures protectrices applicables aux conditions de travail des femmes enceintes et des femmes venant d'accoucher, des enfants, jeunes et autres catégories bénéficiant d'une protection particulière; -l'égalité de traitement entre hommes et femmes et l'interdiction de toute autre discrimination (raciale, religieuse, nationale...). Les entreprises non nationales seront ainsi mises à égalité avec les entreprises nationales, dans la mesure où elles auront à observer un "noyau dur" minimum de conditions protectrices, issues de la législation du pays d'accueil, pour leurs travailleurs détachés. Pour le reste, les entreprises non nationales seront libres d'appliquer leur droit national ou celui du pays d'accueil, en particulier en ce qui concerne le contrat de travail ou la sécurité sociale.

Libre prestation de services et droit des travailleurs: détachement des travailleurs

1991/0346(COD) - 13/06/2007 - Document de suivi

OBJECTIF : faire le bilan de l'application de la directive sur le détachement des travailleurs dans les États membres et proposer des mesures destinées à renforcer la coopération administrative entre États membres.

CONTENU : le 4 avril 2006, la Commission a adopté la communication intitulée "Orientations concernant le détachement de travailleurs effectué dans le cadre d'une prestation de services" (voir [INI/2006/2038](#)) destinée à aider les États membres à se conformer aux principales dispositions de la directive et notamment aux obligations administratives et de contrôle qui incombent aux prestataires de services.

La présente communication fait suite à l'engagement pris par la Commission dans cette communication de suivre l'évolution de la situation dans les États membres en ce qui concerne tous les aspects examinés dans cette communication.

La présente communication se fonde sur un examen approfondi de la situation dans les États membres et tient aussi compte des préoccupations exprimées par le **Parlement européen** dans sa résolution du 26 octobre 2006 sur l'application de la directive.

État des lieux chiffrés : selon des estimations, le nombre total de travailleurs détachés serait égal à un peu moins d'un million ou environ 0,4% de la population en âge de travailler dans l'UE en 2005. Cela concerne un nombre important de personnes dans quelques États membres (Allemagne, France, Luxembourg, Belgique ou Pologne), mais ce phénomène se développe et touche aujourd'hui tous les États membres, qu'il s'agisse de pays dans lesquels les travailleurs sont détachés et/ou de pays d'où ils sont détachés. L'importance économique du détachement dépasse largement l'aspect quantitatif, car le détachement peut jouer un rôle économique crucial en palliant des pénuries temporaires de main-d'œuvre dans certaines secteurs (ex: construction, transports). Toutefois, les conditions d'emploi, et notamment de rémunération, offertes aux travailleurs détachés peuvent, si elles ne sont pas convenablement contrôlées, différer des conditions minimales légales ou négociées dans le cadre de conventions collectives d'application générale. En cas de divergence à grande échelle, cela peut porter atteinte à l'organisation et au fonctionnement des marchés du travail locaux.

Pour une meilleure application de la directive : en avril 2006, la Commission a précisé et expliqué dans une communication, comment se conformer à l'acquis communautaire (notamment à l'article 49 CE tel qu'interprété par la Cour) et comment parvenir plus efficacement aux résultats exigés par la directive. Parmi les mesures mises en œuvre par les États membres pour **contrôler le détachement des travailleurs**, elle s'est explicitement concentrée sur les types d'obligations administratives suivants :

- disposer d'un représentant établi sur le territoire de l'État membre d'accueil;
- obtenir une autorisation préalable dans l'État membre d'accueil ou d'y être enregistré;
- faire une déclaration préalable aux autorités de l'État membre d'accueil;
- tenir et conserver des documents sociaux sur le territoire du pays d'accueil et/ou dans les conditions applicables sur son territoire;
- appliquer des mesures spécifiques aux travailleurs détachés ressortissants de pays tiers.

