

Bruxelles, le 24 octobre 2017  
(OR. en)

13612/17

---

---

**Dossier interinstitutionnel:  
2016/0070 (COD)**

---

---

**SOC 677  
EMPL 518  
COMPET 698  
MI 744  
CODEC 1668  
JUSTCIV 252**

**NOTE**

---

Origine:	Secrétariat général du Conseil
Destinataire:	délégations
N° doc. préc.:	13153/17
N° doc. Cion:	6987/16 - COM(2016) 128 final + ADD 1 - ADD 2
Objet:	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 - Orientation générale

---

Les délégations trouveront en annexe le texte de l'orientation générale concernant la directive citée en objet, qui a été approuvé par le Conseil EPSCO lors de sa 3569<sup>e</sup> session, tenue le 23 octobre 2017.

Les modifications par rapport à la proposition de la Commission (doc. 6987/16) sont signalées par des **caractères gras** et les suppressions par des crochets [...]. Les modifications par rapport à la précédente proposition de compromis de la présidence (doc. 13153/17, annexe I) qui ont été approuvées lors de la session du Conseil sont signalées par des **caractères gras soulignés** et les suppressions par des crochets soulignés [...].

[...]

**DIRECTIVE DU PARLEMENT EUROPÉEN ET DU CONSEIL**

**du ...**

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

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 de ces principes, **qui** vise 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 [...] des services.
- (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** [...] **prévoit que, dans la définition et la mise en œuvre de ses politiques et actions, l'Union prend en compte les exigences liées à la promotion d'un niveau d'emploi élevé, à la garantie d'une protection sociale adéquate et à la lutte contre l'exclusion sociale.**
- (4) 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>2</sup> parvient encore à établir un juste équilibre entre la nécessité de promouvoir la libre prestation de services et la nécessité de protéger les droits des travailleurs détachés.
- (5) Le principe d'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 à durée **déterminée** et les travailleurs 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.

---

<sup>2</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).**

(6) [...]

(7) [...]

**(7 bis) Les autorités nationales compétentes, conformément à la législation et/ou aux pratiques nationales en vigueur, devraient être en mesure de vérifier que les conditions d'hébergement [...] proposées 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.**

**(7 ter) 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 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 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. Cependant, le noyau dur des droits de protection ne devrait pas être étendu aux allocations ou au remboursement des dépenses liés au [...] fait qu'un travailleur détaché au sens de l'article 1<sup>er</sup>, paragraphe 3, de la directive 96/71/CE n'est pas sur le territoire de l'État membre dans lequel il travaille habituellement. Il convient d'éviter le double paiement des dépenses de voyage, de logement et de nourriture.**

**(8) Le détachement est de nature temporaire et le travailleurs 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.**

- (9) **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, y compris 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 [...] peuvent être acceptées **que** si elles se justifient par des raisons impérieuses d'intérêt général et **si elles sont** proportionnées et nécessaires.
- (9 bis) **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.**
- (9 ter) **Comme la directive 96/71/CE, la présente directive ne devrait pas porter atteinte à l'application du règlement (CE) n° 883/2004<sup>3</sup> et du règlement (CE) n° 987/2009 du Parlement européen et du Conseil<sup>4</sup>.**

---

<sup>3</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>4</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).**

- (10) **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 feront 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"**.
- (11) Dans un marché intérieur concurrentiel, les prestataires de services entrent en concurrence non seulement sur la base des coûts de la main-d'œuvre mais également **sur la base de** facteurs tels que la productivité et l'efficacité, ou la qualité et l'innovation de leurs biens et services.
- (11 bis) La présente directive ne devrait en aucune manière porter préjudice 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 devrait pas non plus affecter le droit de négocier, de conclure et d'appliquer des conventions collectives ainsi que de mener des actions collectives conformément à la législation et/ou aux pratiques nationales.**
- (12) 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. [...]
- (12 bis) La notion de "rémunération" devrait comprendre, sans s'y limiter, tous les éléments du taux de salaire minimal précisés par la Cour de justice de l'Union européenne.**

**(12 ter) [...] 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 [...]. 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 la directive 96/71/CE, 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.**

**(12 quater nouveau) 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. 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 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.**

(13) Les éléments de la rémunération et les autres conditions de travail et d'emploi régis par la législation nationale ou par des conventions collectives d'application générale 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 du Parlement européen et du Conseil<sup>5</sup>, il est dès lors justifié d'imposer aux États membres l'obligation de publier sur le site internet unique visé **audit article** les éléments constitutifs de la rémunération et les conditions supplémentaires applicables au détachement de longue durée. [...] Le caractère proportionné de toute sanction infligée à un prestataire de service pour non-respect des conditions de travail et d'emploi à offrir aux travailleurs détachés pourrait tenir compte, 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, et notamment dans le respect de l'autonomie des partenaires sociaux. [...]

