

**FR**

Comité économique et social européen

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **AMENDEMENT 1** | **DOSSIER:** | **SOC/541**  **Révision de la directive relative au détachement des travailleurs** |
| 521e SESSION PLÉNIÈRE  14 et 15 décembre 2016 |
|  | **RAPPORTEURES:** | **Vladimíra DRBALOVÁ**  **Ellen NYGREN** |

|  |  |
| --- | --- |
|  | **Jukka AHTELA**  **Dorthe ANDERSEN**  **Ana BONTEA**  **Vladimíra DRBALOVÁ**  **Jan KLIMEK**  **Jacek KRAWCZYK**  **Pasi MOISIO**  **Irini PARI**  **Christa SCHWENG**  **Simo TIAINEN** |

Résultat du vote (pour/contre/abstentions) 94/175/23

**Remplacer l’avis dans sa totalité par le texte suivant** (l’exposé des motifs figure à la fin du présent document):

# ***Conclusions et propositions***

## *Le CESE se félicite de constater que la Commission européenne s’engage à œuvrer en faveur d’un marché unique approfondi et plus équitable et en a fait l’une des principales priorités de son mandat, et qu’elle s’efforce de donner un coup de fouet supplémentaire à la prestation transfrontière de services, par l’intermédiaire de son plan d’investissement pour l’Europe.*

## *Le CESE soutient la décision de la Commission de mettre en application la directive d’exécution 2014/67/UE[[1]](#footnote-1) afin d’améliorer l’interprétation et la mise en œuvre communes de la directive 96/71/CE[[2]](#footnote-2) relative au détachement de travailleurs, qui représente toutefois un instrument équilibré, garantissant à la fois la libre prestation de services et les droits des travailleurs détachés.*

## *La directive d’exécution et l’actuelle proposition de révision ciblée de la directive relative au détachement des travailleurs abordent des aspects différents de la pratique du détachement des travailleurs. Elles n’en sont pas moins complémentaires, et les résultats attendus de la mise en œuvre de la directive d’exécution pourraient également fournir une vision plus précise de la situation réelle.*

## *À ce jour, tous les États membres n’ont pas achevé la transposition de cette dernière directive. Le CESE attend du rapport de la Commission, prévu pour le 18 juin 2019 au plus tard, qu’il dresse un tableau fiable de son application et de sa mise en œuvre. Certains membres du CESE recommandent d’attendre ce rapport avant de proposer tout nouvel amendement et toute nouvelle modification.*

## *Certains membres du CESE estiment que l’introduction de la révision ciblée est prématurée et qu’elle ne respecte pas le principe de «mieux légiférer». En associant les mesures d’application et les nouvelles propositions, une telle approche pourrait ralentir la transposition de la directive de 2014.*

## *Le CESE estime que l’on manque toujours de données concernant les détachements à travers l’Europe, ce qui peut être une source de préoccupations en ce qui concerne le principe de proportionnalité, et plus précisément le fait de savoir si l’analyse d’impact qui accompagne la révision prévue offre une vision claire de la situation réelle.*

## *Le fait d’introduire des changements en se fondant uniquement sur une analyse d’impact très sommaire, sur la base de données incomplètes et sans tenir compte des différents niveaux de performance économique au sein de l’UE, ne pourra que déboucher sur de nouvelles divisions entre les États membres et saper les efforts déployés par la Commission pour favoriser la convergence, l’intégration et la confiance en Europe.*

## *Le CESE souligne que le rôle exclusif des partenaires sociaux n’a pas été respecté et se demande pourquoi ils n’ont pas été consultés en bonne et due forme conformément à l’article 154, paragraphe 2, du TFUE.*

## *Un aspect primordial de la révision ciblée proposée par la Commission européenne reste la notion de «rémunération». Les membres du CESE ne sont pas les seuls à cet égard à mener des réflexions approfondies à la fois sur la possibilité de «salaire minimal» clarifiée par la jurisprudence et sur un nouveau mode de calcul des rémunérations. Certains membres voient en cette nouvelle approche un moyen d’améliorer les conditions dans lesquelles évoluent les travailleurs détachés et de garantir qu’elles soient identiques à celles des travailleurs locaux. Dans le même temps, d’autres membres estiment que cette proposition n’est pas adaptée à la réalité des entreprises en ce qu’elle représente pour ces dernières une source d’incertitude et qu’elle accroît leurs charges administratives et financières.*

## *Le CESE n’est pas convaincu de la nécessité d’introduire des règles strictes en ce qui concerne la durée des périodes de détachement. L’expérience montre que dans les faits, les détachements de très longue durée ne constituent pas un problème majeur pour les entreprises européennes.*

