

Détachement de travailleurs effectué dans le cadre d'une prestation de services: exécution de la directive 96/71/CE

2012/0061(COD) - 16/04/2014 - Texte adopté du Parlement, 1ère lecture/lecture unique

Le Parlement européen a adopté par 474 voix pour, 158 voix contre et 39 abstentions, une résolution législative sur la proposition de directive du Parlement européen et du Conseil relative à l'exécution de la directive 96/71/CE concernant le détachement de travailleurs effectué dans le cadre d'une prestation de services.

Le Parlement a arrêté sa position en première lecture suivant la procédure législative ordinaire. Les amendements adoptés en plénière sont le résultat d'un accord négocié entre le Parlement européen et le Conseil. Ils modifient la proposition comme suit :

Objectif : la directive aurait pour objectif d'instaurer un cadre commun établissant un ensemble de dispositions, de mesures et de mécanismes de contrôle destinés à améliorer et uniformiser la mise en œuvre, l'application et l'exécution dans la pratique de la directive 96/71/CE sur le détachement des travailleurs. Elle vise essentiellement à garantir le respect du niveau approprié de protection des droits des travailleurs détachés pour une prestation transfrontalière de services, notamment l'exécution des conditions de travail et d'emploi applicables dans l'État membre où le service devrait être fourni.

Autorités compétentes et bureaux de liaison : des dispositions nouvelles ont été introduites de sorte que les États membres désignent une ou plusieurs autorités compétentes, qui peuvent comprendre le ou les bureaux de liaison visés à la directive 96/71/CE. Lorsqu'ils désignent leurs autorités compétentes, les États membres devraient tenir compte de la nécessité d'assurer la protection des données contenues dans les informations échangées. Les États membres resteraient, en dernier ressort, responsables de la protection des données et des droits que la loi reconnaît aux personnes concernées et devraient mettre en place les mécanismes appropriés à cette fin. Les coordonnées des autorités compétentes devraient être communiquées à la Commission et aux autres États membres.

Détermination du caractère véritable du détachement et prévention des abus et contournements: les autorités compétentes devraient procéder à une évaluation globale de tous les éléments de fait jugés nécessaires à l'appui de la vérification de la légalité du détachement, y compris, en particulier :

- le lieu où sont implantés le siège statutaire et l'administration centrale de l'entreprise, où elle a des bureaux, paye des impôts et des cotisations sociales, et est autorisée à exercer son activité ou est affiliée à la chambre de commerce ou à des organismes professionnels;
- le lieu de recrutement des travailleurs détachés et le lieu d'où ils sont détachés ;
- le lieu où l'entreprise exerce l'essentiel de son activité commerciale et où elle emploie du personnel administratif;
- le nombre de contrats exécutés et/ou le montant du chiffre d'affaires réalisé dans l'État membre d'établissement, en tenant compte de la situation particulière que connaissent, entre autres, les entreprises nouvellement constituées et les PME.

Ces éléments seraient destinés à assister les autorités compétentes lors des vérifications et des contrôles. Ils visent à fournir des indications dans l'évaluation globale qu'il convient d'effectuer et ne doivent donc pas être appréciés isolément. L'appréciation de ces éléments serait adaptée à chaque cas particulier et tiendrait compte des particularités de la situation. En particulier, il n'y a pas lieu d'exiger que tous ces éléments soient réunis pour attester de la véracité de chaque détachement.

Les États membres pourraient par ailleurs demander que l'autorité compétente contrôle des éléments supplémentaires (date à partir de laquelle le détachement a eu lieu, nature des activités,) pour autant qu'ils soient justifiés, proportionnés et non discriminatoires.

Accès à l'information : les États membres devraient prévoir un accès aisé à l'information sur les conditions de travail et d'emploi des travailleurs détachés et celles qui devraient être appliquées et respectées par les prestataires de services. Cet accès à l'information devrait être large et gratuit, transparent et facilement accessible à distance et par voie électronique.