(14) [...]

(14 bis) [...]

(14 *ter* nouveau) Dans le cadre de la lutte contre la fraude en matière de détachement, la plate-forme européenne visant à renforcer la coopération dans le domaine de la lutte contre le travail non déclaré, créée par la décision (UE) 2016/344<sup>6</sup>, devrait, dans les limites de son mandat, participer à la surveillance et à l'évaluation des cas de fraude, lesquels devraient être rendus anonymes comme il se doit, ainsi qu'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.

---

<sup>5</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).

<sup>6</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).

**(14 quater nouveau) 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 de la directive 2014/67/UE, en particulier à son article 7, paragraphe 4, les autorités compétentes nationales devraient disposer des moyens nécessaires pour donner l'alerte en cas de fraude ou d'abus et échanger des informations visant à prévenir et réprimer les fraudes. La plate ~~européenne~~ <sup>européenne</sup> constitue, dans les limites de son mandat, le cadre approprié pour faciliter l'échange d'informations et la coopération entre les États membres.**

(15) La directive 2008/104/CE du Parlement européen et du Conseil<sup>7</sup> relative au travail intérimaire 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 d'égalité de traitement/d'égalité de rémunération conformément à l'article 5, paragraphes 2 et 3, de la directive relative au travail intérimaire. 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. 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, les conditions de travail et d'emploi plus favorables au travailleur détaché.**

---

<sup>7</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).

- (16) Conformément à la déclaration politique commune des États membres et de la Commission du 28 septembre 2011 sur les documents explicatifs<sup>8</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:

*Article premier*

*Modifications de la directive 96/71/CE*

La directive 96/71/CE est [...] modifiée comme suit:

1) [...]

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 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 au sens du paragraphe 8:

---

<sup>8</sup> JO C 369 du 17.12.2011, p. 14.

- 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;

**g bis) [...]**

**g ter) les [...] allocations ou le remboursement de dépenses en vue de couvrir les dépenses de voyage, de logement et de nourriture des travailleurs éloignés de leur domicile pour des raisons professionnelles; ce point s'applique exclusivement aux frais de voyage, de logement et 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. Il ne s'applique pas aux allocations ou au remboursement de dépenses liés au fait que le travailleur, pendant le détachement visé à l'article 1<sup>er</sup>, paragraphe 3, n'est pas sur le territoire de l'État membre dans lequel il travaille habituellement.**

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 déclarées d'application générale et/ou, en l'absence d'un système permettant que les conventions collectives ou sentences arbitrales soient déclarées d'application générale, par d'autres conventions collectives ou sentences arbitrales au sens du paragraphe 8, deuxième alinéa, dans **cet** État membre [...].

**Sans préjudice de l'article 5 de la directive 2014/67/UE**, les États membres publient sur le site internet national officiel unique [...] **visé à cet article des informations concernant:**

- a) **les éléments constitutifs de la rémunération conformément à l'article 3, paragraphe 1, premier alinéa, point c); et**
- b) **toutes les conditions de travail et d'emploi conformément à l'article 3, paragraphe 1, point -a).**

**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 peut être pris en compte, conformément à la législation et aux pratiques nationales, pour déterminer les sanctions en cas de violation des dispositions nationales adoptées en vertu de la présente directive.**

a bis) Le paragraphe suivant est inséré:

**"1.-a) 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, 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 au sens du 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.**

**Lorsque l'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 accomplir et de l'adresse ou des adresses des lieux de travail."**

b) [...]

c) Le paragraphe suivant est inséré:

*"1 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.

**Les États membres veillent à ce que l'entreprise utilisatrice informe les entreprises visées à l'article 1<sup>er</sup>, paragraphe 3, point c):**

- 1) des conditions qu'elle applique en matière de travail et de rémunération, dans la mesure prévue au premier alinéa du présent paragraphe; et**
- 2) du fait que des travailleurs détachés exécutent temporairement un travail dans un État membre autre que celui où ils ont été détachés."**

**c bis) 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. 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."**

d) Le paragraphe 9 est **modifié comme suit**:

**"Sans préjudice du paragraphe 1 *ter* du présent article**, les États membres peuvent prévoir que les entreprises visées à l'article 1<sup>er</sup>, paragraphe 1, **garantissent** aux travailleurs au sens de 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."

e) [...] 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 du principe 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) 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 trois 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 quatre 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.-a) (nouveau) **La présente directive s'applique au secteur des transports routiers à partir de la date d'entrée en vigueur 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.**

2. 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.
3. **La Commission réexamine l'application et la mise en œuvre de la présente directive. Au plus tard huit 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, des modifications nécessaires de la présente directive.**

*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 Strasbourg, le ...

*Par le Parlement européen*

*Le président*

*Par le Conseil*

*Le président*

---