Mesures de contrôle appliquées par les États membres : il ressort du suivi effectué par la Commission pour savoir si la directive était correctement appliquée, qu'un nombre considérable d'États membres n'ont recours qu'à **leurs propres mesures et instruments nationaux pour contrôler les prestataires de services**, ce qui ne semble pas toujours conforme à l'article 49 CE tel qu'interprété par la Cour, ni à la directive.

Les principales mesures de contrôle utilisées par les États membres conformément à la directive sont les suivantes :

- obligation selon laquelle l'entreprise de détachement doit avoir un représentant dans l'État d'accueil : cette obligation est explicite dans 6 États membres (et implicite dans 3 autres);
- régime d'autorisation/d'enregistrement concernant spécifiquement le détachement de travailleurs : ce régime existe dans 2 États membres ;
- obligation de faire une déclaration préalable au commencement du travail du prestataire de services : cette obligation existe dans 16 États membres ; un État membre impose cette obligation à l'utilisateur du service;
- obligations de tenir et de conserver certains documents sociaux sur le territoire du pays d'accueil et/ou dans les conditions applicables sur son territoire : ces mesures sont prévues dans 14 États membres et concernent différents types de documents.

Par ailleurs, les États membres et les partenaires sociaux ont des opinions très divergentes sur la nécessité d'appliquer certaines mesures de contrôle et leur compatibilité avec le droit communautaire. En octobre 2006, le Parlement s'est prononcé sur cette question et a considéré qu'un État membre d'accueil pouvait **avoir le droit d'imposer certaines formalités aux employeurs détachant des travailleurs**, de manière à ce que les autorités de ce pays puissent garantir le respect des conditions d'emploi et de travail. D'après la Commission, cette question est extrêmement sensible pour plusieurs États membres, car elle touche aux caractéristiques de leur modèle social. Les mesures de contrôle imposées par les États membres s'inscrivent dans leur cadre législatif et institutionnel et, dans certains États membres, les partenaires sociaux peuvent également être chargés de missions de contrôle et de suivi des conditions de travail et d'emploi. Le manque d'informations sur l'identité et/ou la légitimité des prestataires de services, la nature temporaire et la durée souvent très courte du détachement, la perception d'un risque de "dumping social" ou de distorsion de concurrence, de même que la distance culturelle et physique entre les autorités de contrôle, sont invoqués pour justifier le recours à certaines mesures de contrôle par les autorités de l'État d'accueil. Ces mesures sont fréquemment perçues comme excessives par les prestataires de services et les autorités des pays initiant le détachement et comme ayant des objectifs qui vont au-delà de la défense des droits des travailleurs détachés.

Appréciation de la Commission : l'inventaire des mesures de contrôle mises en œuvre par les États membres fait ressortir leur très grande diversité. Par principe, **l'intention de la Commission n'est pas de mettre en cause les différents modèles sociaux des États membres**, ni la manière dont ceux-ci organisent leur système de relations du travail et de négociation collective, dès lors que les États membres le mettent en œuvre en vertu du traité. En outre, la nécessité d'actions préventives et de sanctions destinées à combattre le travail illégal et non déclaré ainsi qu'à lutter contre les activités illégales d'agences d'intérim étrangères fictives, est incontestable. Dans ce contexte, la Commission estime que lors du contrôle du respect des principales règles de la directive, les États membres doivent trouver le juste équilibre entre, d'une part, la nécessité d'offrir et de garantir une protection effective des travailleurs et, d'autre part, la nécessité de veiller à ce que les obligations formelles et les mesures de contrôle utilisées ou imposées pour garantir le respect de raisons impérieuses d'intérêt général (telles que la protection des travailleurs détachés) sont justifiées et proportionnées au regard des buts poursuivis.

