



---

TEXTES ADOPTÉS

*Édition provisoire*

---

**P8\_TA-PROV(2018)0213**

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

**Résolution législative du Parlement européen du 29 mai 2018 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 (COM(2016)0128 – C8-0114/2016 – 2016/0070(COD))**

**(Procédure législative ordinaire: première lecture)**

*Le Parlement européen,*

- vu la proposition de la Commission au Parlement européen et au Conseil (COM(2016)0128),
- vu l'article 294, paragraphe 2, l'article 53, paragraphe 1, et l'article 62 du traité sur le fonctionnement de l'Union européenne, conformément auxquels la proposition lui a été présentée par la Commission (C8-0114/2016),
- vu l'article 294, paragraphe 3, du traité sur le fonctionnement de l'Union européenne,
- vu les avis motivés soumis par le Parlement bulgare, par la Chambre des députés tchèque et le Sénat tchèque, par le Parlement danois, par le Parlement estonien, par le Parlement croate, par le Parlement letton, par le Parlement lituanien, par le Parlement hongrois, par la Diète polonaise et le Sénat polonais, par la Chambre des députés roumaine et le Sénat roumain et par le Parlement slovaque, dans le cadre du protocole n° 2 sur l'application des principes de subsidiarité et de proportionnalité déclarant que le projet d'acte législatif n'est pas conforme au principe de subsidiarité,
- vu l'avis du Comité économique et social européen du 14 décembre 2016<sup>1</sup>,
- vu l'avis du Comité des régions du 7 décembre 2016<sup>2</sup>,
- vu l'accord provisoire approuvé en vertu de l'article 69 septies, paragraphe 4, de son règlement intérieur par la commission compétente et l'engagement pris par le

---

<sup>1</sup> JO C 75 du 10.3.2017, p. 81.

<sup>2</sup> JO C 185 du 9.6.2017, p. 75.

représentant du Conseil, par lettre du 11 avril 2018, d'approuver la position du Parlement européen, conformément à l'article 294, paragraphe 4, du traité sur le fonctionnement de l'Union européenne,

- vu l'article 59 de son règlement intérieur,
  - vu le rapport de la commission de l'emploi et des affaires sociales et les avis de la commission du marché intérieur et de la protection des consommateurs ainsi que de la commission des affaires juridiques (A8-0319/2017),
1. arrête la position en première lecture figurant ci-après;
  2. prend note de la déclaration de la Commission annexée à la présente résolution;
  3. demande à la Commission de le saisir à nouveau, si elle remplace, modifie de manière substantielle ou entend modifier de manière substantielle sa proposition;
  4. charge son Président de transmettre la position du Parlement au Conseil et à la Commission ainsi qu'aux parlements nationaux.

**P8\_TC1-COD(2016)0070**

**Position du Parlement européen arrêtée en première lecture le 29 mai 2018 en vue de l'adoption de la directive (UE) 2018/... 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\***

**(Texte présentant de l'intérêt pour l'EEE)**

LE PARLEMENT EUROPÉEN ET LE CONSEIL DE L'UNION EUROPÉENNE,  
vu le traité sur le fonctionnement de l'Union européenne, et notamment son article 53, paragraphe 1, et son article 62,  
vu la proposition de la Commission européenne,  
après transmission du projet d'acte législatif aux parlements nationaux,  
vu l'avis du Comité économique et social européen<sup>1</sup>,  
statuant conformément à la procédure législative ordinaire<sup>2</sup>,

---

\* LE TEXTE N'A PAS ENCORE FAIT L'OBJET D'UNE FINALISATION JURIDICO-LINGUISTIQUE.

<sup>1</sup> JO C du , p. .

<sup>2</sup> Position du Parlement européen du 29 mai 2018.

considérant ce qui suit:

- (1) La libre circulation des travailleurs, la liberté d'établissement et la libre prestation des services sont des principes fondamentaux du marché intérieur ■ consacrés par le traité sur le fonctionnement de l'Union européenne (TFUE). L'Union renforce l'application ***et le respect*** de ces principes, ***qui visent à*** garantir des conditions de concurrence équitables aux entreprises et le respect des droits des travailleurs.
- (2) La libre prestation des services inclut le droit pour les entreprises de fournir des services dans un autre État membre et d'y détacher temporairement leurs propres travailleurs pour y fournir ces services. ***L'article 56 du TFUE dispose que les restrictions à la libre prestation des services à l'intérieur de l'Union doivent être interdites à l'égard des ressortissants des États membres établis dans un État membre autre que celui du destinataire de la prestation.***
- (3) L'article 3 ***du traité sur l'Union européenne*** dispose que l'Union ***doit promouvoir*** la justice et la protection sociales. L'article 9 du TFUE ***dispose que, dans la définition et la mise en œuvre de ses politiques et actions, l'Union doit prendre en compte les exigences liées à la promotion d'un niveau d'emploi élevé, à la garantie d'une protection sociale adéquate, à la lutte contre l'exclusion sociale ainsi qu'à un niveau élevé d'éducation, de formation et de protection de la santé publique.***
- (4) ***Afin de s'assurer de la bonne application de la présente directive, il convient de renforcer la coordination entre les autorités compétentes et/ou les organismes des États membres ainsi que la coopération au niveau européen en matière de lutte contre la fraude au détachement de travailleurs.***