# ***Cadre politique européen***

## *La libre circulation des travailleurs, la liberté d’établissement et la libre prestation des services sont des principes fondamentaux de l’Union européenne.*

## *Il convient d’établir une distinction entre la libre circulation des travailleurs et la libre prestation de services énoncée à l’article 56 du traité sur le fonctionnement de l’Union européenne (TFUE). La libre circulation des travailleurs donne à tout citoyen le droit de se rendre librement dans un autre État membre pour y travailler et d’y résider à cette fin, et le protège contre toute discrimination en matière d’emploi, de rémunération et de conditions de travail par rapport aux ressortissants de cet État membre.*

## *La libre prestation des services, quant à elle, donne aux entreprises le droit de fournir des services dans un autre État membre. À cet effet, elles peuvent détacher temporairement leurs propres travailleurs dans un autre État membre, pour qu’ils y effectuent le travail nécessaire à la prestation des services.*

## *Le 16 décembre 1996, le Parlement européen et le Conseil de l’Union européenne ont adopté la* ***directive 96/71/CE*** *relative au détachement de travailleurs effectué dans le cadre d’une prestation de services[[3]](#footnote-3).*

## *La directive a pour objectif de concilier l’exercice de la liberté de fournir des services transfrontaliers conformément à l’article 56 du TFUE et la protection appropriée des droits des travailleurs détachés temporairement à l’étranger à cet effet.*

## *En octobre 2010, dans sa communication intitulée «Vers un Acte pour le Marché unique: pour une économie sociale de marché hautement compétitive – 50 propositions pour mieux travailler, entreprendre et échanger ensemble»[[4]](#footnote-4), la Commission a fait deux propositions destinées à rétablir la confiance et le soutien des citoyens, portant, pour l’une, sur l’équilibre entre droits sociaux fondamentaux et libertés économiques, et pour l’autre, sur le détachement de travailleurs.*

## *En mars 2010, les partenaires sociaux européens ont rendu un rapport[[5]](#footnote-5) sur les conséquences des arrêts rendus par la Cour de justice de l’Union européenne, qui soulignait l’ampleur de leurs divergences. Alors que BusinessEurope s’opposait à la révision de la directive (tout en reconnaissant la nécessité d’éclaircir certains aspects liés à son exécution), la CES appelait à la modifier en profondeur.*

## *La Commission a publié en décembre 2012 une proposition relative à l’exécution de la directive 96/71/CE.* ***La directive d’exécution****[[6]](#footnote-6) instaure un cadre commun établissant les dispositions, les mesures et les mécanismes de contrôle appropriés en vue de l’amélioration et de l’uniformisation de la mise en œuvre, de l’application et de l’exécution pratiques des dispositions de la directive 96/71/CE, ainsi que les mesures visant à prévenir et à sanctionner tout contournement ou toute violation des règles applicables. Elle prévoit par ailleurs des garanties pour protéger les droits des travailleurs détachés et supprimer les entraves injustifiées à la libre prestation des services.*

## *Le délai de transposition de la directive d’exécution était fixé au 18 juin 2016. Le 18 juin 2019 au plus tard, la Commission doit présenter au Parlement européen, au Conseil et au CESE un rapport sur son application et sa mise en œuvre, et le cas échéant, proposer des amendements et des modifications. Lors de sa révision, la Commission, après consultation des États membres et des partenaires sociaux européens, évaluera l’adéquation et l’efficacité de toutes les mesures mises en place et en application, y compris l’adéquation des données disponibles en matière de détachement de travailleurs.*

# ***Proposition visant à procéder à une révision ciblée de la directive sur le détachement des travailleurs***

## *Selon les dernières données disponibles, on comptait plus de 1,9 million de détachements dans l’UE en 2014, ce qui représente 0,7 %[[7]](#footnote-7) de la main-d’œuvre totale de l’UE. Cela représente une hausse de 10,3 % par rapport à 2013 et de 44,4 % par rapport à 2010. Ces statistiques reposent sur le nombre de formulaires A1 édités par les autorités nationales compétentes en matière de sécurité sociale; le nombre de travailleurs détachés de facto sans être enregistrés est inconnu.*

## *La directive de 1996 relative au détachement des travailleurs a instauré un cadre réglementaire à l’échelle de l’UE afin d’assurer un équilibre juste et équitable entre les objectifs consistant à promouvoir et faciliter la prestation transfrontalière de services, à protéger les travailleurs détachés et à garantir des conditions de concurrence équitables entre prestataires étrangers et locaux.*