Plus globalement, la Commission estime que la situation évoquée ci-dessus serait due à la quasi-absence de coopération administrative entre États membres et à un accès à l'information encore peu satisfaisant ainsi qu'à des problèmes transfrontaliers de contrôle de l'application de la législation. Il importe donc d'améliorer la **coopération administrative** et de renforcer **l'accès à l'information** afin de contribuer à réduire les charges administratives dans ce domaine. L'amélioration de la coopération administrative pourrait aussi revêtir une importance majeure lorsqu'il s'agit d'améliorer et de renforcer l'application et le respect effectifs de la législation communautaire. Une mise en œuvre et un contrôle du respect du droit communautaire adéquats et efficaces sont, selon la Commission, essentiels pour la protection des droits des travailleurs détachés.

Mesures à venir : la Commission utilisera tous les moyens dont elle dispose pour remédier aux problèmes identifiés dans la communication en ce qui concerne la mise en œuvre de la législation sur le détachement de travailleurs. De manière urgente, elle considère qu'il faut :

1. adopter une recommandation de la Commission (sur le fondement de l'article 211 CE), approuvée par des conclusions du Conseil, afin de renforcer la coopération administrative entre les États membres par le biais du Système d'Information du Marché Intérieur (IMI) ;
2. adopter une décision de la Commission mettant en place un comité à haut niveau, afin de soutenir et d'aider les États membres à identifier et échanger les bonnes pratiques et développer la participation formelle régulière des partenaires sociaux;
3. veiller au contrôle du respect effectif des libertés fondamentales du traité CE, telles qu'interprétées par la Cour, par les États membres qui imposent des obligations administratives et des mesures de contrôle jugées incompatibles avec le droit communautaire en vigueur (**comme l'obligation de disposer d'un représentant établi sur le territoire de l'État membre d'accueil ou l'obligation de tenir certains documents sociaux sur son territoire**, sans exception et/ou limite dans le temps, lorsque des informations peuvent être obtenues dans un délai raisonnable par l'intermédiaire de l'employeur ou des autorités de l'État membre d'origine), au cas par cas, y compris, si nécessaire, en lançant des procédures d'infraction sur le fondement de l'article 226 CE;

4. veiller au contrôle de la conformité avec le droit communautaire tel qu'interprété par la Cour, dans le cas d'États membres qui imposent toujours des permis de travail et d'autres conditions aux ressortissants de pays tiers détachés qui séjournent légalement et sont légalement employés dans un autre État membre, en lançant des procédures d'infraction ;
5. poursuivre l'examen des mesures de transposition adoptées par les États membres et de leur application pour toutes les autres questions non traitées dans la communication (ex. : accessibilité et transparence de l'information) et ouvrir, si nécessaire, des procédures d'infraction sur le fondement de l'article 226 CE;
6. procéder à un examen approfondi avec les États membres et les partenaires sociaux des problèmes inhérents au contrôle transfrontalier du respect de la législation (sanctions, amendes, responsabilité conjointe et solidaire).

À la lumière de cet examen, la Commission prendra les mesures appropriées.

Libre prestation de services et droit des travailleurs: détachement des travailleurs

1991/0346(COD) - 14/06/1996 - Communication de la Commission sur la position du Conseil

Dans son avis portant sur la position commune du Conseil, la Commission considère que le texte adopté par le Conseil réalise un équilibre remarquable entre les différents éléments prévus, qu'il améliore substantiellement le contenu de la proposition modifiée et constitue une véritable valeur ajoutée communautaire. Selon la Commission, ce texte contribue pleinement au progrès de la dimension sociale dans l'Union européenne.

Libre prestation de services et droit des travailleurs: détachement des travailleurs

1991/0346(COD) - 04/04/2006 - Document de suivi

OBJECTIF : établir des orientations concernant le détachement de travailleurs effectué dans le cadre d'une prestation de services

CONTENU : L'article 49 du traité CE établit le principe selon lequel les États membres doivent garantir la libre prestation des services à l'intérieur de la Communauté. Cette liberté fondamentale comprend le droit pour un prestataire établi dans un État membre de détacher temporairement des travailleurs dans un autre État membre aux fins d'y prêter un service. Il découle de la jurisprudence que la libre prestation de services ne peut être limitée que par des réglementations justifiées et des raisons impérieuses d'intérêt général, et dans le respect des principes de non-discrimination et de proportionnalité.

