Informations de base

2016/0070(COD) COD - Procédure législative ordinaire (ex-procedure codécision) Directive	Procédure terminée
Détachement de travailleurs effectué dans le cadre d'une prestation de services Modification Directive 96/71/EC 1991/0346(COD) **Subject** 2.40 Libre circulation et prestation des services 4.15.04 Main-d'oeuvre, mobilité et conversion professionnelles, conditions de travail 4.15.12 Protection et droits des travailleurs, droit du travail	

Acteurs principaux

Parlement européen

Commission au fond	Rapporteur(e)	Date de nomination
EMPL Emploi et affaires sociales	MORIN-CHARTIER Elisabeth (PPE) JONGERIUS Agnes (S&D)	10/05/2016 10/05/2016
	Rapporteur(e) fictif/fictive MCINTYRE Anthea (ECR) DLABAJOVÁ Martina (ALDE) KARI Rina Ronja (GUE/NGL) REINTKE Terry (Verts/ALE) AGEA Laura (EFDD) MARTIN Dominique (ENF)	

Commission pour avis	Rapporteur(e) pour avis	Date de nomination
IMCO Marché intérieur et protection des consommateurs	FORD Vicky (ECR)	20/04/2016
JURI Affaires juridiques	CAVADA Jean-Marie (ALDE)	23/05/2016

Commission pour avis sur la base juridique	Rapporteur(e) pour avis	Date de nomination

	JURI Affaires juridiques	GUTELAND Jytte (S&D)	19/04/2017

Conseil de l'Union européenne

Formation du Conseil	Réunions	Date
Emploi, politique sociale, santé et consommateurs	3475	2016-06-16
Emploi, politique sociale, santé et consommateurs	3625	2018-06-21
Compétitivité (marché intérieur, industrie, recherche et espace)	3470	2016-05-26

Commission européenne

DG de la Commission	Commissaire
Emploi, affaires sociales et inclusion	THYSSEN Marianne

Evénements clés

Date	Evénement	Référence	Résumé
08/03/2016	Publication de la proposition législative	COM(2016)0128	Résumé
11/04/2016	Annonce en plénière de la saisine de la commission, 1ère lecture		
26/05/2016	Débat au Conseil		
16/06/2016	Débat au Conseil		
16/10/2017	Vote en commission,1ère lecture		
16/10/2017	Décision de la commission parlementaire d'ouvrir des négociations interinstitutionnelles à travers d'un rapport adopté en commission		
23/10/2017	Dépôt du rapport de la commission, 1ère lecture	A8-0319/2017	Résumé
23/10/2017	Décision de la commission parlementaire d'engager des négociations interinstitutionnelles annoncée en plénière (Article 72)		
25/10/2017	Décision de la commission parlementaire d'engager des négociations interinstitutionnelles confirmée par la plénière (Article 72)		
25/04/2018	Approbation en commission du texte adopté en négociations interinstitutionnelles de la 1ère lecture		
29/05/2018	Décision du Parlement, 1ère lecture	T8-0213/2018	Résumé
29/05/2018	Résultat du vote au parlement		
29/05/2018	Débat en plénière		
21/06/2018	Adoption de l'acte par le Conseil après la 1ère lecture du Parlement		
28/06/2018	Signature de l'acte final		
04/07/2018	Fin de la procédure au Parlement		
09/07/2018	Publication de l'acte final au Journal officiel		

Informations techniques

Référence de la procédure	2016/0070(COD)
Type de procédure	COD - Procédure législative ordinaire (ex-procedure codécision)
Sous-type de procédure	Note thématique
Instrument législatif	Directive
Modifications et abrogations	Modification Directive 96/71/EC 1991/0346(COD)
Base juridique	Traité sur le fonctionnement de l'Union européenne TFEU 062 Traité sur le fonctionnement de l'Union européenne TFEU 053-p1
État de la procédure	Procédure terminée
Dossier de la commission	EMPL/8/05991

Portail de documentation

Parlement Européen

Type de document	Commission	Référence	Date	Résumé
Projet de rapport de la commission		PE582.163	02/12/2016	
Amendements déposés en commission		PE601.026	21/03/2017	
Amendements déposés en commission		PE601.105	04/05/2017	
Avis de la commission	IMCO	PE597.610	15/05/2017	
Avis spécifique	JURI	PE604.710	15/06/2017	
Avis de la commission	JURI	PE597.398	22/06/2017	
Rapport déposé de la commission, 1ère lecture/lecture unique		A8-0319/2017	23/10/2017	Résumé
Texte adopté du Parlement, 1ère lecture/lecture unique		T8-0213/2018	29/05/2018	Résumé