## *Cependant, la Commission vient de présenter une proposition de révision ciblée de cette directive, dans le double but de lutter contre les pratiques déloyales[[8]](#footnote-8) et de promouvoir le principe selon lequel un même travail effectué au même endroit devrait être rémunéré de manière identique.*

## *La proposition a été publiée avant le délai fixé pour la transposition de la directive d’exécution de 2014 et avant qu’une évaluation de l’application de celle-ci n’ait pu être effectuée. De nombreux problèmes posés par le détachement de travailleurs sont toujours liés à un recours insuffisant à des mesures coercitives et à l’absence de contrôles dans les États membres.*

## *De plus, la proposition a été publiée sans aucune consultation préalable des partenaires sociaux européens qui, dans une lettre conjointe adressée à la Commission, ont demandé d’être dûment consultés conformément aux dispositions de l’article 154, paragraphe 2, du TFUE: «Nous vous écrivons aujourd’hui pour demander à la Commission de prendre le temps nécessaire pour consulter comme il se doit les partenaires sociaux avant de lancer sa proposition». [[9]](#footnote-9)*

## *La publication de la proposition de la Commission européenne a suscité des réactions variées, divisant les États membres, les partenaires sociaux et les entreprises elles-mêmes. La directive proposée ne devrait pas nuire à la compétitivité ou créer de nouveaux obstacles pour les prestataires de services transfrontières.*

## *Conformément au protocole no 2 annexé aux traités[[10]](#footnote-10), quatorze chambres de parlements nationaux ont remis à la Commission des avis motivés affirmant que la proposition de la Commission relative à la révision de la directive sur le détachement de travailleurs n’était pas conforme au principe de subsidiarité, et exigeant le déclenchement de la procédure du carton jaune. À l’issue de son examen de la subsidiarité, la Commission a conclu[[11]](#footnote-11), le 20 juillet dernier, que la proposition de révision ciblée de la directive 96/71/CE respectait le principe de subsidiarité consacré à l’article 5, paragraphe 3, du TUE et qu’il n’était pas nécessaire de retirer ou de modifier cette proposition. En conséquence, elle a maintenu sa proposition.*

## *Une partie du monde de l’entreprise est d’avis que la proposition est contraire au principe de proportionnalité. Certaines entreprises sont convaincues que les modifications proposées entraîneront une insécurité juridique et des obligations administratives supplémentaires. La révision risque d’affecter particulièrement les entreprises des États membres affichant de faibles niveaux de salaire qui ont l’intention de fournir des services transfrontaliers au sein du marché unique, ce qui serait contraire à l’intention de renforcer le processus de convergence au sein de l’UE et aux efforts consentis en ce sens.*

## *D’autres parties prenantes, notamment les syndicats, estiment que la proposition de révision, en particulier la notion de «rémunération égale pour un travail égal sur un même lieu de travail», est susceptible de garantir une égalité de traitement aux entreprises et des droits aux travailleurs plus équitables dans l’UE.*

## *La proposition de la Commission était accompagnée d’une analyse d’impact[[12]](#footnote-12) établissant que les mesures proposées dans le cadre de la mise en œuvre de la directive révisée auraient des effets différents selon les États membres, secteurs et entreprises, et constatant que le caractère très incomplet des données relatives au détachement de travailleurs restait un problème irrésolu.*

## *Les chiffres comparables sont tirés des documents portables A1 contenant les informations détaillées fournies par les entreprises qui détachent des travailleurs sur un territoire. L’exactitude des informations contenues dans les documents portables A1 ne peut être garantie du fait de l’absence de contrôles officiels par les autorités dans les pays d’origine des travailleurs détachés. Par conséquent, les chiffres présentés dans l’analyse d’impact représentent une simple estimation du nombre réel de détachements effectués et ne constituent pas une image précise de la réalité.*

## *En 2010, Eurofound a publié un rapport intitulé «Travailleurs détachés dans l’Union européenne»[[13]](#footnote-13), consacré à la situation au sein des États membres de l’UE et de la Norvège. Ce document dresse la liste des sources d’information disponibles sur le nombre de détachements et fournit des données chiffrées pour les pays qui en produisent. Les travaux d’Eurofound montrent que les données relatives au nombre et aux caractéristiques générales des travailleurs détachés dans l’ensemble de l’UE sont insuffisantes.*

## *Ce rapport d’Eurofound est suivi de deux recherches récentes consacrées à une mobilité plus équitable sur le marché du travail: «Brief analysis of the EU Member States transposition of the ‘Enforcement’ Directive 2014/67 improving enforcement of Directive 96/71 on the Posting of workers» (Brève analyse de la transposition, par les États membres de l’UE, de la directive d’exécution 2014/67/UE améliorant l’exécution de la directive 96/71/CE concernant le détachement de travailleurs) et «Fraudulent forms of contracting work and self-employment» (Formes frauduleuses de relations de travail et d’activités indépendantes)[[14]](#footnote-14).*