- (5) Près de vingt ans après son adoption, il y a *désormais* lieu d'apprécier si la directive **96/71/CE du Parlement européen et du Conseil**<sup>1</sup> parvient encore à établir un juste équilibre entre la nécessité de promouvoir la libre prestation de services et *d'assurer des conditions de concurrence équitables* et la nécessité de protéger les droits des travailleurs détachés. *Afin de garantir l'application uniforme des règles et de susciter une véritable convergence sociale, il convient également, parallèlement à la révision de la directive 96/71/CE, de donner la priorité à la mise en œuvre et à l'application de la directive 2014/67/UE du Parlement européen et du Conseil*<sup>3</sup>.
- (6) *Il est extrêmement important de disposer de données suffisantes et précises sur le détachement de travailleurs, en particulier d'informations sur le nombre de travailleurs détachés dans des secteurs d'emploi et États membres spécifiques. Les États membres et la Commission devraient recueillir et examiner ce type de données.*

---

<sup>1</sup> *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 (JO L 18 du 21.1.1997, p. 1).*

<sup>3</sup> *Directive 2014/67/UE du Parlement européen et du Conseil du 15 mai 2014 relative à l'exécution de la directive 96/71/CE concernant le détachement de travailleurs effectué dans le cadre d'une prestation de services et modifiant le règlement (UE) n° 1024/2012 concernant la coopération administrative par l'intermédiaire du système d'information du marché intérieur ("règlement IMI") (JO L 159 du 28.5.2014, p. 11).*

(7) Le principe de l'égalité de traitement et l'interdiction de toute discrimination fondée sur la nationalité sont consacrés dans le droit de l'Union depuis les traités fondateurs. Le principe de l'égalité des rémunérations est mis en œuvre par le droit dérivé, non seulement entre les hommes et les femmes, mais aussi entre les travailleurs sous contrat à durée déterminée et les travailleurs sous contrat à durée indéterminée comparables, entre les travailleurs à temps partiel et les travailleurs à temps plein *et* entre les travailleurs intérimaires et les travailleurs comparables de l'entreprise utilisatrice. *Ces principes comprennent l'interdiction de toute mesure qui conduit, directement ou indirectement, à une discrimination fondée sur la nationalité. La jurisprudence de la Cour de justice de l'Union européenne devrait être prise en considération pour l'application de ces principes.*

■

(8) *Les autorités nationales compétentes, conformément à leur législation et/ou à leurs pratiques nationales, devraient être en mesure de vérifier que les conditions d'hébergement proposées, directement ou indirectement, par les employeurs aux travailleurs détachés sont conformes aux dispositions nationales en la matière en vigueur dans l'État membre d'accueil qui pourraient s'appliquer également aux travailleurs détachés.*

- (9) *Les travailleurs détachés qui sont temporairement envoyés de leur lieu de travail habituel, sur le territoire de l'État membre où ils ont été détachés, vers un autre lieu de travail, devraient bénéficier au minimum des mêmes allocations ou du même remboursement des dépenses en vue de couvrir les dépenses de voyage, de logement ou de nourriture des travailleurs éloignés de leur domicile pour des raisons professionnelles que les allocations et le remboursement qui s'appliquent aux travailleurs locaux dans cet État membre. Il devrait en aller de même des coûts supportés par un travailleur détaché lorsqu'il doit voyager vers ou depuis son lieu de travail habituel dans l'État membre sur le territoire duquel il est détaché. Il convient d'éviter le double paiement des dépenses de voyage, de logement ou de nourriture.*
- (10) *Le détachement est de nature temporaire et le travailleur détaché retourne habituellement dans son pays d'origine après avoir accompli le travail pour lequel il a été détaché. Cependant, eu égard à la longue durée de certains détachements et compte tenu du lien entre le marché du travail du pays d'accueil et les travailleurs détachés pour ces longues périodes, il est nécessaire de prévoir que, en cas de détachement pour des périodes supérieures à douze mois, les pays d'accueil devraient faire en sorte que les entreprises qui détachent des travailleurs sur leur territoire garantissent un ensemble de conditions supplémentaires qui s'appliquent obligatoirement aux travailleurs dans l'État membre sur le territoire duquel le travail est exécuté. ■ Cette période devrait être prorogée sur la base d'une notification motivée d'un prestataire de services.*

