

Bruxelles, le 9 juin 2017
(OR. en)

9882/17

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

**SOC 456
EMPL 352
MI 472
COMPET 472
CODEC 966
JUSTCIV 136**

RAPPORT

Origine:	la présidence
Destinataire:	Comité des représentants permanents/Conseil
N° doc. préc.:	9434/17 SOC 407 EMPL 319 COMPET 436 MI 426 CODEC 854 JUSTCIV 120
N° doc. Cion:	6987/16 SOC 144 EMPL 97 MI 142 COMPET 118 CODEC 279 - 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 - Rapport sur l'état d'avancement des travaux

I. INTRODUCTION

Le 8 mars 2016, la Commission a adopté une proposition modifiant la directive 96/71/CE¹ concernant le détachement de travailleurs. Cette proposition vise à procéder à une révision ciblée en vue de garantir des conditions de concurrence équitables entre les prestataires de services et, dans le même temps, de protéger les travailleurs détachés. Selon la Commission, la directive, vieille de vingt ans, ne reflète plus de manière appropriée les évolutions intervenues depuis 1996 et la réalité d'aujourd'hui sur les marchés du travail, par exemple l'augmentation considérable des disparités salariales entre les États membres.

¹ 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).

Le groupe "Questions sociales" a entamé les discussions sur la proposition sous la présidence néerlandaise, dont le rapport sur l'état d'avancement des travaux figure dans le document 9309/16 + ADD 1. Sur la base de ces travaux préparatoires et en s'appuyant sur les cinq principales questions recensées dans la proposition, la présidence slovaque a continué à clarifier les notions et les thèmes principaux de la directive et à discuter de différentes options de rédaction; son rapport sur l'état d'avancement des travaux figure dans le document 14368/16. Les progrès accomplis sous la présidence maltaise au cours de cinq réunions du groupe "Questions sociales" sont résumés dans la partie II ci-après.

Depuis le début des discussions, un groupe d'États membres est opposé à la proposition de la Commission de réviser la directive, la considérant prématurée au stade de la mise en œuvre de la directive d'exécution de 2014. Un autre groupe d'États membres salue cette initiative, qu'il considère comme une bonne base pour améliorer les règles obsolètes en vigueur en matière de détachement. Un troisième groupe estime nécessaire de mener une analyse et des discussions plus approfondies avant de parvenir à une position définitive au niveau national.

Conformément à la base juridique proposée, à savoir l'article 53, paragraphe 1, et l'article 62 du traité sur le fonctionnement de l'Union européenne (TFUE), le Conseil statue avec le Parlement européen conformément à la procédure législative ordinaire.

Le Parlement européen n'a pas encore arrêté sa position en première lecture.

Lors de sa session du 14 décembre 2016, le Comité économique et social européen a rendu l'avis sur la proposition, que la Commission lui avait demandé de formuler à titre facultatif.

Le Comité des régions a rendu un avis d'initiative lors de sa session du 7 décembre 2016.

II. TRAVAUX MENÉS PAR LE CONSEIL SOUS LA PRÉSIDENTE MALTAISE

Après de premières discussions qui ont permis de mieux clarifier les notions et thèmes principaux de la directive, la présidence maltaise a limité les options pour chaque notion et chaque thème et a engagé des négociations sur un texte unique, modifiant la proposition de la Commission sur plusieurs points. Au cours de plusieurs réunions successives, le groupe a analysé différents textes de compromis proposés par la présidence concernant l'ensemble de la proposition.

Les discussions ont été axées sur les principaux sujets déjà relevés par les présidences précédentes, ainsi que sur les transports et la possibilité de différer l'application de la directive.

1) Rémunération [article 3, paragraphe 1]

La proposition de la Commission à l'article 3, paragraphe 1, point c), remplace la notion de "*taux de salaire minimal*" par celle de "*rémunération*" dans le cadre du "noyau dur" des dispositions des États membres d'accueil qui s'appliquent aux travailleurs détachés, en conséquence de quoi les dispositions réglementaires et législatives concernant la rémunération prévues par la législation nationale ou les conventions collectives d'application générale deviennent applicables également aux travailleurs détachés.