# ***Principales modifications contenues dans la proposition de révision de la directive 96/71/UE***

## *Rémunération*

### *La Commission propose de remplacer la notion de «taux de salaire minimal» par celle de «rémunération». D’après la proposition de la Commission, la rémunération intègre l’ensemble des éléments constitutifs de la rémunération qui sont imposés par l’État membre d’accueil.*

### *La Commission a présenté cette proposition en réponse à de nombreux appels l’invitant à prendre des mesures pour éradiquer les causes des écarts salariaux. Selon la Commission, les conditions appliquées aux travailleurs locaux divergent de celles appliquées aux travailleurs détachés. Selon l’analyse d’impact qui accompagne la proposition, l’écart salarial entre travailleurs locaux et travailleurs détachés se situerait entre 10 % et 50 %, selon le pays et le secteur concernés. La différence entre les conditions salariales entraîne une distorsion de la concurrence entre les entreprises. La notion de «taux de salaire minimal» n’équivaut pas aux règles obligatoires qui sont appliquées aux travailleurs locaux.*

### *Selon la Commission, la notion de «rémunération» pourrait dès lors mieux contribuer à l’établissement de conditions équitables au sein du marché unique des services. Le concept de «rémunération» couvre tous les éléments qui sont versés aux travailleurs locaux, à condition qu’ils soient fixés soit par la loi ou une convention collective généralement applicable à toutes les entreprises similaires faisant partie de la zone géographique et appartenant au secteur ou à la profession concerné, soit par des conventions collectives conclues par les organisations de partenaires sociaux les plus représentatives au plan national, qui sont appliquées sur l’ensemble du territoire national. La «rémunération» pourrait inclure des éléments qui ne sont pas pris en compte dans le concept de «taux de salaire minimal», tels que la prime d’ancienneté, les majorations et suppléments pour travaux salissants, pénibles ou dangereux, les primes de qualité, le 13e mois, les frais de transport, les titres-repas — bien que la plupart des pays d’accueil aient déjà intégré plusieurs de ces éléments dans le «taux de salaire minimal».*

### *La Commission estime que l’introduction de la notion de «rémunération» devrait contribuer à définir plus précisément les éléments constitutifs de la rémunération et à réduire les différences dans l’application obligatoire des conventions collectives selon le secteur concerné.*

### *Néanmoins, le terme «rémunération» peut être jugé imprécis, ce qui laisse une grande marge d’interprétation et créera une insécurité juridique. Si elle suscite un certain nombre de doutes, la notion de «taux de salaire minimal» est plus précise et plus facile à définir.*

### *La Commission affirme que la proposition n’affectera pas les compétences et traditions des États membres en matière de fixation des salaires et qu’elle respecte le rôle autonome majeur des partenaires sociaux. Dans ce contexte, il est inquiétant de lire que la Commission propose de supprimer le passage de la directive actuelle qui précise que le taux de salaire minimal est défini conformément au droit et/ou aux pratiques nationales de l’État membre dans lequel le travailleur est détaché. Cette disposition est importante car elle établit le respect de la diversité des systèmes nationaux de relations entre les partenaires sociaux.*

### *Aux fins de la directive à l’examen, la notion de rémunération est définie conformément à la législation nationale en vigueur et/ou aux pratiques qui ont cours dans l’État membre sur le territoire duquel le travailleur est détaché.*

### *Cette directive n’empêche pas l’application des conditions de travail et d’emploi du pays d’accueil ou du pays d’origine du travailleur détaché qui sont plus favorables aux travailleurs, en particulier par l’exercice du droit fondamental des travailleurs et des employeurs de négocier et de conclure des conventions collectives aux niveaux appropriés et de recourir à des actions collectives visant à défendre leurs intérêts, y compris les actions de grève, dans le but de protéger et d’améliorer les conditions de vie et de travail des travailleurs, y compris le droit à l’égalité de traitement.*

### *Afin de garantir la mise en œuvre effective de la directive d’exécution, les États membres sont tenus de rassembler sur un même site web les informations relatives aux conditions de travail applicables aux travailleurs détachés sur leur territoire. Les États membres pourraient retarder la mise en place de ce site web unique, étant donné que les conditions applicables sont susceptibles d’évoluer. Ce processus ne doit pas être influencé négativement par une nouvelle proposition, quelle qu’elle soit.*