- (11) *Il est nécessaire d'accorder une plus grande protection aux travailleurs afin de préserver la libre prestation de services sur une base équitable, tant à court qu'à long terme, notamment en empêchant les abus à l'égard des droits garantis par les traités. Cependant, les règles de protection des travailleurs ne sauraient porter atteinte au droit des entreprises détachant des travailleurs sur le territoire d'un autre État membre d'invoquer la liberté de prestation de services également dans les cas où le détachement est supérieur à **■** douze mois. Toute disposition applicable aux travailleurs détachés dans le cadre d'un détachement dépassant douze mois doit donc être compatible avec cette liberté.* Il est de jurisprudence constante que les restrictions à la libre prestation des services ne sont acceptables que si elles se justifient par des raisons impérieuses d'intérêt général et *si elles sont* proportionnées et nécessaires.
- (12) *Les conditions supplémentaires qui doivent être garanties par les entreprises détachant des travailleurs dans un autre État membre devraient également concerner les travailleurs qui sont détachés pour remplacer d'autres travailleurs détachés afin d'éviter que ces remplacements ne soient utilisés pour contourner les règles autrement applicables.*
- (13) *Comme la directive 96/71/CE, la présente directive ne devrait pas porter atteinte à l'application du règlement (CE) n° 883/2004<sup>4</sup> et du règlement (CE) n° 987/2009 du Parlement européen et du Conseil<sup>5</sup>.*

---

<sup>4</sup> *Règlement (CE) n° 883/2004 du Parlement européen et du Conseil du 29 avril 2004 portant sur la coordination des systèmes de sécurité sociale (JO L 166 du 30.4.2004, p. 1).*

<sup>5</sup> *Règlement (CE) n° 987/2009 du Parlement européen et du Conseil du 16 septembre 2009 fixant les modalités d'application du règlement (CE) n° 883/2004 portant sur la coordination des systèmes de sécurité sociale (JO L 284 du 30.10.2009, p. 1).*



- (14) En raison de la nature hautement mobile du travail dans les transports routiers internationaux, la mise en œuvre de la *présente* directive *dans ce secteur* soulève des questions et des difficultés juridiques particulières **■** *qui doivent faire l'objet de règles spécifiques pour le transport routier, destinées entre autres à renforcer la lutte contre la fraude et les abus, dans le cadre du paquet "mobilité"*.
- (15) Dans un marché intérieur *véritablement intégré et* concurrentiel, les prestataires de services entrent en concurrence **■** sur la base **■** de facteurs tels que la productivité **■**, l'efficacité, *le niveau d'éducation et de compétence de la main-d'œuvre ainsi que* la qualité et l'innovation de leurs biens et services.
- (16) Il relève de la compétence des États membres de fixer les règles relatives à la rémunération conformément à leur législation et/ou à leurs pratiques *nationales*. **■** *La détermination des salaires relève de la compétence exclusive des États membres et des partenaires sociaux. Il convient de veiller en particulier à ce qu'il ne soit pas porté atteinte aux systèmes nationaux de détermination des salaires et à la liberté des parties concernées.*

(17) *La comparaison entre la rémunération payée au travailleur détaché et la rémunération due conformément à la législation et/ou aux pratiques de l'État membre sur le territoire duquel le travailleur est détaché devrait tenir compte du montant brut de la rémunération. Il convient de comparer les montants totaux bruts des rémunérations plutôt que des éléments de la rémunération rendus obligatoires au titre de l'article 3, paragraphe 1, de la directive 96/71/CE. Afin d'assurer la transparence et d'assister les autorités compétentes lors des vérifications et des contrôles, il est néanmoins nécessaire que les éléments qui font partie de la rémunération puissent être répertoriés de manière suffisamment précise conformément à la législation et aux pratiques nationales de l'État membre d'origine. Comme prévu à l'article 3, paragraphe 7, de ladite directive, les allocations propres au détachement devraient être considérées comme faisant partie de la rémunération. Il y a donc lieu d'en tenir compte dans la comparaison, dans la mesure où elles ne concernent pas des dépenses effectivement encourues à cause du détachement, telles que les dépenses de voyage, de logement ou de nourriture.*

(18) *Les allocations propres au détachement répondent souvent à plusieurs finalités. Dans la mesure elles sont destinées au remboursement des dépenses encourues à cause du détachement, telles que les dépenses de voyage, de logement ou de nourriture, la directive 96/71/CE prévoit qu'elles ne sont pas considérées comme faisant partie de la rémunération. Il appartient aux États membres, conformément à leur législation et/ou à leurs pratiques nationales, de fixer les règles régissant le remboursement de ces dépenses. L'employeur devrait rembourser ces dépenses aux travailleurs détachés conformément à la législation et/ou aux pratiques nationales applicables à la relation de travail.*

*En raison de l'importance des allocations propres au détachement, il convient d'éviter toute incertitude quant aux parties de celles -ci qui servent à rembourser des dépenses. Ces allocations devraient être considérées comme étant versées à titre de remboursement de dépenses sauf si les conditions fixées par des dispositions législatives, réglementaires ou administratives, des conventions collectives ou des accords contractuels qui s'appliquent à la relation de travail définissent quelles parties de ces allocations sont consacrées au remboursement de dépenses.*

