

Baza wiedzy: Delegowanie w Europie

Directive (UE) 2018/957 modifiant
la directive 96/71/CE

Brighton&Wood - European Employment
Lawyers & Advisors |
www.BrightonWood.com

ELYSIUM – kadry i płace
dla firm delegujących |
www.Elysium-Europe.eu

DIRECTIVE (UE) 2018/957 DU PARLEMENT EUROPÉEN ET DU CONSEIL

du 28 juin 2018

modifiant la directive 96/71/CE concernant le détachement de travailleurs effectué dans le cadre d'une prestation de services

(Texte présentant de l'intérêt pour l'EEE)

LE PARLEMENT EUROPÉEN ET LE CONSEIL DE L'UNION EUROPÉENNE,

vu le traité sur le fonctionnement de l'Union européenne, et notamment son article 53, paragraphe 1, et son article 62,

vu la proposition de la Commission européenne,

après transmission du projet d'acte législatif aux parlements nationaux,

vu l'avis du Comité économique et social européen,

vu l'avis du Comité des régions,

statuant conformément à la procédure législative ordinaire,

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. L'Union renforce la mise en œuvre et l'exécution de ces principes, qui visent à garantir des conditions de concurrence équitables aux entreprises et le respect des droits des travailleurs.

(2) La libre prestation des services donne notamment le droit aux entreprises de fournir des services sur le territoire d'un autre État membre et de détacher temporairement leurs propres travailleurs sur le territoire dudit État membre à cette fin. Conformément à l'article 56 du traité sur le fonctionnement de l'Union européenne, les restrictions à la libre prestation des services à l'intérieur de l'Union sont interdites à l'égard des ressortissants des États membres établis dans un État membre autre que celui du destinataire 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 traité sur le fonctionnement de l'Union européenne dispose que, dans la définition et la mise en œuvre de ses politiques et actions, l'Union doit prendre en compte les exigences liées à la promotion d'un niveau d'emploi élevé, à la garantie d'une protection sociale adéquate, à la lutte contre l'exclusion sociale ainsi qu'à un niveau élevé d'éducation, de formation et de protection de la santé humaine.

(4) Plus de vingt ans après son adoption, il est désormais nécessaire d'apprécier si la directive 96/71/CE du Parlement européen et du Conseil parvient encore à établir un juste équilibre entre la nécessité de promouvoir la libre prestation des services et d'assurer des conditions de concurrence équitables, d'une part, et la nécessité de protéger les droits des travailleurs détachés, d'autre part. Afin de garantir l'application uniforme des règles et de susciter une véritable convergence sociale, il convient, parallèlement à la révision de la directive 96/71/CE, de donner la priorité à la mise en œuvre et à l'exécution de la directive 2014/67/UE du Parlement européen et du Conseil.

(5) Il est extrêmement important de disposer de données statistiques suffisantes et précises dans le domaine du détachement de travailleurs, en particulier sur le nombre de travailleurs détachés dans des secteurs d'emploi spécifiques et par État membre. Les États membres et la Commission devraient recueillir et examiner ces données.

(6) Le principe de l'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 femmes et les hommes, mais aussi entre les travailleurs

sous contrat à durée déterminée et les travailleurs sous contrat à durée indéterminée comparables, entre les travailleurs à temps partiel et les travailleurs à plein temps et entre les travailleurs intérimaires et les travailleurs comparables de l'entreprise utilisatrice. Ces principes comprennent l'interdiction de toute mesure qui constitue, directement ou indirectement, une discrimination fondée sur la nationalité. La jurisprudence pertinente de la Cour de justice de l'Union européenne doit être prise en considération pour l'application de ces principes.

(7) Les autorités et organismes compétents, conformément à la législation et/ou aux pratiques nationales, devraient être en mesure de vérifier si les conditions d'hébergement appliquées, directement ou indirectement, par l'employeur aux travailleurs détachés sont conformes aux règles nationales de l'État membre sur le territoire duquel les travailleurs sont détachés (État membre d'accueil) qui s'appliquent également aux travailleurs détachés.