Conseil de l'Union

Type de document	Référence	Date	Résumé
Projet d'acte final	00018/2018/LEX	28/06/2018	

Commission Européenne

Type de document	Référence	Date	Résumé
Document de base législatif	COM(2016)0128	08/03/2016	Résumé
Document annexé à la procédure	SWD(2016)0052	09/03/2016	
Document annexé à la procédure	SWD(2016)0053	09/03/2016	
Document annexé à la procédure	COM(2016)0505	20/07/2016	Résumé

Réaction de la Commission sur le texte adopté en plénière	SP(2018)414	27/06/2018	
Document de suivi	COM(2024)0320	30/04/2024	
Document de suivi	SWD(2024)0320	30/04/2024	

Parlements nationaux

Type de document	Parlement /Chambre	Référence	Date	Résumé
Contribution	ES_PARLIAMENT	COM(2016)0128	09/05/2016	
Contribution	IT_SENATE	COM(2016)0128	10/05/2016	
Avis motivé	EE_PARLIAMENT	PE582.429	19/05/2016	
Avis motivé	PL_SEJM	PE582.430	19/05/2016	
Contribution	PT_PARLIAMENT	COM(2016)0128	27/05/2016	
Avis motivé	RO_CHAMBER	PE583.982	30/05/2016	
Contribution	IT_CHAMBER	COM(2016)0128	31/05/2016	
Avis motivé	HR_PARLIAMENT	PE582.427	07/06/2016	
Avis motivé	PL_SENATE	PE584.054	07/06/2016	
Avis motivé	HU_PARLIAMENT	PE584.059	07/06/2016	
Avis motivé	SK_PARLIAMENT	PE584.065	07/06/2016	
Avis motivé	BG_PARLIAMENT	PE584.068	07/06/2016	
Avis motivé	RO_SENATE	PE584.205	15/06/2016	
Contribution	FR_SENATE	COM(2016)0128	16/06/2016	
Avis motivé	CZ_CHAMBER	PE584.207	20/06/2016	
Avis motivé	CZ_SENATE	PE584.208	20/06/2016	
Avis motivé	DK_PARLIAMENT	PE584.209	20/06/2016	
Avis motivé	LT_PARLIAMENT	PE582.426	21/06/2016	
Avis motivé	LV_PARLIAMENT	PE582.428	21/06/2016	
Contribution	RO_CHAMBER	COM(2016)0505	21/10/2016	
Contribution	CZ_CHAMBER	COM(2016)0505	14/11/2016	
Contribution	FR_ASSEMBLY	COM(2016)0128	13/03/2018	

Autres Institutions et organes

Institution/organe	Type de document	Référence	Date	Résumé

CofR	Comité des régions: avis	CDR2881/2016	07/12/2016	

Informations complémentaires		
Source	**Document**	**Date**
Parlement européen	Briefing	
Commission européenne	EUR-Lex	

Acte final

Rectificatif à l'acte final 32018L0957R(01)
JO L 091 29.03.2019, p. 0077

Directive 2018/0957
JO L 173 09.07.2018, p. 0016 Résumé

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.

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

2016/0070(COD) - 28/06/2018 - Acte final

OBJECTIF: faciliter la prestation transnationale de services tout en garantissant une concurrence loyale et le respect des droits des travailleurs qui sont temporairement envoyés par leur employeur dans un autre État membre (travailleurs détachés).

ACTE LÉGISLATIF: Directive (UE) 2018/957 du Parlement européen et du Conseil modifiant la directive 96/71/CE concernant le détachement de travailleurs effectué dans le cadre d'une prestation de services.

CONTENU: la directive 96/71/CE révisée garantit la **protection des travailleurs détachés durant leur détachement** en ce qui concerne la libre prestation des services, en fixant des dispositions obligatoires concernant les conditions de travail et la protection de la santé et de la sécurité des travailleurs, qui devront être respectées.

En particulier, la nouvelle directive prévoit ce qui suit:

Conditions de travail et d'emploi: les travailleurs locaux ou détachés qui font le même travail au même endroit seront soumis aux **mêmes conditions de travail et de salaire**. La directive prévoit l'application de règles de rémunération identiques à celles applicables aux travailleurs locaux de l'État membre d'accueil dès le premier jour du détachement.