### *Les membres du CESE ont débattu en profondeur de la question de la «rémunération», en tenant compte de toutes les implications de ce nouveau concept.*

### *Certains membres estiment que ce nouveau concept est la seule manière de garantir l’égalité des conditions de travail entre travailleurs détachés et travailleurs locaux, en éliminant les écarts salariaux et en garantissant des conditions de concurrence équitables entre les entreprises.*

### *D’autres estiment que l’introduction de ce nouveau concept pourrait accroître l’insécurité juridique et la confusion ainsi que les charges administratives et financières. Toute discussion sur le détachement devrait tenir compte du fait que les situations des sociétés étrangères ne sont pas les mêmes que celles des sociétés nationales. Un prestataire de services étranger qui souhaite détacher des travailleurs supporte des coûts supplémentaires imputables au seul fait qu’il fournit des services dans un autre État membre – des frais d’exploitation supplémentaires[[15]](#footnote-15) et des coûts de main-d’œuvre indirects liés au caractère transfrontière des services fournis[[16]](#footnote-16).*

### *En ce qui concerne l’extension du champ d’application des conventions collectives d’application générale à l’ensemble des secteurs, le CESE préconise de reconsidérer également l’extension automatique des sources de normes en matière d’emploi applicables aux travailleurs détachés, notamment dans les secteurs où aucun problème majeur ne se pose s’agissant du détachement des travailleurs.*

## *Détachement dépassant vingt-quatre mois*

### *Dans sa proposition, la Commission aborde la question de la durée du détachement: lorsque la durée prévue ou effective du détachement dépasse vingt-quatre mois, l’État membre sur le territoire duquel le travailleur est détaché est réputé être le pays dans lequel celui-ci accomplit habituellement son travail. Cette mesure est applicable dès que s’achèvent les vingt-quatre mois de détachement du travailleur. La Commission entend également introduire une durée cumulée de périodes de détachement en cas de remplacement des travailleurs.*

### *La directive initiale ne prévoit pas de limite fixe et dispose qu’aux fins de la directive, un «travailleur détaché» est un travailleur qui, pendant une période limitée, exécute son travail sur le territoire d’un État membre autre que l’État sur le territoire duquel il travaille habituellement.*

### *Afin d’éviter que ne se présentent des situations ambiguës dans lesquelles il est difficile de déterminer s’il y a détachement au sens de la directive sur le détachement de travailleurs, la directive d’exécution dresse, à l’article 3, paragraphes 1 et 2, une liste non exhaustive de critères qualitatifs caractéristiques à la fois de la nature temporaire inhérente à la notion de détachement pour la prestation de services ainsi que de l’existence d’un lien réel entre l’employeur et l’État membre depuis lequel le détachement est effectué.*

### *L’un des principaux arguments avancés était que ni le TFUE ni le règlement (CE) n° 593/2008 sur la loi applicable aux obligations contractuelles (règlement Rome I)[[17]](#footnote-17) ne peuvent servir de base pour l’adoption d’une période de référence de vingt-quatre mois lorsqu’il s’agit de déterminer le pays dans lequel le travail est habituellement accompli. En outre, il n’est pas opportun de recourir à une directive pour modifier le champ d’application d’un règlement, ni de définir différemment les termes du règlement Rome I aux fins de la directive sur le détachement des travailleurs. D’après les explications fournies par le service juridique de la Commission européenne dans son avis: «[Le nouvel article 2 bis] ne porte pas 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 vingt-quatre mois. L’objectif est simplement de créer une sécurité juridique dans l’application du règlement Rome I à une situation spécifique, sans le modifier en aucune manière»[[18]](#footnote-18).*

### *Le CESE n’est pas favorable à la fixation d’un tel délai. Cela va à l’encontre de la nature du détachement des travailleurs et est contraire à l’objectif de la directive. La durée moyenne de détachement dans l’Union européenne est de 103 jours[[19]](#footnote-19) (4 à 5 % seulement de l’ensemble des détachements dépassent les douze mois)[[20]](#footnote-20). Rien ne laisse supposer que les périodes de détachement d’une durée supérieure à deux ans constituent une pratique problématique courante conduisant à une utilisation abusive des règles en matière de détachement des travailleurs.*

### *Au contraire, l’introduction de la notion de «durée prévue du détachement» et l’instauration de règles relatives au remplacement des travailleurs pourraient générer une incertitude et des disparités dans l’application des règles sur le détachement des travailleurs. Dans le secteur de la construction en particulier, il sera difficile d’anticiper la «durée de l’exécution du travail» et, pour les organismes de contrôle, de la prouver.*