- (19) Les éléments de la rémunération *et les autres conditions de travail et d'emploi* régis par la législation nationale ou par des conventions collectives ■ *visées à l'article 3, paragraphe 8, de la directive 96/71/CE* devraient être clairs et transparents pour tous les prestataires de services *et tous les travailleurs détachés*. *Outre les exigences visées à l'article 5 de la directive 2014/67/UE*, il est dès lors justifié d'imposer aux États membres l'obligation de publier les éléments constitutifs de la rémunération *et les conditions supplémentaires prévues à l'article 3, paragraphe 1 bis, de la directive 96/71/CE* sur le site internet unique prévu à l'article 5 de la directive 2014/67/UE, *étant donné que la transparence et l'accès aux informations sont essentiels pour la sécurité juridique et l'application des lois*. *Chaque État membre devrait veiller à ce que son site internet contienne des informations exactes et soit mis à jour régulièrement*. *Toute sanction infligée à un prestataire de services pour non-respect des conditions de travail et d'emploi à offrir aux travailleurs détachés devrait être déterminée d'une manière proportionnée, compte tenu, en particulier, du fait que les informations relatives auxdites conditions figurant sur le site internet national unique sont ou non fournies en conformité avec l'article 5 de la directive 2014/67/UE, dans le respect de l'autonomie des partenaires sociaux*.

- I
- (20) *La directive 2014/67/UE comporte un certain nombre de dispositions visant à garantir que les règles en matière de détachement des travailleurs sont appliquées et respectées par tous les prestataires de services. L'article 4 de ladite directive fournit des éléments qui peuvent être pris en considération lors de l'évaluation globale d'une situation donnée dans le but de déterminer le caractère véritable du détachement et de prévenir les abus et contournements.*
- (21) *Les employeurs devraient, avant le début du détachement, prendre des mesures appropriées pour fournir les informations essentielles sur les conditions de travail et d'emploi, conformément à la directive 91/533/CEE du Conseil<sup>6</sup>, en ce qui concerne le détachement.*
- (22) *La présente directive met 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. Elle n'empêche pas l'application de conditions de travail et d'emploi plus favorables pour les travailleurs détachés.*
- (23) *Dans l'objectif de lutter contre les abus dans les situations de sous-traitance et afin de protéger les droits des travailleurs détachés, les États membres devraient prendre des mesures appropriées pour garantir la responsabilité du sous-traitant, conformément à l'article 12 de la directive 2014/67/UE.*

---

<sup>6</sup> *Directive 91/533/CEE du Conseil du 14 octobre 1991 relative à l'obligation de l'employeur d'informer le travailleur des conditions applicables au contrat ou à la relation de travail (JO L 288 du 18.10.1991, p. 32).*

- (24) *Dans le cadre de la lutte contre la fraude en matière de détachement, la plate - forme européenne visant à renforcer la coopération dans la lutte contre le travail non déclaré, créée par la décision (UE) 2016/344 du Parlement européen et du Conseil<sup>7</sup>, devrait, dans les limites de son mandat, participer à la surveillance et à l'évaluation des cas de fraude, améliorer la mise en œuvre et l'efficacité de la coopération administrative entre les États membres, mettre au point des mécanismes d'alerte et apporter une assistance et un soutien dans le cadre d'une coopération administrative et d'échanges d'informations renforcés entre les bureaux de liaison. Dans ce contexte, la plate-forme doit travailler en étroite coopération avec le comité d'experts en matière de détachement de travailleurs.*
- (25) *Le caractère transnational de certains cas de fraude ou d'abus en matière de détachement appelle des mesures concrètes visant à renforcer la dimension transnationale des inspections, des enquêtes et des échanges d'informations entre les autorités compétentes des États membres concernés. À cet effet, dans le cadre de la coopération administrative prévue par la directive 96/71/CE et la directive 2014/67/UE, en particulier à l'article 7, paragraphe 4, de cette dernière, les autorités compétentes nationales devraient disposer des moyens nécessaires pour donner l'alerte sur ces cas et échanger des informations visant à prévenir et combattre la fraude et les abus.*

---

<sup>7</sup> *Décision (UE) 2016/344 du Parlement européen et du Conseil du 9 mars 2016 établissant une plate-forme européenne afin de renforcer la coopération dans la lutte contre le travail non déclaré (JO L 65 du 11.3.2016, p. 12).*