La présidence suggère de conserver la proposition de la Commission en la complétant de manière à rappeler que la rémunération est définie en fonction de la législation et des pratiques nationales. Parallèlement à ces modifications, la présidence propose également de nouveaux considérants afin de clarifier le rapport entre la rémunération et la notion actuelle de taux de salaire minimal (considérant 12 *bis*), ainsi que le calcul de la rémunération au sens de la directive (considérant 12 *ter*), et de simplifier le considérant faisant référence à la compétence dont disposent les États membres pour fixer les règles relatives à la rémunération (considérant 12).

Un groupe de délégations soutient la proposition de la présidence visant à maintenir la notion de rémunération. Un autre groupe de délégations ne peut pas accepter cette proposition en l'état, estimant que cette notion doit encore être clarifiée et que d'éventuelles solutions de remplacement, telles que l'application de taux de salaire minimal au cours des premiers mois de détachement (durée exacte à définir), devraient être examinées plus avant. Certaines autres délégations estiment qu'il demeure nécessaire de parvenir à une meilleure compréhension de cette notion, certaines d'entre elles suggérant qu'il faut compléter la formulation en ce qui concerne le calcul de la rémunération.

Pour compléter le noyau dur des dispositions figurant à l'article 3, paragraphe 1, la présidence suggère de l'étendre aux conditions d'hébergement collectif des travailleurs [article 3, paragraphe 1, point g *bis*), et considérant 7 *bis*], afin de veiller à ce que les mêmes conditions s'appliquent aux travailleurs détachés et aux travailleurs nationaux. Un groupe de délégations estime que cette notion est toujours imprécise, nécessite des précisions supplémentaires et serait difficile à contrôler. La présidence suggère également d'inclure des taux applicables aux allocations destinées à couvrir les dépenses de voyage, de logement et de nourriture encourues par un travailleur éloigné de son domicile pour des raisons professionnelles lorsqu'il doit voyager vers et depuis son lieu de travail habituel dans l'État membre d'accueil ou lorsqu'il est temporairement envoyé par son employeur de ce lieu de travail vers un autre lieu de travail dans l'État membre d'accueil [article 3, paragraphe 1, point g *ter*) et considérant 7 *ter*]. Cette proposition est soutenue par quelques délégations tandis qu'un autre groupe s'y oppose.

2) Détachement de longue durée

La proposition de la Commission contient, dans un nouvel article 2 *bis*, une règle selon laquelle, si la durée prévue ou effective du détachement est supérieure à vingt-quatre mois, l'État membre d'accueil est réputé être le pays dans lequel le travail est habituellement accompli. La Commission n'entend pas modifier le règlement Rome I, mais bien assurer la sécurité juridique lorsqu'il est appliqué à la situation particulière d'un détachement.

Après avoir analysé les solutions techniques et évalué le soutien à différentes options présentées par la présidence précédente, la présidence maltaise suggère de reprendre une version modifiée d'une proposition finlandaise: après vingt-quatre mois, un travailleur détaché doit se voir accorder toutes les conditions de travail et d'emploi établies par la législation et les conventions collectives dans l'État membre d'accueil, à l'exclusion explicite des procédures, formalités et conditions régissant la conclusion et la résiliation du contrat de travail.

Un groupe de délégations soutient le texte de la présidence. Un autre groupe de délégations estime qu'une liste de règles supplémentaires en matière de droit du travail qui seraient applicables après vingt-quatre mois (liste positive) serait plus transparente et juridiquement plus claire que la liste d'exclusions proposée par la présidence (liste négative). Certaines délégations estiment que, dans le cas où une liste d'exclusions serait dressée, il conviendrait alors d'introduire l'exclusion des régimes complémentaires de retraite professionnels.