(8) Les travailleurs détachés qui sont temporairement envoyés de leur lieu de travail habituel dans l'État membre d'accueil vers un autre lieu de travail, devraient bénéficier au minimum des mêmes allocations ou du même remboursement des dépenses en vue de couvrir les dépenses de voyage, de logement et de nourriture des travailleurs éloignés de leur domicile pour des raisons professionnelles que les allocations et le remboursement qui s'appliquent aux travailleurs locaux dans cet État membre. Il devrait en aller de même en ce qui concerne les dépenses encourues par les travailleurs détachés lorsqu'ils doivent se déplacer vers et depuis leur lieu de travail habituel dans l'État membre d'accueil. Il convient d'éviter le double paiement des dépenses de voyage, de logement et de nourriture.

(9) Le détachement est de nature temporaire. Les travailleurs détachés retournent habituellement dans l'État membre à partir duquel ils ont été détachés après avoir accompli le travail pour lequel ils étaient détachés. Cependant, eu égard à la longue durée de certains détachements et compte tenu du lien entre le marché du travail de l'État membre d'accueil et les travailleurs détachés pour ces longues périodes, lorsque le détachement porte sur des périodes d'une durée supérieure à douze mois, les États membres d'accueil devraient veiller à ce que les entreprises qui détachent des travailleurs sur leur territoire garantissent à ces travailleurs un ensemble de conditions de travail et d'emploi supplémentaires qui s'appliquent obligatoirement aux travailleurs dans l'État membre sur le territoire duquel le travail est exécuté. Cette période devrait être prolongée lorsque le prestataire de services soumet une notification motivée.

(10) 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 toute violation des droits garantis par les traités. Cependant, les règles garantissant une telle 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 libre prestation des services, y compris dans les cas où la durée du détachement est supérieure à douze mois ou, le cas échéant, à dix-huit mois. Toute disposition applicable aux travailleurs détachés dans le cadre d'un détachement d'une durée supérieure à douze mois ou, le cas échéant, à dix-huit mois, doit donc être compatible avec cette liberté. Selon une jurisprudence constante, les restrictions à la libre prestation des services ne peuvent être admises que si elles se justifient par des raisons impérieuses d'intérêt général et si elles sont proportionnées et nécessaires.

(11) Lorsque la durée du détachement est supérieure à douze mois ou, le cas échéant, à dix-huit mois, l'ensemble des conditions de travail et d'emploi supplémentaires qui doivent être garanties par les entreprises détachant des travailleurs sur le territoire d'un autre État membre devraient également couvrir les travailleurs qui sont détachés pour remplacer d'autres travailleurs détachés exécutant la même tâche au même endroit, afin d'éviter que ces remplacements ne soient utilisés pour contourner les règles autrement applicables.

(12) La directive 2008/104/CE du Parlement européen et du Conseil 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 sur le territoire d'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 déroger aux principes de l'égalité de traitement et de l'égalité

des rémunérations conformément à l'article 5, paragraphes 2 et 3, de la directive 2008/104/CE. Lorsqu'une telle dérogation 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.

(13) L'expérience montre que les travailleurs qui ont été mis à la disposition d'une entreprise utilisatrice par une entreprise de travail intérimaire ou une entreprise qui met un travailleur à disposition sont parfois envoyés sur le territoire d'un autre État membre dans le cadre de la prestation de services transnationale. Il y a lieu d'assurer la protection de ces travailleurs. Les États membres devraient veiller à ce que l'entreprise utilisatrice informe l'entreprise de travail intérimaire ou l'entreprise qui met un travailleur à disposition du fait que des travailleurs détachés travaillent temporairement sur le territoire d'un État membre autre que celui où ils travaillent habituellement pour l'entreprise de travail intérimaire ou l'entreprise qui met un travailleur à disposition ou pour l'entreprise utilisatrice, afin de permettre à l'employeur d'appliquer, s'il y a lieu, des conditions de travail et d'emploi plus favorables au travailleur détaché.

(14) La présente directive, tout comme la directive 96/71/CE, ne devrait pas porter atteinte à l'application des règlements (CE) no883/2004 (1) et (CE) no987/2009 (2) du Parlement européen et du Conseil.

(15) En raison de la nature hautement mobile du travail dans le transport routier international, la mise en œuvre de la présente directive dans ce secteur soulève des questions et des difficultés juridiques particulières qui doivent faire l'objet, dans le cadre du paquet «mobilité», de règles spécifiques pour le transport routier, destinées également à renforcer la lutte contre la fraude et les abus.

(16) Dans un marché intérieur véritablement intégré et concurrentiel, les entreprises entrent en concurrence sur la base de facteurs tels que la productivité, l'efficacité et le niveau d'éducation et de compétence de la main-d'œuvre ainsi que la qualité de leurs biens et services et leur degré d'innovation.