(26) La directive 2008/104/CE du Parlement européen et du Conseil<sup>8</sup> énonce le principe selon lequel les conditions essentielles de travail et d'emploi applicables aux travailleurs intérimaires devraient être au moins celles qui s'appliqueraient à ces travailleurs s'ils étaient recrutés par l'entreprise utilisatrice pour occuper le même poste. *Ce principe devrait également s'appliquer aux travailleurs intérimaires détachés dans un autre État membre. Lorsque ce principe s'applique, l'entreprise utilisatrice devrait informer l'entreprise de travail intérimaire des conditions qu'elle applique à ses travailleurs en matière de travail et de rémunération. Dans certaines conditions, les États membres peuvent prévoir des exceptions au principe de l'égalité de traitement/de l'égalité des rémunérations conformément à l'article 5, paragraphes 2 et 3, de la directive 2008/104/CE. Lorsqu'une telle exception s'applique, l'entreprise de travail intérimaire n'a pas besoin des informations relatives aux conditions de travail de l'entreprise utilisatrice et l'obligation d'information ne devrait donc pas s'appliquer.*

*L'expérience montre que les travailleurs que des entreprises de travail intérimaire mettent à disposition d'une entreprise utilisatrice sont parfois envoyés dans un autre État membre dans le cadre d'une prestation de services. Il y a lieu d'assurer la protection de ces travailleurs. Les États membres devraient veiller à ce que l'entreprise utilisatrice informe l'entreprise de travail intérimaire du fait que des travailleurs détachés travaillent temporairement dans un État membre autre que celui où ils ont été détachés, afin de permettre à l'employeur d'appliquer, s'il y a lieu, des conditions de travail et d'emploi plus favorables au travailleur détaché.*

---

<sup>8</sup> Directive 2008/104/CE du Parlement européen et du Conseil du 19 novembre 2008 relative au travail intérimaire (JO L 327 du 5.12.2008, p. 9).

(27) Conformément à la déclaration politique commune du 28 septembre 2011 des États membres et de la Commission sur les documents explicatifs<sup>9</sup>, les États membres se sont engagés à joindre à la notification de leurs mesures de transposition, dans les cas où cela se justifie, un ou plusieurs documents expliquant le lien entre les éléments d'une directive et les parties correspondantes des instruments nationaux de transposition. En ce qui concerne la présente directive, le législateur estime que la transmission de ces documents est justifiée,

ONT ADOPTÉ LA PRÉSENTE DIRECTIVE:

---

<sup>9</sup> JO C 369 du 17.12.2011, p. 14.



Article premier

Modification de la directive 96/71/CE

La directive 96/71/CE est modifiée comme suit:

1) *L'article 1<sup>er</sup> est modifié comme suit:*

a) *le titre est remplacé par le texte suivant:*  
*"Objet et champ d'application";*

■

b) *le paragraphe suivant est inséré:*

*"1 bis. La présente directive vise à assurer la protection des travailleurs détachés durant leur mission de détachement au regard de la libre prestation des services, au moyen de dispositions obligatoires concernant les conditions de travail et la protection de la santé et de la sécurité des travailleurs, qui doivent être respectées.";*

c) *au paragraphe 3, le point c) est remplacé par le texte suivant:*

*"c) en tant qu'entreprise de travail intérimaire ou en tant qu'entreprise qui met un travailleur à disposition, mettre un travailleur à la disposition d'une entreprise utilisatrice établie ou exerçant son activité sur le territoire d'un État membre, pour autant qu'il existe une relation de travail entre l'entreprise de travail intérimaire ou l'entreprise qui met un travailleur à disposition et le travailleur pendant la période de détachement;"*

d) *au paragraphe 3, point c), les alinéas suivants sont ajoutés:*

*"Lorsqu'un travailleur mis à la disposition d'une entreprise utilisatrice par une entreprise de travail intérimaire ou une entreprise qui met un travailleur à disposition doit exécuter un travail dans le cadre d'une prestation de services transnationale au sens des points a) à c) assurée par l'entreprise utilisatrice dans un État membre autre que celui dans lequel il travaille habituellement pour l'entreprise de travail intérimaire, l'entreprise qui met un travailleur à disposition ou l'entreprise utilisatrice, ce travailleur est considéré comme étant détaché dans cet État membre par l'entreprise de travail intérimaire ou l'entreprise qui met un travailleur à disposition avec laquelle le travailleur a une relation de travail. L'entreprise de travail intérimaire ou l'entreprise qui met un travailleur à disposition est considérée comme une entreprise visée au paragraphe 1 et se conforme intégralement aux dispositions pertinentes de la présente directive et de la directive 2014/67/UE.*

*Une entreprise utilisatrice informe l'entreprise de travail intérimaire ou l'entreprise qui met un travailleur à disposition qui a mis le travailleur à sa disposition en temps utile avant le début du travail visé au deuxième alinéa."*

e) *le paragraphe suivant est ajouté:*

*"5. La présente directive ne porte aucunement atteinte à l'exercice des droits fondamentaux reconnus dans les États membres et au niveau de l'Union, notamment le droit ou la liberté de faire grève ou d'entreprendre d'autres actions prévues par les systèmes de relations du travail propres aux États membres, conformément à la législation et/ou aux pratiques nationales. Elle ne porte pas non plus atteinte au droit de négocier, de conclure et d'appliquer des conventions collectives ou de mener des actions collectives conformément à la législation et/ou aux pratiques nationales."*