Il est en particulier prévu d'introduire un site web national unique par État membre avec toutes les informations nécessaires sur les conditions de travail et d'emploi contraignantes applicables. Les informations pertinentes devraient être diffusées auprès des travailleurs et des prestataires de services gratuitement dans la ou les langues officielles de l'État membre d'accueil et dans les langues les plus appropriées compte tenu des besoins de son marché du travail, le choix étant laissé à l'État membre d'accueil. Les informations concernées devraient également inclure les procédures permettant de déposer une plainte et d'entamer une procédure judiciaire ou administrative et les sanctions applicables en cas de non-respect.

Coopération administrative entre États membres : il est prévu que la coopération des États membres se concentre sur les demandes d'information motivées émanant des autorités compétentes ou les demandes de vérifications, inspections et enquêtes en ce qui concerne les situations de détachement, notamment en lien avec le non-respect des règles applicables. Les demandes d'information devraient contenir des informations relatives à l'éventuel recouvrement d'une sanction et/ou amende administrative ou la notification d'une décision infligeant une sanction et/ou amende.

En cas de problèmes persistants dans l'échange d'informations ou de refus permanent de fournir les informations, la Commission, étant informée par l'intermédiaire de l'IMI, pourrait prendre les mesures appropriées.

Des dispositions ont été ajoutées pour spécifier les délais de transmission de certaines données.

Rôle des États membres dans le cadre de la coopération administrative : des inspections des conditions de travail et d'emploi pourraient être organisées durant la période de détachement d'un travailleur dans un autre État membre, sous la responsabilité des autorités de l'État membre d'accueil en coopération, s'il y a lieu, avec les autorités de l'État membre d'établissement.

Exigences administratives et mesures de contrôle: les États membres ne pourraient imposer des exigences administratives et des mesures de contrôle nécessaires aux fins du contrôle effectif du respect des obligations énoncées à la présente directive et à la directive 96/71/CE, que

pour autant que celles-ci soient justifiées et proportionnées. Une série de nouvelles dispositions ont été introduites à cet effet, dont en particulier :

- l'obligation, pour un prestataire de services établi dans un autre État membre, de procéder à une simple déclaration auprès des autorités nationales compétentes, au plus tard au début de la prestation de services, dans la langue officielle ou l'une des langues officielles de l'État membre d'accueil, contenant une série d'informations précisées dans le texte de la directive (noms des travailleurs détachés, nature des services justifiant le détachement.);
- l'obligation de fournir les documents visés ci-avant, après la période de détachement, à la demande des autorités de l'État d'accueil;
- l'obligation de désigner, pour la durée de la prestation des services, une personne de contact agissant en tant que représentant par l'intermédiaire duquel les partenaires sociaux concernés pourraient s'efforcer de mobiliser le prestataire de services afin qu'il engage des négociations collectives au sein de l'État membre d'accueil.

Il est en outre prévu que les États membres imposent d'autres exigences administratives et mesures de contrôle au cas où surviendraient des circonstances ou des éléments nouveaux si les mesures de contrôle s'avéraient insuffisantes ou inefficaces. En tout état de cause, les procédures et formalités liées au détachement de travailleurs devraient être effectuées de manière conviviale par les entreprises, dans la mesure du possible à distance et par voie électronique.

La Commission serait appelée à contrôler étroitement l'application des mesures administratives et de contrôle prévues et en évaluer la conformité avec le droit de l'Union en prenant, le cas échéant, les mesures nécessaires conformément au traité. Elle devrait en outre faire régulièrement rapport au Conseil sur les mesures communiquées par les États membres et, sur l'état d'avancement de son évaluation et/ou de son analyse.

Inspections : les États membres devraient veiller à ce que des mesures de vérification et de contrôle conformes aux pratiques nationales, soient mises en place sur leur territoire pour s'assurer du respect des dispositions et règles établies par la directive 96/71/CE, afin de garantir l'application et l'exécution correctes des mesures prévues. Des contrôles aléatoires seraient également prévus, en se fondant sur une analyse des risques. Cette analyse pourrait en particulier identifier les secteurs d'activités dans lesquels le recours aux travailleurs détachés pour la prestation de services sur leur territoire est particulièrement fréquent. L'analyse des risques pourrait notamment tenir compte de la réalisation de projets d'infrastructure majeurs, de l'existence de longues chaînes de sous-traitants, de la proximité géographique, des problèmes et besoins particuliers de secteurs spécifiques, des antécédents en matière d'infraction, ainsi que de la vulnérabilité de certains groupes de travailleurs.