(17) Il relève de la compétence des États membres de fixer les règles relatives à la rémunération conformément à la législation et/ou aux pratiques nationales. La détermination des salaires relève de la compétence exclusive des États membres et des partenaires sociaux. Il convient de veiller en particulier à ce qu'il ne soit pas porté atteinte aux systèmes nationaux de détermination des salaires ou à la liberté des parties concernées.

(18) La comparaison entre la rémunération payée à un travailleur détaché et la rémunération due conformément à la législation et/ou aux pratiques nationales de l'État membre d'accueil devrait tenir compte du montant brut de la rémunération. Il convient de comparer les montants totaux bruts des rémunérations plutôt que les éléments constitutifs individuels de la rémunération qui sont rendus obligatoires, comme le prévoit la présente directive. Néanmoins, afin d'assurer la transparence et d'assister les autorités et organismes compétents lors des vérifications et des contrôles, il est nécessaire que les éléments constitutifs de la rémunération puissent être identifiés de manière suffisamment précise conformément à la législation et/ou aux pratiques nationales de l'État membre à partir duquel le travailleur a été détaché. À moins que les allocations propres au détachement ne concernent des dépenses effectivement encourues du fait du détachement, telles que les dépenses de voyage, de logement et de nourriture, elles devraient être considérées comme faisant partie de la rémunération et devraient être prises en compte aux fins de la comparaison des montants bruts totaux de la rémunération.

(19) Les allocations propres au détachement répondent souvent à plusieurs finalités. Dans la mesure où elles sont destinées au remboursement des dépenses encourues du fait du détachement, telles que les dépenses de voyage, de logement et de nourriture, elles ne devraient pas être considérées comme faisant partie de la rémunération. Il appartient aux États membres, conformément à leur législation et/ou à leurs pratiques nationales, de fixer des règles régissant le remboursement de telles dépenses. L'employeur devrait rembourser ces dépenses aux travailleurs détachés conformément à la législation et/ou aux pratiques nationales applicables à la relation de travail.

(20) En raison de l'importance des allocations propres au détachement, il convient d'éviter toute incertitude quant aux éléments de celles-ci qui sont consacrés au remboursement de dépenses encourues du fait du détachement. L'intégralité de l'allocation devrait être considérée comme étant payée à titre de remboursement de dépenses, sauf si les conditions de travail et d'emploi fixées par des dispositions législatives, réglementaires ou administratives, des conventions collectives, des sentences arbitrales ou des accords contractuels qui

s'appliquent à la relation de travail déterminent les éléments de l'allocation qui sont consacrés au remboursement de dépenses encourues du fait du détachement et ceux qui font partie de la rémunération.

(21) Les éléments constitutifs de la rémunération et les autres conditions de travail et d'emploi régis par le droit national ou par des conventions collectives tels qu'ils sont visés dans la présente directive devraient être clairs et transparents pour toutes les entreprises et tous les travailleurs détachés. Étant donné que la transparence des informations et l'accès à ces informations sont essentiels pour la sécurité juridique et l'application de la loi, il est justifié, en ce qui concerne l'article 5 de la directive 2014/67/UE, d'étendre l'obligation des États membres de publier sur le site internet national officiel unique les informations sur les conditions de travail et d'emploi aux éléments constitutifs de la rémunération rendus obligatoires ainsi qu'à l'ensemble des conditions de travail et d'emploi supplémentaires applicables aux détachements d'une durée supérieure à douze mois ou, le cas échéant, à dix-huit mois, au titre de la présente directive. Chaque État membre devrait veiller à ce que les informations fournies sur le site internet national officiel unique soient exactes et régulièrement mises à jour. Toute sanction infligée à une entreprise pour non-respect des conditions de travail et d'emploi devant être garanties aux travailleurs détachés devrait être proportionnée, et la détermination de la sanction devrait tenir compte, en particulier, du fait que les informations relatives aux conditions de travail et d'emploi figurant sur le site internet national officiel unique ont ou non été fournies conformément à l'article 5 de la directive 2014/67/UE, dans le respect de l'autonomie des partenaires sociaux.

(22) La directive 2014/67/UE prévoit un certain nombre de dispositions visant à garantir que les règles en matière de détachement des travailleurs sont appliquées et respectées par toutes les entreprises. L'article 4 de ladite directive fournit des éléments factuels qui peuvent être pris en considération lors de l'évaluation globale de situations particulières dans le but d'identifier les véritables cas de détachement et de prévenir les abus et le contournement des règles.