2) L'article 3 est modifié comme suit:

a) le paragraphe 1 est remplacé par le texte suivant:

"1. Les États membres veillent à ce que, quelle que soit la loi *qui s'applique* à la relation de travail, les entreprises visées à l'article 1<sup>er</sup>, paragraphe 1, garantissent aux travailleurs *qui sont* détachés sur leur territoire, *sur la base de l'égalité de traitement*, les conditions de travail et d'emploi concernant les matières ci-après qui, dans l'État membre sur le territoire duquel le travail est exécuté, sont fixées:

- par des dispositions législatives, réglementaires ou administratives; et/ou
- par des conventions collectives ou sentences arbitrales déclarées d'application générale *ou qui s'appliquent à un autre titre conformément au* paragraphe 8:
  - a) les périodes maximales de travail et les périodes minimales de repos;
  - b) la durée minimale des congés annuels payés,
  - c) la rémunération, y compris les taux majorés pour les heures supplémentaires; le présent point ne s'applique pas aux régimes complémentaires de retraite professionnels;
  - d) les conditions de mise à disposition des travailleurs, notamment par des entreprises de travail intérimaire;

- e) la sécurité, la santé et l'hygiène au travail;
- f) 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;
- g) l'égalité de traitement entre hommes et femmes ainsi que d'autres dispositions en matière de non-discrimination;
- h) les conditions d'hébergement des travailleurs lorsque l'employeur propose un logement aux travailleurs éloignés de leur lieu de travail habituel;***
- i) 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. Ce point s'applique exclusivement aux frais de voyage, de logement ou de nourriture encourus par un travailleur détaché lorsqu'il doit voyager vers ou depuis son lieu de travail habituel dans l'État membre sur le territoire duquel il est détaché, ou lorsqu'il est temporairement envoyé par son employeur de ce lieu de travail vers un autre lieu de travail.***

Aux fins de la présente directive, ***la notion de rémunération est déterminée par la législation et/ou les pratiques nationales de l'État membre sur le territoire duquel le travailleur est détaché et*** comprend 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 conformément au paragraphe 8.***

***Sans préjudice de l'article 5 de la directive 2014/67/UE, les États membres publient, conformément à la législation et/ou aux pratiques nationales, sans retard excessif et d'une manière transparente, sur le site internet national officiel unique visé *audit* article, les éléments constitutifs de la rémunération conformément au point c) du présent paragraphe et toutes les conditions de travail et d'emploi conformément au paragraphe 1 bis du présent article.***

***Les États membres veillent à ce que les informations fournies sur le site internet national officiel unique soient exactes et à jour. La Commission publie, sur son site internet, les adresses des sites internet nationaux officiels uniques.***

*Lorsque les informations figurant sur le site internet national officiel unique n'indiquent pas, contrairement à ce que prévoit l'article 5 de la directive 2014/67/UE, les conditions de travail et d'emploi qui doivent être appliquées, cet élément est pris en compte, conformément à la législation et/ou aux pratiques nationales, pour déterminer les sanctions en cas de violation des dispositions nationales adoptées en vertu de la présente directive, dans la mesure nécessaire pour en assurer le caractère proportionné."*

b) *le paragraphe suivant est inséré:*

■

*"1 bis. Lorsque la durée effective d'un détachement dépasse douze mois, les États membres veillent à ce que, quelle que soit la législation qui s'applique à la relation de travail, les entreprises visées à l'article 1<sup>er</sup>, paragraphe 1, garantissent aux travailleurs détachés sur leur territoire, sur la base de l'égalité de traitement, outre les conditions de travail et d'emploi visées au paragraphe 1 du présent article, toutes les conditions de travail et d'emploi applicables qui sont fixées dans l'État membre sur le territoire duquel le travail est exécuté:*

- a) *par des dispositions législatives, réglementaires ou administratives; et/ou*
- b) *par des conventions collectives ou sentences arbitrales déclarées d'application générale ou qui s'appliquent à un autre titre conformément au paragraphe 8.*

*Le premier alinéa du présent paragraphe ne s'applique pas aux matières suivantes:*

- a) les procédures, formalités et conditions régissant la conclusion et la résiliation du contrat de travail, y compris les clauses de non-concurrence;*
- b) les régimes complémentaires de retraite professionnels.*

*L'État membre dans lequel le service est fourni, sur la base d'une notification motivée d'un prestataire de services, porte à dix-huit mois la période avant laquelle les dispositions du présent paragraphe s'appliquent.*

*Lorsqu'une entreprise visée à l'article 1<sup>er</sup>, paragraphe 1, remplace un travailleur détaché par un autre travailleur détaché effectuant la même tâche au même endroit, la durée du détachement aux fins du présent paragraphe correspond à la durée cumulée des périodes de détachement de chacun des travailleurs concernés.*