Plusieurs autres questions relatives au détachement de longue durée ont également fait l'objet de discussions approfondies. La présidence s'est employée à préciser la notion de "durée prévue du détachement" en introduisant des éléments portant sur la manière de déterminer cette durée prévue. Toutefois, étant donné que différentes délégations maintiennent que cette notion reste imprécise et difficile à appliquer en pratique, la présidence suggère de la supprimer.

La présidence suggère également de supprimer la notion de "périodes d'absence" en ce qui concerne la durée effective du détachement, cette notion étant aussi contestée par différentes délégations pour des motifs similaires. La présidence s'est employée à clarifier la notion de "même tâche au même endroit" au moyen d'une disposition précisant la façon dont celle-ci doit être déterminée et d'une autre disposition concernant la relation qui existe avec la durée du détachement.

En ce qui concerne la "durée cumulée des périodes de détachement" en cas de remplacement, la Commission proposait de n'appliquer la règle relative au lieu de travail habituel qu'aux travailleurs détachés pour une durée effective d'au moins six mois. Compte tenu des remarques formulées par certaines délégations et du changement d'approche par rapport à la proposition de la Commission, la présidence suggère de supprimer cette exclusion.

La présidence suggère également de compléter l'obligation de publier les éléments constitutifs de la rémunération sur le site internet national officiel unique visé à l'article 5 de la directive 2014/67/UE, proposée par la Commission, par une obligation de publier également toutes les conditions visées à l'article 3, paragraphe 1, point -a), applicables au détachement de longue durée.

3) Conventions collectives

[Suppression de texte à l'article 3, paragraphe 1, premier alinéa, deuxième tiret et suppression de l'article 3, paragraphe 10, deuxième tiret]

La Commission a proposé de rendre la législation nationale et les conventions collectives d'application générale applicables aux travailleurs détachés dans tous les secteurs économiques. En vertu de la directive 96/71/CE en vigueur, cette disposition n'est obligatoire que dans le secteur de la construction et est facultatif dans les autres secteurs.

Bien qu'elle note que quelques délégations préfèrent que tous les secteurs ne soient pas couverts mais uniquement ceux dans lesquels le détachement est important et régulier, la présidence est d'avis que cette question ne porte pas à controverse et suggère de conserver la proposition de la Commission.

4) Sous-traitance {nouveau paragraphe 1 *bis* à l'article 3}

La proposition de la Commission introduit une nouvelle disposition relative à la sous-traitance. Cette disposition prévoit que les États membres qui obligent les entreprises à ne sous-traiter qu'à des entreprises qui accordent aux travailleurs certaines conditions de rémunération, y compris celles résultant de conventions collectives d'application non générale, peuvent aussi prévoir que cette obligation s'applique également aux entreprises détachant des travailleurs sur leur territoire.

La présidence propose de supprimer cette disposition, ce qui aurait pour effet de rendre les règles générales applicables en cas de sous-traitance. Un large groupe de délégation soutient la proposition de la présidence, la jugeant plus solide d'un point de vue juridique, et estimant que l'ajout de cette disposition aurait une incidence négative sur les entreprises, en particulier sur les PME. Un autre groupe de délégations préfère laisser la possibilité aux États membres de veiller au respect, par les entreprises étrangères faisant partie de chaînes de sous-traitance, de toutes les dispositions en matière de rémunérations, y compris celles qui sont prévues par les conventions collectives à l'échelle de l'entreprise.

5) Travailleurs intérimaires {nouveau paragraphe 1 *ter* et suppression du paragraphe 9 à l'article 3}

La proposition de la Commission rend les conditions visées à l'article 5 de la directive 2008/104/CE² (directive relative au travail intérimaire) obligatoires pour les travailleurs détachés en appliquant le principe d'égalité de traitement entre les travailleurs intérimaires et leurs homologues des entreprises utilisatrices.