(23) Les employeurs devraient, avant le début d'un détachement, prendre des mesures appropriées pour fournir des informations essentielles au travailleur sur les conditions de travail et d'emploi en ce qui concerne le détachement, conformément à la directive 91/533/CEE du Conseil.

(24) La présente directive met 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. La présente directive n'empêche pas l'application de conditions de travail et d'emploi plus favorables pour les travailleurs détachés.

(25) 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 prendre des mesures appropriées pour garantir la responsabilité en cas de sous-traitance, conformément à l'article 12 de la directive 2014/67/UE.

(26) Afin de garantir la bonne application de la directive 96/71/CE, il convient de renforcer la coordination entre les autorités et/ou organismes compétents des États membres ainsi que la coopération au niveau de l'Union en matière de lutte contre la fraude en matière de détachement de travailleurs.

(27) Dans le cadre de la lutte contre la fraude en matière de détachement de travailleurs, la plate-forme européenne visant à renforcer la coopération dans la lutte contre le travail non déclaré (ci-après dénommée «plate-forme»), établie par la décision (UE) 2016/344 du Parlement européen et du Conseil, devrait, conformément à son mandat, participer à la surveillance et à l'évaluation des cas de fraude, améliorer la mise en œuvre et l'efficacité de la coopération administrative entre les États membres, mettre au point des mécanismes d'alerte et apporter une assistance et un soutien au renforcement de la coopération administrative et des échanges d'informations entre les autorités ou organismes compétents. Dans ce contexte, la plate-forme doit travailler en étroite coopération avec le comité d'experts en matière de détachement de travailleurs institué par la décision 2009/17/CE de la Commission.

(28) Le caractère transnational de certains cas de fraude ou d'abus en matière de détachement des travailleurs justifie des mesures concrètes visant à renforcer la dimension transnationale des inspections, des enquêtes et des échanges d'informations entre les autorités ou organismes compétents des États membres concernés. À cet effet, dans le cadre de la coopération administrative prévue par les directives 96/71/CE et 2014/67/UE, en

particulier à l'article 7, paragraphe 4, de la directive 2014/67/UE, les autorités ou organismes compétents devraient disposer des moyens nécessaires pour donner l'alerte sur ces cas et échanger des informations visant à prévenir la fraude et les abus et à lutter contre ces phénomènes.

(29) Conformément à la déclaration politique commune du 28 septembre 2011 des États membres et de la Commission sur les documents explicatifs (4), 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.

(30) Il convient de modifier la directive 96/71/CE en conséquence,

ONT ADOPTÉ LA PRÉSENTE DIRECTIVE:

Article premier

Modifications de la directive 96/71/CE

La directive 96/71/CE est modifiée comme suit:

1. l'article 1er est modifié comme suit:

a) le titre est remplacé par «Objet et champ d'application»;

b) les paragraphes suivants sont insérés:

«-1. La présente directive garantit la protection des travailleurs détachés durant leur détachement en ce qui concerne la libre prestation des services, en fixant des dispositions obligatoires concernant les conditions de travail et la protection de la santé et de la sécurité des travailleurs, qui doivent être respectées.

-1 bis. La présente directive ne porte en aucune manière atteinte 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 porte pas non plus atteinte au droit de négocier, de conclure et d'appliquer des conventions collectives ou de mener des actions collectives conformément à la législation et/ou aux pratiques nationales.»;

c) le paragraphe 3 est modifié comme suit:

i) le point c) est remplacé par le texte suivant:

«c) en tant qu'entreprise de travail intérimaire ou en tant qu'entreprise qui met un travailleur à disposition, mettre un travailleur à la disposition d'une entreprise utilisatrice établie ou exerçant son activité sur le territoire d'un État membre, pour autant qu'il existe une relation de travail entre l'entreprise de travail intérimaire ou l'entreprise qui met un travailleur à disposition et le travailleur pendant la période de détachement.»;

ii) les alinéas suivants sont ajoutés:

«Lorsqu'un travailleur qui a été mis à la disposition d'une entreprise utilisatrice par une entreprise de travail intérimaire ou une entreprise qui met un travailleur à disposition conformément au point c) doit exécuter un travail dans le cadre d'une prestation de services transnationale au sens du point a), b) ou c), assurée par l'entreprise utilisatrice sur le territoire d'un État membre autre que celui dans lequel le travailleur travaille habituellement pour l'entreprise de travail intérimaire ou l'entreprise qui met un travailleur à disposition ou pour l'entreprise utilisatrice, ce travailleur est considéré comme étant détaché sur le territoire de cet État membre par l'entreprise de travail intérimaire ou l'entreprise qui met un travailleur à disposition avec laquelle le travailleur a une relation de travail. L'entreprise de travail intérimaire ou l'entreprise qui met un travailleur à disposition est considérée comme une entreprise visée au paragraphe 1 et se conforme intégralement aux dispositions pertinentes de la présente directive et de la directive 2014/67/UE du Parlement européen et du Conseil.

L'entreprise utilisatrice informe l'entreprise de travail intérimaire ou l'entreprise qui met un travailleur à disposition qui a mis le travailleur à sa disposition, en temps utile avant le début du travail visé au deuxième alinéa.

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 applicable à la relation de travail, les entreprises visées à l'article 1er, paragraphe 1, garantissent aux travailleurs qui sont détachés sur leur territoire, sur le fondement de l'égalité de traitement, les conditions de travail et d'emploi couvrant les matières énoncées 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 des sentences arbitrales déclarées d'application générale ou qui s'appliquent à un autre titre conformément au 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;

h) les conditions d'hébergement des travailleurs lorsque l'employeur propose un logement aux travailleurs éloignés de leur lieu de travail habituel;

i) les allocations ou le remboursement de dépenses en vue de couvrir les dépenses de voyage, de logement et de nourriture des travailleurs éloignés de leur domicile pour des raisons professionnelles.

Le point i) s'applique exclusivement aux dépenses de voyage, de logement et de nourriture encourues par des travailleurs détachés lorsqu'ils doivent se déplacer vers ou depuis leur lieu de travail habituel dans l'État membre sur le territoire duquel ils sont détachés, ou lorsqu'ils sont temporairement envoyés par leur employeur de ce lieu de travail habituel 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 s'entend de tous les éléments constitutifs de la rémunération rendus obligatoires par des dispositions législatives, réglementaires ou administratives nationales, ou par des conventions collectives ou des sentences arbitrales qui, dans cet État membre, ont été déclarées d'application générale ou qui s'appliquent à un autre titre conformément au paragraphe 8.

Sans préjudice de l'article 5 de la directive 2014/67/UE, les États membres publient sur le site internet national officiel unique visé audit article, conformément à la législation et/ou aux pratiques nationales, sans retard excessif et d'une manière transparente, les informations sur les conditions de travail et d'emploi, y compris les éléments constitutifs de la rémunération visés au troisième alinéa du présent paragraphe et toutes les conditions de travail et d'emploi conformément au paragraphe 1 bis du présent article.

Les États membres veillent à ce que les informations fournies sur le site internet national officiel unique soient exactes et à jour. La Commission publie, sur son site internet, les adresses des sites internet nationaux officiels uniques.

Lorsque, contrairement à l'article 5 de la directive 2014/67/UE, les informations figurant sur le site internet national officiel unique n'indiquent pas les conditions de travail et d'emploi qui doivent être appliquées, cet élément est pris en compte, conformément à la législation et/ou aux pratiques nationales, pour déterminer les sanctions en cas de violation des dispositions nationales adoptées en application de la présente directive, dans la mesure nécessaire pour en assurer le caractère proportionné.»;

b) les paragraphes suivants sont insérés:«1 bis. Lorsque la durée effective d'un détachement est supérieure à douze mois, les États membres veillent à ce que, quelle que soit la loi applicable à la relation de travail, les entreprises visées à l'article 1er, paragraphe 1, garantissent aux travailleurs qui sont détachés sur leur territoire, sur le fondement de l'égalité de traitement, 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:

- par des dispositions législatives, réglementaires ou administratives, et/ou

- par des conventions collectives ou des sentences arbitrales déclarées d'application générale ou qui s'appliquent à un autre titre conformément au paragraphe 8.

Le premier alinéa du présent paragraphe ne s'applique pas aux matières suivantes:

a) les procédures, formalités et conditions régissant la conclusion et la fin du contrat de travail, y compris les clauses de non-concurrence;

b) les régimes complémentaires de retraite professionnels.