*Aux fins du présent article, la notion de "la même tâche au même endroit" est déterminée compte tenu notamment de la nature du service à fournir, du travail à exécuter et de l'adresse ou des adresses des lieux de travail.";*

c) le paragraphe suivant est inséré:

*"1<sup>er</sup> ter. Les États membres veillent à ce que les entreprises visées à l'article 1<sup>er</sup>, paragraphe 3, point c), garantissent aux travailleurs détachés les conditions qui sont applicables conformément à l'article 5 de la directive 2008/104/CE dans le cas des travailleurs intérimaires mis à disposition par des entreprises de travail intérimaire établies dans l'État membre dans lequel le travail est exécuté.*

***L'entreprise utilisatrice informe les entreprises visées à l'article 1<sup>er</sup>, paragraphe 3, point c), des conditions qu'elle applique en matière de travail et de rémunération, dans la mesure prévue au premier alinéa du présent paragraphe."***

d) le paragraphe 7 est remplacé par le texte suivant:

*"7. Les paragraphes 1 à 6 ne font pas obstacle à l'application de conditions d'emploi et de travail plus favorables pour les travailleurs.*

*Les allocations propres au détachement sont 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. L'employeur, sans préjudice du paragraphe 1, point h), rembourse ces dépenses aux travailleurs conformément à la législation et/ou aux pratiques nationales applicables à la relation de travail avec le travailleur détaché.*

*Si les conditions de travail et d'emploi applicables à la relation de travail ne permettent pas de déterminer si des éléments d'une allocation propre au détachement sont versés à titre de remboursement de dépenses ou font partie de la rémunération et, le cas échéant, quels sont ces éléments, l'intégralité de l'allocation est considérée comme versée à titre de remboursement des dépenses effectivement encourues à cause du détachement."*



e) *au paragraphe 8, le deuxième alinéa est remplacé par le texte suivant:*

*"En l'absence d'un système de déclaration d'application générale de conventions collectives ou de sentences arbitrales au sens du premier alinéa, ou en plus d'un tel système, les États membres peuvent, s'ils en décident ainsi, prendre pour base:*

- *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,*

*pour autant que leur application aux entreprises visées à l'article 1<sup>er</sup>, paragraphe 1, garantisse, quant aux matières énumérées au paragraphe 1, premier alinéa, du présent article, une égalité de traitement entre ces entreprises et les autres entreprises visées au présent alinéa se trouvant dans une situation similaire.";*

f) le paragraphe 9 est *remplacé par le texte suivant:*

*"9. Les États membres peuvent prévoir que les entreprises visées à l'article 1<sup>er</sup>, paragraphe 1, garantissent aux travailleurs visés à l'article 1<sup>er</sup>, paragraphe 3, point c), le bénéfice des conditions, autres que celles visées au paragraphe 1 ter du présent article, qui sont applicables aux travailleurs intérimaires dans l'État membre sur le territoire duquel le travail est exécuté.";*

g) *le paragraphe 10 est remplacé par le texte suivant:*

*"10. La présente directive ne fait pas obstacle à ce que les États membres, dans le respect du traité, appliquent aux entreprises nationales et aux entreprises d'autres États, sur la base de l'égalité de traitement, des conditions de travail et d'emploi concernant des matières autres que celles visées au paragraphe 1, premier alinéa, dans la mesure où il s'agit de dispositions d'ordre public."*

3) *À l'article 4, paragraphe 2, le premier alinéa est remplacé par le texte suivant:*

*"Les États membres prévoient une coopération entre les administrations publiques qui, conformément à la législation nationale, sont compétentes pour la surveillance des conditions de travail et d'emploi visées à l'article 3, y compris au niveau de l'Union. Cette coopération consiste 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."*

*Si le bureau de liaison ou l'autorité compétente dans l'État membre d'envoi ne possède pas les informations demandées par l'autorité compétente de l'État membre d'accueil, il sollicite ces informations auprès d'autres autorités ou organismes. En cas de retards persistants dans la fourniture d'informations à l'État membre d'accueil, la Commission est informée et prend des mesures appropriées."*

4) *L'article 5 est remplacé par le texte suivant:*

*"L'État membre d'accueil et l'État membre d'envoi sont responsables du suivi, du contrôle et de l'application des obligations définies dans la présente directive et la directive 2014/67/UE et prennent des mesures appropriées en cas de non-respect de la présente directive. Les sanctions prévues sont efficaces, proportionnées et dissuasives.*

*L'État membre d'accueil et l'État membre d'envoi veillent en particulier à ce que les travailleurs et/ou les représentants des travailleurs disposent de procédures adéquates aux fins de l'exécution des obligations prévues par la présente directive.*

*Lorsqu'à la suite d'une évaluation globale effectuée par un État membre en application de l'article 4 de la directive 2014/67/UE il est établi qu'une entreprise donne l'impression, à tort ou frauduleusement, que la situation d'un travailleur entre dans le champ d'application de la directive 96/71/CE, les États membres veillent à ce que l'État membre en question garantisse que le travailleur bénéficie de la législation et des conventions collectives applicables.*