### *La définition existante est suffisante, et toute fixation d’une durée maximale de détachement des travailleurs irait à l’encontre du principe de vérification de ce qui constitue un cas de détachement véritable et justifié. En outre, la Cour de justice de l’UE a confirmé à plusieurs reprises que le terme «intérimaire» doit être examiné au cas par cas.*

### *La Commission estime que cette modification permettra d’aligner la directive relative au détachement des travailleurs sur les règles de sécurité sociale instaurées par le règlement n° 883/04[[21]](#footnote-21). Cependant, le règlement n° 883/04 donne aux États membres la possibilité d’étendre, au moyen d’accords bilatéraux, la période initiale de deux ans pendant laquelle les cotisations sociales sont payées dans le pays d’origine. La proposition de la Commission relative à la révision de la directive sur le détachement des travailleurs prévoit que lorsque la durée prévue ou effective du détachement dépasse vingt-quatre mois, toutes les conditions de travail du pays d’accueil devraient être d’application dès le premier jour du détachement. Cette disposition n’est ni utile ni cohérente.*

## *Sous-traitance*

### *La proposition de la Commission donne aux États membres la possibilité d’appliquer aux travailleurs d’une chaîne de sous-traitance les mêmes conditions que celles qui sont appliquées par le contractant principal. Ces conditions devraient s’appliquer de la même manière aux sous-traitants tant nationaux que transfrontaliers, conformément au principe de non-discrimination.*

### *Il existe de grandes disparités entre les dispositions législatives, réglementaires et administratives ou les conventions collectives applicables dans les États membres destinées à empêcher les entreprises de recourir à la sous-traitance pour contourner la réglementation garantissant certaines conditions de travail et d’emploi concernant la rémunération. Aucun élément ne permet de déterminer combien d’États membres appliquent déjà un système de ce type et, dans son analyse d’impact, la Commission n’a présenté aucune analyse détaillée des conséquences potentielles de ces règles.*

### *Toutefois, pour assurer une mise en pratique effective de cette partie de la proposition, il pourrait être utile de faire référence à une règle de responsabilité solidaire tout au long des chaînes de sous-traitance, telle qu’introduite par l’article 12 de la directive d’exécution[[22]](#footnote-22).*

### *Par ailleurs, l’expression «certaines conditions de travail et d’emploi concernant la rémunération» est vague et entraînerait de l’insécurité juridique, des divergences d’interprétation et d’éventuels conflits avec d’autres passages de la directive. Cela engendrerait également des difficultés de comparaison et de nombreux autres problèmes d’ordre purement pratique, tels que l’accès à l’information (également en relation avec l’obligation des gouvernements de publier ces informations en vertu de l’article 5 de la directive 2014/67/UE) et l’existence de conventions collectives.*

### *Il est également difficile de déterminer comment la Commission définirait et exécuterait des tests de non-discrimination et de proportionnalité en rapport avec ces dispositions.*

### *En outre, il conviendra d’introduire des dispositions adéquates pour vérifier l’authenticité du statut d’indépendant des sous-traitants, conformément aux normes des États membres.*

## *Travail intérimaire*

### *La Commission établit une nouvelle obligation pour les États membres en ajoutant un nouveau paragraphe qui établit les conditions applicables aux travailleurs visés à l’article 1er, paragraphe 3, point c), de la directive, à savoir les travailleurs mis à disposition par une entreprise de travail intérimaire établie dans un État membre autre que l’État membre d’établissement de l’entreprise utilisatrice. Les entreprises visées à l’article 1er, paragraphe 3, point c), devront garantir aux travailleurs détachés les conditions qui sont applicables, conformément à l’article 5 de la directive 2008/104/CE relative au travail intérimaire[[23]](#footnote-23), aux travailleurs intérimaires mis à disposition par des entreprises de travail intérimaire établies dans l’État membre dans lequel le travail est exécuté.*

### *Le CESE estime que cette nouvelle disposition n’est pas nécessaire puisque la directive initiale relative au détachement des travailleurs prévoyait déjà cette possibilité à l’article 3, paragraphe 9. Les États membres peuvent prévoir que les entreprises visées à l’article 1er, paragraphe 1, garantissent aux travailleurs au sens de l’article 13, point c), le bénéfice des conditions qui sont applicables aux travailleurs intérimaires dans l’État membre sur le territoire duquel le travail est exécuté. La majorité des pays d’accueil ont déjà eu recours à la possibilité d’appliquer la directive 2008/104/UE.*

