

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

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

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

La commission parlementaire a recommandé que la position du Parlement européen adoptée en première lecture suivant la procédure législative ordinaire modifie la proposition de la Commission comme suit.

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

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

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

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

Conditions de travail et d'emploi: les entreprises devraient garantir aux travailleurs détachés sur leur territoire des conditions de travail et d'emploi égales à celles qui sont fixées dans l'État membre sur le territoire duquel le travail est exécuté en ce qui concerne:

- les périodes maximales de travail et les périodes minimales de repos, y compris les mesures spécifiques concernant le travail de nuit, le travail effectué pendant le week-end et les jours fériés et le travail par roulement;
- la rémunération, y compris les taux majorés pour les heures supplémentaires;
- les conditions de mise à disposition des travailleurs, notamment par des entreprises de travail intérimaire;
- la sécurité, la santé et l'hygiène au travail;
- les mesures protectrices applicables aux conditions de travail et d'emploi des femmes enceintes et des femmes venant d'accoucher, des enfants et des jeunes;
- l'égalité de traitement entre hommes et femmes ainsi que d'autres dispositions en matière de non-discrimination;
- les conditions de logement des travailleurs;
- les taux applicables aux allocations destinées à couvrir les dépenses de voyage, de logement et de nourriture des travailleurs éloignés de leur lieu de travail habituel.

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

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

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

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

Coopération en matière d'information: cette coopération devrait également consister à lutter contre les abus manifestes ou les cas d'activités présumées illégales, comme les cas transnationaux de travail non déclaré et de faux travail indépendant.

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

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

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