Recours et plaintes : il est prévu que si les travailleurs détachés engagent des procédures judiciaires ou administratives, ces derniers soient protégés contre tout traitement défavorable de la part de leur employeur. Ce dernier devrait sacrifier de tout droit résultant de la relation contractuelle entre l'employeur et le travailleur détaché, de sorte que ce dernier puisse par exemple récupérer toute rémunération nette impayée ou tout arriéré ou toute taxe ou cotisation sociale indûment retenue sur leurs salaires.

Chaîne de responsabilité en cas de sous-traitance : en vue de combattre les fraudes et les abus, les États membres devraient avoir la possibilité de prendre des mesures complémentaires afin que, dans les chaînes de sous-traitance, le contractant dont l'employeur/le prestataire de services relevant de la directive 96/71/CE est un sous-traitant direct puisse, en sus ou en lieu et place de l'employeur, être tenu responsable par le travailleur détaché pour ce qui concerne toute rémunération nette impayée.

Les États membres pourraient prendre d'autres mesures d'exécution permettant que, dans une relation de sous-traitance directe, des sanctions effectives et proportionnées soient prises à l'encontre du contractant.

Sanctions : sans préjuger du droit de l'Union applicable, les principes d'assistance et de reconnaissance mutuelles, ainsi que les mesures et procédures s'appliqueraient à l'exécution transfrontalière des sanctions et/ou amendes administratives pécuniaires infligées à un prestataire de services établi dans un État membre en cas de non-respect des règles applicables en matière de détachement de travailleurs. Des dispositions nouvelles ont été introduites à cet effet afin de réglementer le niveau de sanction pécuniaire (y compris les redevances et majorations) à infliger par les autorités compétentes ou confirmées par les instances administratives ou judiciaires.

Désignation des autorités compétentes en matière de sanction : chaque État membre devrait communiquer à la Commission, par l'intermédiaire de l'IMI, le nom de l'autorité qui, en vertu de son droit national, est compétente pour assurer de l'application des sanctions. Des dispositions ont été introduites pour déterminer le mécanisme d'exécution des sanctions applicables.

L'autorité compétente à laquelle il serait demandé d'exécuter une sanction et/ou amende administrative devrait reconnaître la décision sans qu'aucune autre formalité ne soit requise, et prendrait sans délai toutes les mesures nécessaires à son exécution. Aux fins de l'exécution de la sanction, l'autorité requise devrait agir conformément à la législation, à la réglementation et aux pratiques administratives en vigueur dans l'État membre requis.

Motifs de refus de l'application d'une sanction : parmi les motifs pouvant être invoqués pour ne pas exécuter une décision de sanction, les autorités compétentes pourraient invoquer les circonstances suivantes: i) les sommes ou les ressources à mobiliser en vue d'exécuter une sanction et/ou amende administrative sont disproportionnées par rapport au montant à recouvrer ; ii) la sanction et/ou l'amende pécuniaire est inférieure à 350 EUR ou à l'équivalent de ce montant; iii) les droits et libertés fondamentaux de la défense et les principes juridiques qui s'y appliquent inscrits dans la Constitution de l'État membre requis ne sont pas respectés.

Réexamen : enfin, des dispositions ont été introduites afin de prévoir le réexamen de la directive afin d'évaluer en particulier :

- la nécessité et l'opportunité des éléments de fait permettant de déterminer le caractère véritable du détachement, y compris les possibilités de modifier les éléments existants ou de définir les éventuels éléments nouveaux à prendre en compte;
- la validité des données disponibles relatives au détachement;
- l'opportunité et le bien-fondé de l'application des mesures nationales de contrôle, à la lumière de l'expérience acquise ;
- les mesures de responsabilité et/ou d'exécution mises en place pour assurer le respect des règles applicables et la protection effective des droits des travailleurs dans les chaînes de sous-traitance ;
- l'application des dispositions relatives à l'exécution transfrontalière des sanctions et amendes administratives pécuniaires.