### *Le CESE considère que la Commission devrait s’en tenir au système existant. Il faut tenir compte du fait que les dispositions de la directive 2008/104/UE s’appliquent à la situation au sein des différents États membres, alors que la directive 96/71/CE s’applique aux activités transfrontalières. Ce point a été reconnu par la Commission elle-même dans son rapport sur l’application de la directive 2008/104/CE relative au travail intérimaire[[24]](#footnote-24).*

### *Le CESE fait observer que l’article 5 de la directive 2008/104/UE a une portée beaucoup plus large que l’article 3, paragraphe 9, de la directive 96/71/CE, ce qui pourrait paradoxalement entraîner une divergence dans les conditions de détachement des travailleurs, en vertu de l’article 1er, paragraphe 3, points a) et b), et de l’article 1er, paragraphe 3, point c), de la réglementation en vigueur.*

# ***Quelle devrait être la principale priorité de la Commission européenne***

## *La Commission devrait encourager les États membres à transposer la directive d’exécution[[25]](#footnote-25) s’ils ne l’ont pas encore fait et faire en sorte qu’ils la mettent tous en œuvre de manière adéquate. Deux ans plus tard, la Commission devrait évaluer ses retombées et déterminer si les mesures prises ont conduit à une mise en œuvre et une application adéquates et efficaces, étant donné que celles-ci constituent des éléments essentiels en vue d’assurer la protection des droits des travailleurs détachés et de garantir des conditions de concurrence équitables pour les prestataires de services.*

## *La Commission devrait fournir une analyse approfondie de la situation dans les divers États membres de l’UE, ainsi que de véritables informations quantitatives sur les travailleurs détachés, et les moyens de mise en œuvre et d’application de la directive en vigueur.*

## *La disponibilité de données fiables sur les travailleurs détachés est une condition préalable à tout véritable débat sur leurs caractéristiques spécifiques et besoin de protection.*

## *Si la Commission veut garantir une concurrence loyale, elle doit maintenant se concentrer sur la lutte contre les pratiques frauduleuses et l’éradication du phénomène de travail clandestin, essentiellement sous forme de l’usage abusif de sociétés «boîtes aux lettres».*

## *La Commission doit accélérer la convergence économique et sociale au sein de l’UE, tout en garantissant une mobilité équitable des travailleurs dans le cadre de la prestation transfrontalière de services.*

## *L’introduction d’un nouveau concept tel que celui de «rémunération» pourrait soulever un certain nombre de questions de la part aussi bien des États membres au sein du Conseil que des entreprises dans le cadre de la consultation publique. La Commission devrait procéder à une analyse socio-économique approfondie des conséquences d’une telle introduction pour les consommateurs, les entreprises et, de manière générale, la compétitivité et l’emploi au sein de l’UE.*

## *La Commission devrait consulter les partenaires sociaux, reconnaître leur autonomie et respecter les conventions collectives pertinentes dans ce domaine.*

**Exposé des motifs**

Le présent amendement vise à proposer une approche équilibrée à l’égard de la proposition de la Commission, qui a suscité différents points de vue, à la fois parmi les États membres, les partenaires sociaux et les entreprises. L’objectif du présent amendement est de refléter les divergences de vues de manière adéquate, crédible et équilibrée, tout en signalant les points consensuels. Cet amendement, qui correspond au texte présenté par les deux rapporteures à la section SOC à l’issue de la 3e réunion du groupe d’étude, donne une meilleure idée de cet équilibre entre les différents points de vue que le texte modifié et adopté par la section spécialisée.