L'égalité de traitement concernera également: i) les périodes maximales de travail et les périodes minimales de repos; ii) la durée minimale des congés annuels payés; iii) la sécurité, la santé et l'hygiène au travail; iii) 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; iv) l'égalité de traitement entre hommes et femmes ainsi que d'autres dispositions en matière de non-discrimination.

Les **agences de travail temporaire** devront garantir aux travailleurs détachés les mêmes conditions d'emploi et de salaire qu'aux travailleurs temporaires engagés dans l'État membre où s'effectue le détachement.

La directive précise également les règles concernant les **indemnités**. Les travailleurs détachés devront bénéficier au minimum des mêmes allocations ou du même remboursement en vue de couvrir les **dépenses de voyage, de logement et de nourriture** des travailleurs éloignés de leur domicile pour des raisons professionnelles que les allocations et le remboursement qui s'appliquent aux travailleurs locaux. Par ailleurs, les employeurs devront veiller à ce que les **conditions d'hébergement** des travailleurs détachés soient décentes et conformes aux règles nationales.

Durée du détachement: un travailleur sera 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, la quasi-totalité des aspects du droit du travail du pays d'accueil s'appliquera au travailleur détaché.

Conventions collectives: le nombre de conventions collectives qui peuvent s'appliquer dans les États membres qui disposent d'un système permettant de déclarer les conventions collectives ou les sentences arbitrales d'application générale est augmenté. Les États membres pourront ainsi 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.

Protection contre la fraude: la directive renforce la coordination entre les autorités et/ou organismes compétents des États membres ainsi que la coopération au niveau de l'Union en matière de lutte contre la fraude en matière de détachement de travailleurs. En vue de lutter contre les abus dans les situations de sous-traitance et afin de protéger les droits des travailleurs détachés, les États membres devront prendre des mesures appropriées pour garantir la responsabilité en cas de sous-traitance.

Concernant le secteur des **transports routiers internationaux**, les dispositions de la directive s'appliqueront à compter de la date d'entrée en vigueur de la législation sectorielle à venir.

ENTRÉE EN VIGUEUR: 29.7.2018.

TRANSPOSITION ET APPLICATION: à partir du 30.7.2020.

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

2016/0070(COD) - 23/10/2017 - Rapport déposé de la commission, 1ère lecture/lecture unique

La commission de l'emploi et des affaires sociales et de l'emploi a adopté le rapport présenté conjointement par Elisabeth MORIN-CHARTIER (PPE, FR) et Agnes JONGERIUS (S&D, NL) sur la proposition de directive du Parlement européen et du Conseil modifiant la directive 96/71/CE du Parlement européen et du Conseil du 16 décembre 1996 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.

Nécessité de réviser la directive: le texte amendé souligne qu'à la lumière des cas de fraude avérés, il est nécessaire de réviser la directive concernant le détachement de travailleurs en vue d'évaluer si elle garantit encore un climat des affaires équitable ainsi que des conditions de concurrence équitables pour les travailleurs et les entreprises qui opèrent sur le marché intérieur. Il souligne l'urgence d'agir pour **une homogénéité dans l' application des règles et une véritable convergence sociale vers le haut**.

La directive devrait mettre en place un **cadre équilibré** en ce qui concerne la libre prestation des services et la protection des travailleurs détachés, qui est non discriminatoire, transparent et proportionné, tout en respectant la diversité des relations de travail au niveau national.

Détachement dépassant 24 mois: les députés jugent nécessaire de prévoir que le détachement est d'une **nature temporaire**. Dès lors, **toutes les conditions de travail et d'emploi applicables de l'État membre où le travailleur est détaché devraient s'appliquer après 24 mois**, à l'exception des conditions relatives à la conclusion et à la résiliation du contrat de travail.

Pour les détachements excédant 24 mois, **des prorogations pourraient être accordées** aux entreprises sur la base d'une demande motivée présentée à l'autorité compétente de l'État membre où le travailleur est détaché. Les entreprises devraient alors communiquer un point de la situation tous les 12 mois, jusqu'à ce que les services concernés cessent d'être fournis.

Conditions de travail et d'emploi: les entreprises devraient garantir aux travailleurs détachés sur leur territoire des **conditions de travail et d'emploi égales** à celles 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, y compris les mesures spécifiques concernant le travail de nuit, le travail effectué pendant le week-end et les jours fériés et le travail par roulement;
- 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 de logement des travailleurs;
- les taux applicables aux allocations destinées à couvrir les dépenses de voyage, de logement et de nourriture des travailleurs éloignés de leur lieu de travail habituel.