La présidence suggère de maintenir la proposition de la Commission mais de développer le nouveau paragraphe 1 *ter* de l'article 3 par l'ajout d'un deuxième alinéa ayant pour objet de veiller à ce que l'entreprise utilisatrice informe les agences d'intérim de ses conditions en matière de travail et d'emploi dans la mesure où ces conditions deviennent obligatoirement applicables aux travailleurs détachés en application de l'article 5 de la directive 2008/104/CE. Parallèlement à cela, l'article 3, paragraphe 9, de la directive 96/71, que la Commission avait proposé de supprimer, serait modifié de telle manière que le principe d'égalité de traitement des travailleurs intérimaires puisse aussi s'appliquer, à titre facultatif, à d'autres conditions que celles visées par l'article 5 de la directive 2008/104/CE.

La présidence estime qu'il existe un large accord sur ce texte, tout en notant que quelques délégations préfèrent une égalité de traitement obligatoire intégrale entre les travailleurs intérimaires et les travailleurs locaux.

² 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.

6) Transports {considérant 10}

La Commission n'a proposé aucune modification du champ d'application de la directive de 1996 et sa proposition comprend un considérant qui souligne qu'il serait tout à fait approprié de prendre en considération les enjeux liés à la mise en œuvre de la directive sur le détachement de travailleurs du secteur des transports routiers internationaux dans une législation spécifique à ce secteur. La Commission a récemment fait des propositions à cet égard³.

Un groupe de délégations estime que, compte tenu des particularités du secteur et de la forte mobilité des travailleurs concernés, les transports routiers internationaux devraient être explicitement exclus du champ d'application de la directive sur le détachement et faire l'objet d'une législation spécifique au secteur. Un autre groupe de délégations estime que ce secteur devrait être maintenu dans le champ d'application de cette directive, et qu'une éventuelle législation spécifique devrait se contenter d'en clarifier et/ou améliorer la mise en œuvre.

La présidence considère que cette question doit être examinée plus avant, notamment à la lumière des récentes propositions de la Commission en matière de transport routier.

7) Transposition, application et réexamen {article 2}

La présidence suggère de modifier la disposition proposée en matière de transposition et d'application. Elle propose que les mesures de transposition des États membres soient adoptées et publiées dans les trois ans à compter de l'entrée en vigueur de la directive et soient appliquées à partir de trois ans après ladite entrée en vigueur. La Commission réexaminerait alors l'application et la mise en œuvre de la directive au plus tard huit ans après l'entrée en vigueur de celle-ci.

³ Train de mesures de la Commission relatif au transport routier ("L'Europe en mouvement"), y compris une proposition de directive du Parlement européen et du Conseil 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.

Certaines délégations ont fait part de leur a priori favorable concernant ces modifications. D'autres délégations ont considéré qu'il importait de les évaluer à la lumière de l'accord complet et définitif. Quelques délégations ont estimé que les mesures de transposition n'ont pas besoin d'être mises en application le même jour dans toute l'Union.

Le calendrier exact est encore en cours de discussion; certaines délégations demandent plus de temps pour transposer et appliquer l'ensemble des mesures pour se conformer à la directive, tandis que d'autres préféreraient une période plus courte.

III. RÉSERVES

La dernière proposition de compromis de la présidence figure à l'addendum au présent rapport. 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 [...].

Il est considéré à ce stade que toutes les délégations ont des réserves générales d'examen sur la dernière proposition de compromis de la présidence.

Les délégations DK, HU, NL, MT, RO et UK maintiennent des réserves d'examen parlementaire.

Les délégations PL, HU et SE maintiennent des réserves linguistiques.

La présidence est consciente que même les parties du texte pour lesquelles elle a constaté l'existence d'un large assentiment sont soumises à un accord d'ensemble sur la totalité de la proposition.

IV. CONCLUSIONS

La présidence maltaise a déployé des efforts considérables pour tenter de parvenir à un compromis d'ensemble prévoyant des solutions pour tous les principaux points des négociations. Elle estime que, si les délégations ont des approches différentes de certaines questions essentielles, les positions se sont rapprochées et un accord est en vue.