Lorsque le prestataire de services soumet une notification motivée, l'État membre dans lequel le service est fourni porte à dix-huit mois la période visée au premier alinéa.

Lorsqu'une entreprise visée à l'article 1er, 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 détachés concernés.

La notion de "la même tâche au même endroit" visée au quatrième alinéa du présent paragraphe est déterminée compte tenu, entre autres, de la nature du service à fournir, du travail à exécuter et de l'adresse ou des adresses du lieu de travail.

1 ter. Les États membres veillent à ce que les entreprises visées à l'article 1er, paragraphe 3, point c), garantissent aux travailleurs détachés les conditions de travail et d'emploi qui sont applicables conformément à l'article 5 de la directive 2008/104/CE du Parlement européen et du Conseil 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.

L'entreprise utilisatrice informe les entreprises visées à l'article 1er, paragraphe 3, point c), des conditions de travail et d'emploi qu'elle applique en matière de conditions de travail et de rémunération, dans la mesure prévue au premier alinéa du présent paragraphe

c) le paragraphe 7 est remplacé par le texte suivant:

«7. Les paragraphes 1 à 6 ne font pas obstacle à l'application de conditions de travail et d'emploi plus favorables pour les travailleurs.

Les allocations propres au détachement sont considérées comme faisant partie de la rémunération, à moins qu'elles ne soient payées à titre de remboursement des dépenses effectivement encourues du fait du détachement, telles que les dépenses de voyage, de logement et de nourriture. Sans préjudice du paragraphe 1,

premier alinéa, point h), l'employeur rembourse ces dépenses au travailleur détaché conformément à la législation et/ou aux pratiques nationales applicables à la relation de travail.

Lorsque les conditions de travail et d'emploi applicables à la relation de travail ne déterminent pas si des éléments de l'allocation propre au détachement sont payés à titre de remboursement de dépenses effectivement encourues du fait du détachement et, dans l'affirmative, quels sont ces éléments ou quels éléments font partie de la rémunération, l'intégralité de l'allocation est alors considérée comme payée à titre de remboursement des dépenses.»;

d) au paragraphe 8, les deuxième et troisième alinéas sont remplacés par le texte suivant:

«En l'absence d'un système de déclaration d'application générale de conventions collectives ou de sentences arbitrales au sens du premier alinéa, ou en sus d'un tel système, les États membres peuvent, s'ils en décident ainsi, prendre pour base:

- les conventions collectives ou les sentences arbitrales qui ont un effet général sur toutes les entreprises similaires appartenant au secteur ou à la profession concernés et relevant du champ d'application territorial de celles-ci, et/ou

- les conventions collectives qui ont été conclues par les organisations des partenaires sociaux les plus représentatives au plan national et qui sont appliquées sur l'ensemble du territoire national,

pour autant que leur application aux entreprises visées à l'article 1er, paragraphe 1, garantisse, quant aux matières énumérées au paragraphe 1, premier alinéa, du présent article et, le cas échéant, en ce qui concerne les conditions de travail et d'emploi qui doivent être garanties aux travailleurs détachés conformément au paragraphe 1 bis du présent article, une égalité de traitement entre ces entreprises et les autres entreprises visées au présent alinéa se trouvant dans une situation similaire.

Il y a égalité de traitement, au sens du présent article, lorsque les entreprises nationales se trouvant dans une situation similaire:

- sont soumises, au lieu d'activité ou dans le secteur concernés, aux mêmes obligations que les entreprises visées à l'article 1er, paragraphe 1, quant aux matières énumérées au paragraphe 1, premier alinéa, du présent article et, le cas échéant, en ce qui concerne les conditions de travail et d'emploi qui doivent être garanties aux travailleurs détachés conformément au paragraphe 1 bis du présent article, et

- se voient imposer lesdites obligations avec les mêmes effets.»;

e) les paragraphes 9 et 10 sont remplacés par le texte suivant:

«9. Les États membres peuvent exiger des entreprises visées à l'article 1er, paragraphe 1, qu'elles garantissent aux travailleurs visés à l'article 1er, paragraphe 3, point c), en complément des conditions de travail et d'emploi visées au paragraphe 1 ter du présent article, d'autres conditions de travail et d'emploi qui sont applicables aux travailleurs intérimaires dans l'État membre sur le territoire duquel le travail est exécuté.