En vue de garantir la transparence et l'accès aux informations, **les États membres devraient publier les éléments constitutifs de la rémunération**, tels qu' ils sont définis par le droit et les conventions collectives applicables, sur un site internet unique dédié.

Les doubles paiements ne devraient pas être possibles. Le travailleur serait soumis aux conditions de travail et d'emploi qui lui sont plus favorables.

Entreprises de travail intérimaire et sous-traitance: en vue de lutter contre les abus dans les situations de sous-traitance et afin de protéger les droits des travailleurs détachés, les États membres devraient garantir, conformément à la législation et aux pratiques nationales, que les travailleurs détachés perçoivent l'ensemble des droits qui leur sont dus.

Les États membres devraient également garantir **l'égalité de traitement entre les travailleurs intérimaires détachés et les travailleurs intérimaires nationaux**.

Coopération en matière d'information: cette coopération devrait également consister 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.

Mesures en cas de non-respect de la directive: les États membres d'accueil et les États membres d'établissement seraient responsables du suivi, du contrôle et de l'application des obligations définies dans la directive et devraient prendre des mesures adéquates en cas de non-respect. Les **sanctions** prévues devraient être effectives, proportionnées et dissuasives.

Si le détachement n'est pas véritable, les conditions de l'État membre où le service est fourni s'appliqueraient, quelle que soit la loi applicable à la relation de travail.

Transports routiers: un considérant précise que la mise en œuvre de la directive concernant le détachement de travailleurs dans ce secteur soulève des questions et des difficultés juridiques particulières. Ces questions sont abordées dans la proposition de directive de la Commission modifiant la directive 2006/22/CE en ce qui concerne les exigences en matière de contrôle et fixant des règles spécifiques en ce qui concerne la directive 96/71/CE et la directive 2014/67/UE pour le détachement de conducteurs dans le secteur du transport routier, dont l'objet est de mettre en place une législation spécifique au secteur.

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

2016/0070(COD) - 20/07/2016 - Document annexé à la procédure

La Commission a présenté une communication relative à la proposition de directive modifiant la directive concernant le détachement de travailleurs, en ce qui concerne le **principe de subsidiarité**, conformément au protocole nº 2 aux traités.

Pour rappel, la Commission a adopté le 8 mars 2016 une proposition de révision ciblée de la directive 96/71/CE concernant le détachement de travailleurs en vue de faire en sorte que la libre prestation des services au sein de l'Union se fasse dans des conditions qui garantissent l'égalité de traitement des entreprises ainsi que le respect des droits des travailleurs.

Le protocole nº 2 aux traités, qui concerne l'application des principes de subsidiarité et de proportionnalité, donne aux parlements nationaux la possibilité d'émettre **des avis motivés** lorsqu'ils considèrent qu'une proposition législative n'est pas conforme au principe de subsidiarité.

Quatorze chambres des parlements nationaux ont transmis un avis motivé à la Commission expliquant que la proposition de la Commission concernant le détachement de travailleurs n'était pas conforme au principe de subsidiarité.

Doutes sur la subsidiarité exprimés par les parlements nationaux : dans leurs avis motivés, les parlements nationaux ont fait valoir les arguments suivants en ce qui concerne la subsidiarité :

1) Les règles actuelles sont suffisantes et adéquates : la Commission rappelle que l'objectif de la proposition est d'offrir des conditions plus équitables aux prestataires de services nationaux et transfrontières et de faire en sorte que les travailleurs exerçant leur activité sur le même site soient protégés par les mêmes règles, qu'il s'agisse de travailleurs locaux ou détachés, dans tous les secteurs de l'économie.

Cet objectif ne peut être pleinement atteint par les États membres ayant la faculté, mais non l'obligation, d'appliquer de telles règles dans des secteurs autres que le secteur de la construction. En effet, dans de telles circonstances, les États membres peuvent choisir de ne pas appliquer ces règles. Ce faisant, ils n'offrent pas des conditions de concurrence homogènes et une protection adéquate des travailleurs détachés dans ces autres secteurs.

L'obligation pour l'ensemble des États membres d'appliquer ces règles dans tous les secteurs de l'économie ne peut pas être établie au niveau national, mais doit être prévue au niveau de l'Union. La Commission considère donc que l'objectif de la proposition sur ce point peut être mieux atteint au niveau de l'Union.