Il y a lieu de poursuivre les travaux techniques et les discussions politiques sur certains points qui restent des sujets de préoccupation pour différents groupes de délégations, tels que la rémunération ou les ajouts à la liste du "noyau dur" des dispositions.

La présidence estime que les résultats de ses travaux constituent une bonne base pour les discussions à venir et marquent une étape importante en vue de permettre au Conseil de dégager une orientation générale sur la proposition.

[...]

**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 européen⁴,

statuant conformément à la procédure législative ordinaire,

⁴ **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**⁵ 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.

⁵ **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) La protection des travailleurs détachés est plus efficace si le noyau dur des règles de protection est étendu aux conditions d'hébergement collectif des travailleurs qui existent dans le pays d'accueil, ces travailleurs étant [...] requis pour travailler, pour une période limitée, sur le territoire d'un État membre autre que celui dans lequel ils travaillent habituellement. Il revient aux autorités nationales compétentes de vérifier le respect de ces conditions conformément à la législation et/ou aux pratiques nationales en vigueur.

(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 taux applicables aux allocations destinées à couvrir les dépenses de voyage, de logement et de nourriture des travailleurs éloignés de leur domicile pour des raisons professionnelles que ceux qui s'appliquent aux travailleurs locaux dans cet État membre.

(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 24 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 24 mois. Toute disposition applicable aux travailleurs détachés dans le cadre d'un détachement dépassant 24 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) [...]
- (9 quater) **Comme la directive 96/71/CE, la présente directive ne devrait pas porter atteinte à l'application du règlement (CE) n° 883/2004⁶ et du règlement (CE) n° 987/2009 du Parlement européen et du Conseil⁷.**

⁶ **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).**

⁷ **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 **directive 96/71/CE** soulève des questions et des difficultés juridiques particulières, notamment lorsque le lien avec l'État membre concerné est insuffisant. Il serait tout à fait approprié de prendre **ces** enjeux en considération dans une législation spécifique au secteur, ainsi que dans le cadre d'autres initiatives de l'**Union** visant à améliorer le fonctionnement du marché intérieur des transports routiers.
- (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 rémunération versée aux travailleurs détachés durant la période du détachement devrait être déterminée conformément à la législation et/ou aux pratiques nationales et dans le respect de la présente directive. La comparaison entre la rémunération payée au travailleur détaché et la rémunération due conformément à la législation et/ou aux pratiques en question devrait tenir compte du montant brut de la rémunération. Comme stipulé à l'article 3, paragraphe 7, de la directive 96/71/CE, les allocations propres au détachement sont 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.**
- (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 obligations visées à l'article 5 de la directive 2014/67/UE du Parlement européen et du Conseil**⁸, 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 [...].**
- (14) [...]

⁸ **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).**

- (15) La directive 2008/104/CE du Parlement européen et du Conseil⁹ 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.**
- (16) Conformément à la déclaration politique commune des États membres et de la Commission du 28 septembre 2011 sur les documents explicatifs¹⁰, 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,

⁹ 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).

¹⁰ JO C 369 du 17.12.2011, p. 14.

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^{er}, 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:
- 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) les conditions d'hébergement collectif pour les travailleurs;

(g ter) les taux applicables aux allocations destinées à 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 dépenses de voyage, de logement et de nourriture encourues 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 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).**
- c) [...]"**.

a bis) Le paragraphe suivant est ajouté:

"1 -a) Lorsque la durée [...] effective d'un détachement dépasse vingt-quatre 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^{er}, 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 [...] procédures, formalités et conditions régissant la conclusion et la résiliation du contrat de travail.

[...]

Lorsque l'entreprise visée à l'article 1^{er}, 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 ajouté:

"1 *ter*. Les États membres veillent à ce que les entreprises visées à l'article 1^{er}, 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^{er}, 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."

c bis) [...]

c *ter*) 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."

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^{er}, paragraphe 1, **garantissent aux travailleurs au sens de l'article 1^{er}, 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 paragraphe 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 trois 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. 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