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

1. 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, pp. 11-31](http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:L:2014:159:SOM:FR:HTML). [↑](#footnote-ref-1)
2. 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](http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:L:1997:018:SOM:FR:HTML). [↑](#footnote-ref-2)
3. [JO L 018 du 21.1.1997, pp. 1-6](http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:L:1997:018:SOM:FR:HTML). [↑](#footnote-ref-3)
4. COM(2010) 608 final/2. [↑](#footnote-ref-4)
5. Ce document a été présenté durant la conférence sur le détachement des travailleurs et les droits du travail organisée par la présidence espagnole de l’Union européenne, qui s’est tenue à Oviedo le 23 mars 2010. Les débats ont de nouveau montré les clivages entre les parties prenantes. [↑](#footnote-ref-5)
6. 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, pp. 11-31](http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:L:2014:159:SOM:FR:HTML). [↑](#footnote-ref-6)
7. Il est nécessaire de tenir compte du fait que la situation varie d’un pays à l’autre et que le chiffre de 0,7 % ne représente qu’une moyenne. La réalité se situe quelque part entre 0,5 et 3,6 %, et les conséquences diffèrent également selon les États membres. [↑](#footnote-ref-7)
8. Avis du CESE sur «Une mobilité des travailleurs plus équitable au sein de l’Union européenne», adopté le 27 avril 2016, [JO C 264 du 20.7.2016, pp. 11-18](http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:C:2016:264:SOM:FR:HTML). [↑](#footnote-ref-8)
9. Lettre commune des partenaires sociaux européens (CES, BusinessEurope, UEAPME, CEEP) au président Juncker, 2 mars 2016. [↑](#footnote-ref-9)
10. Protocole n° 2 annexé aux traités sur l’application des principes de subsidiarité et de proportionnalité. [↑](#footnote-ref-10)
11. Voir la communication de la Commission au Parlement européen, au Conseil et aux parlements nationaux relative à la proposition de directive modifiant la directive concernant le détachement de travailleurs, en ce qui concerne le principe de subsidiarité, conformément au protocole nº 2, COM(2016) 505 final du 20 juillet 2016. [↑](#footnote-ref-11)
12. Analyse d’impact accompagnant la Proposition de directive 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, SWD(2016) 52 final du 8 mars 2016. [↑](#footnote-ref-12)
13. Rapport d’Eurofound intitulé «Travailleurs détachés dans l’Union européenne», Roberto Pedersini et Massimo Pallini, publié en 2010: <http://www.eurofound.europa.eu/fr/publications/report/2010/working-conditions-industrial-relations/posted-workers-in-the-european-union> [↑](#footnote-ref-13)
14. Les conclusions préliminaires de ces deux projets de recherche ont été présentées lors de la conférence organisée le 28 septembre 2016 par l’observatoire du marché du travail du CESE sur le thème «Vers une mobilité des travailleurs plus équitable au sein de l’UE». [↑](#footnote-ref-14)
15. Coûts indirects: coûts résultant de la nécessité de se familiariser avec les exigences administratives et la réglementation des autres États membres (procédures de notification, traduction des documents, coopération avec les autorités de contrôle, etc.). [↑](#footnote-ref-15)
16. Ces coûts de main-d’œuvre indirects liés au caractère transfrontière pourraient représenter jusqu’à 32 % des coûts de main-d’œuvre. Ce sont là quelques-unes des conclusions préliminaires d’une étude pilote sur «Le coût de la main-d’œuvre dans les services transfrontières» réalisée par le département d’économie publique et d’administration de l’université des sciences économiques de Cracovie. Ces conclusions ont été présentées lors de la conférence organisée le 28 septembre 2016 par l’observatoire du marché du travail du CESE sur le thème «Vers une mobilité des travailleurs plus équitable au sein de l’UE». [↑](#footnote-ref-16)
17. Règlement (CE) nº 593/2008 du Parlement européen et du Conseil du 17 juin 2008 sur la loi applicable aux obligations contractuelles (Rome I), [JO L 177 du 4.7.2008, pp. 6-16](http://eur-lex.europa.eu/legal-content/FR/ALL/?uri=CELEX:32008R0593). [↑](#footnote-ref-17)
18. Avis du service juridique de la Commission européenne – dossier institutionnel 2016/0070 (COD) du 28 mai 2016. [↑](#footnote-ref-18)
19. Document de travail des services de la Commission SWD(2016) 52 final, p. 39, J. Pacolet et F. De Wispelaere, *Posting of Workers. Report on A1 portable document issued in 2014*, décembre 2015. [↑](#footnote-ref-19)
20. Document de travail des services de la Commission SWD(2016) 52 final, p. 39, L&R Sozialforschung, *Entwicklungen im Bereich des Lohndumpings*, mai 2014. [↑](#footnote-ref-20)
21. Règlement (CE) n° 883/2004 du Parlement européen et du Conseil du 29 avril 2004 sur la coordination des systèmes de sécurité sociale, [JO L 166 du 30.4.2004, pp. 1-123](http://eur-lex.europa.eu/legal-content/FR/TXT/?uri=uriserv:OJ.L_.2008.307.01.0011.01.FRA&toc=OJ:L:2004:166:TOC). [↑](#footnote-ref-21)
22. Article 12 de la directive d’exécution 2014/67/UE relatif à la responsabilité du sous-traitant. [↑](#footnote-ref-22)
23. 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, pp. 9-14](http://eur-lex.europa.eu/legal-content/FR/ALL/?uri=CELEX:32008L0104). [↑](#footnote-ref-23)
24. Rapport de la Commission au Parlement européen, au conseil, au Comité économique et social européen et au Comité des régions - Application de la directive 2008/104/CE relative au travail intérimaire, COM(2014) 176 final. [↑](#footnote-ref-24)
25. 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, pp. 11-31](http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:L:2014:159:SOM:FR:HTML). [↑](#footnote-ref-25)