*Les États membres veillent à ce que le présent article n'ait pas pour effet que le travailleur concerné soit soumis à des conditions moins favorables que celles applicables aux travailleurs détachés."*

5) Le premier alinéa de l'annexe est modifié comme suit:

"Les activités visées à l'article 3 englobent toutes les activités dans le domaine de la construction qui visent la réalisation, la remise en état, l'entretien, la modification ou l'élimination de constructions, et notamment les travaux suivants:"

## Article 2

1. Les États membres ***adoptent et publient, au plus tard deux ans après l'entrée*** en vigueur ***de la présente directive***, les dispositions législatives, réglementaires et administratives nécessaires pour se conformer à la présente directive. Ils communiquent immédiatement à la Commission le texte de ces mesures.

***Ils appliquent ces mesures à partir de deux ans après l'entrée en vigueur de la présente directive. Jusqu'à cette date, la directive 96/71/CE reste applicable dans son libellé antérieur aux modifications introduites par la présente directive.***

Lorsque les États membres adoptent ces ***mesures***, celles-ci contiennent une référence à la présente directive ou sont accompagnées d'une telle référence lors de leur publication officielle. Les modalités de cette référence sont arrêtées par les États membres.

2. ***La présente directive s'applique au secteur des transports routiers à partir de la date d'application de l'acte législatif modifiant la directive 2006/22/CE quant aux exigences en matière de contrôle et établissant 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.***

3. Les États membres communiquent à la Commission le texte des dispositions essentielles de droit interne qu'ils adoptent dans le domaine régi par la présente directive.
4. *La Commission réexamine l'application et la mise en œuvre de la présente directive. Au plus tard cinq ans après l'entrée en vigueur de la présente directive, la Commission présente un rapport sur l'application et la mise en œuvre de la présente directive au Parlement européen, au Conseil et au Comité économique et social européen et propose, le cas échéant, les modifications nécessaires de la présente directive.*

*Ce rapport évalue si de nouvelles mesures sont nécessaires pour assurer des conditions de concurrence équitables et protéger les travailleurs:*

1. *dans le cas de la sous-traitance;*
2. *à la lumière du paragraphe 2 du présent article, compte tenu de l'évolution de la situation concernant l'acte législatif modifiant la directive 2006/22/CE et établissant 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.*

Article 3

La présente directive entre en vigueur le [vingtième] jour suivant celui de sa publication au *Journal officiel de l'Union européenne*.

Article 4

Les États membres sont destinataires de la présente directive.

Fait à, le ...

*Par le Parlement européen*

*Le président*

*Par le Conseil*

*Le président*

---

## ANNEXE A LA RESOLUTION LEGISLATIVE

### DECLARATION DE LA COMMISSION

L'article 3, paragraphe 7, deuxième alinéa, de la directive 96/71/CE, modifiée par la directive adoptée ce jour, dispose que les allocations propres au détachement sont 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. Il dispose également que «[l']employeur, sans préjudice du paragraphe 1, premier alinéa, point h), rembourse ces dépenses aux travailleurs conformément à la législation et/ou aux pratiques nationales applicables à la relation de travail avec le travailleur détaché».

La Commission entend par «la législation et/ou les pratiques nationales applicables à la relation de travail avec le travailleur détaché», en principe, la législation et/ou les pratiques nationales de l'État membre d'origine, sauf spécification contraire en vertu des règles de droit international privé de l'Union européenne. Conformément à l'arrêt de la Cour de justice dans l'affaire C-396/13 (point 59), le remboursement couvre également la situation par laquelle l'employeur défraye les frais des travailleurs sans que ceux-ci aient besoin de les avancer puis d'en demander le remboursement.

La Commission note que la directive adoptée aujourd'hui prévoit qu'en raison du caractère hautement mobile du travail dans les transports routiers internationaux, les règles révisées sur le détachement de travailleurs s'appliqueront à ce secteur uniquement à partir de la date d'application de l'acte législatif modifiant la directive 2006/22/CE quant aux exigences en matière de contrôle et établissant 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.

La Commission invite le Parlement européen et le Conseil à adopter rapidement cet acte législatif afin d'adapter les règles aux besoins particuliers des travailleurs détachés de ce secteur, tout en assurant le bon fonctionnement du marché intérieur des transports routiers.

Jusqu'à la date d'application de l'acte législatif spécifique à ce secteur, la directive 96/71/CE et la directive 2014/67/UE continuent de s'appliquer aux transports routiers. Ces actes législatifs ne s'appliquent pas aux opérations de transport routier qui ne constituent pas un détachement.

La Commission continuera de surveiller étroitement la bonne exécution des règles actuelles, en particulier dans le secteur des transports routiers, et elle prendra des mesures, s'il y a lieu.