La directive 96/71/CE précise les règles impératives en vigueur dans le pays d'accueil qui doivent s'appliquer aux travailleurs détachés en établissant un "noyau dur" de conditions de travail et d'emploi et en les rendant obligatoires pour les entreprises détachant des travailleurs dans un État membre autre que celui sur le territoire duquel ces travailleurs travaillent habituellement. La directive a une finalité sociale claire: garantir aux travailleurs détachés le respect par leur employeur pendant le détachement de certaines règles protectrices de l'État membre dans lequel ils sont détachés.

À la suite de l'adoption par le Parlement européen, le 16 février 2006, d'une résolution législative sur la proposition de directive relative aux services dans le marché intérieur (directive dite Bolkestein), la Commission a présenté une proposition modifiée dans laquelle n'apparaissent plus les articles 24 et 25 de la proposition initiale, qui contenaient des dispositions spécifiques concernant le détachement de travailleurs. Par ces articles, la Commission proposait de supprimer certaines exigences administratives relatives au détachement des travailleurs. La suppression de ces exigences était accompagnée de mesures visant à renforcer la coopération administrative entre États membres.

La Commission s'est engagée à établir des **orientations** reflétant l'état actuel du droit communautaire au sujet des procédures administratives traitées dans les articles 24 et 25. La présente communication indique aux États membres la voie à suivre pour se conformer à l'acquis communautaire tel qu'il est interprété par la jurisprudence de la Cour de justice des Communautés européennes renvoyant à l'article 49 CE et pour atteindre plus efficacement les résultats requis par la directive. Les informations rassemblées par la Commission dans le rapport SEC(2006) 439, joint à la communication, montrent que l'accès aux informations, la coopération administrative et le contrôle du respect de la législation peuvent être améliorés considérablement, grâce notamment à la définition et à la diffusion des meilleures pratiques.

Cette communication n'affecte ni les prérogatives de la Commission, telles que prévues par le traité, afin de garantir le respect du droit communautaire par les États membres, ni les règles générales en matière d'exigences relatives aux visas.

Orientations relatives aux mesures de contrôles : dans sa jurisprudence, la Cour a admis que les États membres peuvent vérifier qu'il n'est pas fait un usage abusif de la libre prestation de services, par exemple en plaçant des travailleurs de pays tiers sur le marché de l'emploi de l'État membre d'accueil. Elle a aussi admis le bien-fondé de mesures de contrôle nécessaires pour vérifier le respect d'exigences elles-mêmes justifiées par des raisons d'intérêt général. Toutefois, la Commission souhaite rappeler que lors des contrôles effectués dans le cadre de la mise en œuvre de la directive, les États membres sont tenus de respecter l'article 49 CE et de s'abstenir de créer ou de maintenir des restrictions injustifiées et disproportionnées à la libre prestation des services à l'intérieur de la Communauté. La Cour a en effet souligné à plusieurs reprises que ces contrôles doivent être aptes, dans le respect de la proportionnalité, à atteindre les objectifs poursuivis sans restreindre cette liberté plus qu'il n'est nécessaire.

Parmi les mesures de contrôle mises en œuvre par certains États membres qui appellent une clarification sur la base de la jurisprudence de la Cour fondée sur l'article 49 CE les suivantes sont particulièrement importantes :

1) l'exigence de disposer d'un représentant sur le territoire de l'État membre d'accueil : pour la Commission cette exigence serait disproportionnée par rapport à l'objectif d'assurer le contrôle des conditions d'emploi de ces travailleurs. La désignation d'une personne parmi les travailleurs détachés, par exemple un contremaître, servant de lien entre l'entreprise étrangère et l'autorité de contrôle compétente, devrait être suffisante ;