2) L'Union ne constitue pas le niveau d'action approprié : les objectifs de la proposition sont de faciliter le bon fonctionnement du marché intérieur, en particulier la libre prestation des services, tout en garantissant des conditions de concurrence plus équitables entre les prestataires de services nationaux et transfrontières, une protection adéquate des travailleurs détachés ainsi que la clarté et la prévisibilité du cadre juridique applicable aux travailleurs détachés. La Commission considère que ces objectifs sont interdépendants et peuvent donc être mieux réalisés au niveau de l'Union.

Une action individuelle par les États membres ne permettrait pas d'atteindre un autre objectif important des mesures: apporter une cohérence juridique dans l'ensemble du marché intérieur et clarifier le cadre juridique applicable aux travailleurs détachés, puisque la protection qui leur est accordée varierait en fonction de l'approche de l'État membre d'accueil.

3) La proposition ne reconnaît pas explicitement les compétences des États membres en ce qui concerne la rémunération et les conditions d'emploi : la Commission estime que sa proposition respecte pleinement et sans équivoque la compétence des États de fixer la rémunération et les autres conditions de travail et d'emploi, conformément aux lois et pratiques nationales, et elle insiste explicitement sur ce point. Le considérant 12 confirme qu' il «relève de la compétence des États membres de fixer les règles relatives à la rémunération conformément à leur législation et à leurs pratiques».

Par conséquent, la proposition ne réglemente pas la rémunération, pas plus qu'elle ne définit la rémunération ou ses éléments constitutifs au niveau de l'Union. Elle prévoit simplement que des règles contraignantes en matière de rémunération, telles que définies par les États membres, s'appliquent de manière non discriminatoire aux prestataires de services locaux et transfrontières, ainsi qu'aux travailleurs locaux et détachés.

4) La justification avancée dans la proposition par rapport au principe de subsidiarité est trop succincte : la Commission indique que les considérants de la proposition de directive précisent les raisons pour lesquelles une action au niveau de l'Union est nécessaire afin d'améliorer le cadre réglementaire de l'Union concernant le détachement de travailleurs à certains égards. En outre, le rapport d'analyse d'impact qui accompagne la proposition donne une appréciation plus détaillée du respect des principes de subsidiarité et de proportionnalité de la proposition.

Conclusions : dans la continuité de son engagement visant à garantir que les parlements nationaux font clairement entendre leur voix dans le processus décisionnel de l'UE, la Commission a soigneusement analysé les avis motivés. Avant de tirer ses conclusions, elle a dialogué directement avec les parlements nationaux à propos des questions soulevées.

Après avoir examiné attentivement les avis motivés, **la Commission conclut que la proposition de révision de la directive n'enfreint pas le principe de subsidiarité**.

Étant donné que l'ensemble des arguments soulevés par les parlements nationaux joueront un rôle dans le contexte du processus législatif, la Commission entend les examiner un par un et y répondre en détail, dans des **lettres** adressées aux parlements concernés, dans le cadre du «dialogue politique».

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

2016/0070(COD) - 08/03/2016 - Document de base législatif

OBJECTIF : réviser 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 pour lutter contre les pratiques déloyales.

ACTE PROPOSÉ : Directive du Parlement et du Conseil.

RÔLE DU PARLEMENT EUROPÉEN : le Parlement européen décide conformément à la procédure législative ordinaire sur un pied d'égalité avec le Conseil.

CONTEXTE : le détachement de travailleurs favorise la prestation transfrontière de services au sein du marché intérieur, en particulier dans le secteur de la construction et dans certains secteurs de services à la personne et aux entreprises. Globalement, **en 2014, on comptait plus de 1,9 million de travailleurs détachés dans l'UE** (représentant 0,7% de la main d'œuvre totale de l'UE), soit une hausse de 10,3% par rapport à 2013 et de 44,4% par rapport à 2010.

La directive 96/71/CE **instaure un cadre réglementaire à l'échelle de l'UE** afin d'assurer un équilibre entre la nécessité de promouvoir la libre prestation de services et la nécessité de protéger les droits des travailleurs détachés. Elle établit un «noyau dur» de conditions de travail et d'emploi dans l'État membre d'accueil qui doivent obligatoirement être appliquées par les prestataires de services étrangers, dont :

- les périodes maximales de travail et les périodes minimales de repos,
- les taux de salaire minimal, y compris ceux majorés pour les heures supplémentaires,
- la durée minimale des congés annuels payés,
- les conditions de mise à disposition des travailleurs,
- la sécurité, la santé et l'hygiène au travail,
- les mesures protectrices en faveur des femmes enceintes et des femmes venant d'accoucher, des enfants et des jeunes et
- l'égalité de traitement entre hommes et femmes.

La directive d'exécution de 2014 a prévu **des instruments nouveaux et renforcés pour combattre et sanctionner les contournements, les fraudes et les abus**. Elle aborde les problèmes causés par les sociétés dites «boîtes aux lettres» et accroît la capacité des États membres à surveiller les conditions de travail et à faire respecter les règles applicables. Elle contient également des dispositions visant à améliorer la coopération administrative entre les autorités nationales responsables du détachement de travailleurs. Cette directive doit être transposée en droit national d'ici le 18 juin 2016.

L'initiative proposée traduit l'engagement pris par la Commission, dans ses orientations politiques, de **promouvoir le principe d'une rémunération identique pour un même travail effectué au même endroit**. Elle ne porte sur aucune des questions abordées par la directive d'exécution. Au contraire, elle est axée sur les questions qui n'ont pas été prises en considération dans ladite directive et se rapportent au cadre réglementaire de l'UE fixé par la directive initiale de 1996.

ANALYSE D'IMPACT : la proposition est accompagnée d'une analyse d'impact, qui analyse le phénomène du détachement, décrit le problème que pose le cadre juridique actuel, envisage les différentes options stratégiques pour y faire face et, enfin, évalue les incidences sociales et économiques de ces options.

CONTENU : la proposition de **modifications ciblées** de la directive concernant le détachement de travailleurs intègre et complète les dispositions fixées dans la directive d'exécution, qui doit être transposée au plus tard le 18 juin 2016. Elle a pour but de **garantir des conditions salariales équitables aux travailleurs détachés et une concurrence loyale** entre les entreprises détachant des travailleurs et les entreprises locales dans le pays d'accueil.

La révision ciblée introduirait des changements dans trois grands domaines :

Détachement dépassant 24 mois : la proposition prévoit ce qui suit :

- lorsque la durée prévue ou effective du détachement dépasse 24 mois, l'État membre sur le territoire duquel le travailleur est détaché serait réputé être **le pays dans lequel celui-ci accomplit habituellement son travail** ;
- en application des dispositions du règlement Rome I, **le droit du travail de l'État membre d'accueil s'appliquerait au contrat de travail de ces travailleurs détachés si aucun autre choix n'a été fait par les parties à cet égard**. Si un choix différent a été opéré, il ne devrait pas avoir pour résultat de priver le travailleur de la protection que lui assurent les dispositions auxquelles il ne peut être dérogé par accord en vertu de la loi de l'État membre d'accueil ;
- en cas de **remplacement de travailleurs détachés** effectuant la même tâche au même endroit, la durée cumulée des périodes de détachement des travailleurs concernés serait prise en considération, en ce qui concerne les travailleurs détachés pour une durée effective d'au moins six mois.

Conditions de travail et d'emploi, y compris dans les situations de sous-traitance : la révision proposée :

- rend les **conventions collectives** applicables aux travailleurs détachés dans tous les secteurs de l'économie, que les activités soient visées ou non à l'annexe de la directive 96/71/CE (ce qui est actuellement le cas uniquement pour le secteur de la construction) ;
- implique que les **règles relatives à la rémunération** applicables aux travailleurs locaux, découlant de la législation ou de conventions collectives d'application générale, s'appliqueraient également aux travailleurs détachés ;
- oblige les États membres à **publier sur un site internet** les éléments constitutifs de la rémunération des travailleurs détachés ;
- permet aux États membres d'obliger les entreprises à **ne sous-traiter qu'à des entreprises qui accordent aux travailleurs certaines conditions de rémunération applicables au contractant**, y compris celles résultant de conventions collectives d'application non générale. Néanmoins, cela ne pourrait être fait que de manière non discriminatoire: les mêmes obligations devraient être imposées à tous les sous-traitants nationaux.

Règles sur les travailleurs intérimaires : une nouvelle disposition établit les conditions applicables aux travailleurs mis à disposition par une entreprise de travail intérimaire établie dans un État membre autre que l'État membre d'établissement de l'entreprise utilisatrice.

Cette disposition précise que **les conditions qui s'appliquent aux entreprises transfrontières de travail intérimaire** mettant des travailleurs à disposition devraient être celles qui sont appliquées aux entreprises nationales mettant des travailleurs à disposition. Contrairement à la directive actuelle, il s' agirait désormais d'une obligation juridique imposée aux États membres.