2) l'exigence d'obtenir une autorisation auprès des autorités compétentes de l'État membre d'accueil ou d'être enregistré auprès de celles-ci, ou toute autre obligation équivalente : pour la Commission, une réglementation qui subordonnerait le détachement des travailleurs à un contrôle préalable systématique, y compris par le biais d'une exigence d'autorisation ou d'enregistrement au préalable spécifique au détachement, serait disproportionnée ;

3) l'exigence de faire une déclaration : sur la base de la jurisprudence, la Commission considère que l'État membre d'accueil devrait pouvoir exiger, dans le respect du principe de la proportionnalité, de la part du prestataire de services une déclaration au plus tard au début des travaux contenant des indications sur les travailleurs détachés, la durée, le lieu et le type de leur service. La déclaration pourrait contenir une mention attestant que les travailleurs des pays tiers détachés sont en situation régulière dans le pays d'établissement du prestataire de services, y compris en ce qui concerne les exigences de visa, et y sont légalement employés ;

4) l'exigence de tenir et de conserver des documents sociaux sur le territoire du pays d'accueil et/ou dans les conditions applicables sur son territoire : selon la Commission, l'État membre d'accueil, pour pouvoir vérifier le respect des conditions d'emploi établies dans la directive, doit pouvoir exiger, dans le respect du principe de la proportionnalité, la tenue sur le lieu de travail, des documents qui y sont, par nature, créés, tels que les "time sheets" ou les documents relatifs aux conditions de santé et de sécurité sur le lieu de travail. L'État membre d'accueil ne peut pas exiger une 2^{ème} série de documents si les informations fournies par les documents exigés par la réglementation de l'État membre d'établissement sont suffisantes dans l'État membre d'accueil ;

5) mesures applicables aux travailleurs détachés ressortissants des pays tiers : dans ce domaine, la Commission conclue qu'il n'est pas permis à l'État membre d'accueil d'exiger des formalités administratives ou des conditions supplémentaires aux travailleurs détachés originaires de pays tiers quand ceux-ci sont régulièrement employés par un prestataire de services établi dans un autre État membre, sans préjudice du droit de l'État d'accueil de vérifier que ces conditions sont remplies dans l'État membre d'établissement du prestataire de services.

Orientations relatives à l'accès à l'information et à la coopération entre États membres : La directive impose clairement aux États membres de prendre les mesures appropriées pour que les informations concernant les conditions de travail et d'emploi soient généralement accessibles aux prestataires de services étrangers et aux travailleurs. Dans ce domaine, la communication indique que les États membres sont invités à faire des efforts additionnels pour améliorer et rendre plus aisément accessible cette information ainsi que pour s'assurer que leurs bureaux de liaison soient à même de remplir effectivement leurs tâches. Il en va de même en matière de coopération entre États membres ou des efforts sont attendus pour répondre de manière efficace aux demandes d'information et de coopération transfrontalière provenant des autorités compétentes des autres États membres.

Conclusions : selon le document de la Commission, il serait urgent de clarifier les mesures de contrôle auxquelles les États membres peuvent recourir en vertu de l'article 49 CE tel qu'interprété par les arrêts de la Cour, et d'améliorer l'accès à l'information et la coopération administrative. Les États membres devraient agir pour que les orientations contenues dans la présente communication soient suivies d'effets concrets aussi tôt que possible. La Commission adoptera en 2007 un rapport décrivant la situation dans tous les États membres par rapport à l'ensemble des aspects abordés dans la présente communication de manière à évaluer les progrès accomplis dans ce domaine et suivra de près la mise en œuvre de la directive. Si, à la suite de cet exercice de suivi, **la Commission** devait arriver à la conclusion que le respect des dispositions du droit communautaire applicables en l'espèce et /ou la coopération entre États membres n'ont pas connu d'amélioration substantielle, elle **prendrait les mesures qui s'imposent** pour remédier à cette situation.