10. La présente directive ne fait pas obstacle à ce que les États membres, dans le respect des traités, appliquent aux entreprises nationales et aux entreprises d'autres États membres, sur le fondement de l'égalité de traitement, des conditions de travail et d'emploi concernant des matières autres que celles visées au paragraphe 1, premier alinéa, lorsqu'il s'agit de dispositions d'ordre public.»;

3. à l'article 4, paragraphe 2, le premier alinéa est remplacé par le texte suivant:

«2. Les États membres prévoient une coopération entre les autorités ou organismes compétents, y compris les autorités publiques, qui, conformément au droit national, sont compétents pour assurer la surveillance des conditions de travail et d'emploi visées à l'article 3, y compris au niveau de l'Union. Cette coopération consiste en particulier à répondre aux demandes d'informations motivées de ces autorités ou organismes relatives à la mise à disposition transnationale de travailleurs, et à lutter contre les abus manifestes ou les cas éventuels d'activités illégales, comme les cas transnationaux de travail non déclaré et de faux travailleurs indépendants liés

au détachement de travailleurs. Lorsque l'autorité ou l'organisme compétent dans l'État membre à partir duquel le travailleur est détaché ne possède pas les informations demandées par l'autorité ou l'organisme compétent de l'État membre sur le territoire duquel le travailleur est détaché, il sollicite ces informations auprès d'autres autorités ou organismes dans ledit État membre. En cas de retards persistants dans la fourniture de ces informations à l'État membre sur le territoire duquel le travailleur est détaché, la Commission est informée et prend des mesures appropriées.»;

4. l'article 5 est remplacé par le texte suivant:

«Article 5

Suivi, contrôle et exécution

L'État membre sur le territoire duquel le travailleur est détaché et l'État membre à partir duquel le travailleur est détaché sont responsables du suivi, du contrôle et de l'exécution des obligations prévues par la présente directive et par la directive 2014/67/UE et prennent des mesures appropriées en cas de non-respect de la présente directive.

Les États membres fixent les règles relatives aux sanctions applicables aux violations des dispositions nationales adoptées en vertu de la présente directive et prennent toutes les mesures nécessaires pour garantir leur mise en œuvre. Les sanctions prévues sont effectives, proportionnées et dissuasives.

Les États membres veillent en particulier à ce que les travailleurs et/ou les représentants des travailleurs disposent de procédures adéquates aux fins de l'exécution des obligations prévues par la présente directive.

Lorsque, à la suite d'une évaluation globale effectuée par un État membre en application de l'article 4 de la directive 2014/67/UE, il est établi qu'une entreprise donne l'impression, à tort ou frauduleusement, que la situation d'un travailleur entre dans le champ d'application de la présente directive, ledit État membre veille à ce que le travailleur bénéficie du droit et des pratiques applicables.

Les États membres veillent à ce que le présent article n'ait pas pour effet de soumettre le travailleur concerné à des conditions moins favorables que celles applicables aux travailleurs détachés.»;

5. la partie introductive de l'annexe est remplacée par le texte suivant:

«Les activités visées à l'article 3, paragraphe 2, 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

Réexamen

1. La Commission réexamine l'application et la mise en œuvre de la présente directive. Au plus tard le 30 juillet 2023, 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, les modifications qu'il est nécessaire d'apporter à la présente directive et à la directive 96/71/CE.

2. Le rapport visé au paragraphe 1 évalue notamment la nécessité ou non de prendre d'autres mesures pour assurer des conditions de concurrence équitables et protéger les travailleurs:

a) dans le cas de la sous-traitance;

b) à la lumière de l'article 3, paragraphe 3, de la présente directive, compte tenu de l'évolution de la situation concernant l'acte législatif modifiant la directive 2006/22/CE du Parlement européen et du Conseil (1) 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.

Article 3

Transposition et application

1. Les États membres adoptent et publient, au plus tard le 30 juillet 2020, les dispositions législatives, réglementaires et administratives nécessaires pour se conformer à la présente directive. Ils communiquent immédiatement à la Commission le texte de ces dispositions.

Ils appliquent ces dispositions à partir du 30 juillet 2020. 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 dispositions, 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 présente directive s'applique au secteur du transport routier à partir de la date d'application d'un acte législatif modifiant la directive 2006/22/CE quant aux exigences en matière de contrôle et établissant des règles spécifiques en ce qui concerne la directive 96/71/CE et la directive 2014/67/UE pour le détachement de conducteurs dans le secteur du transport routier.

Article 4

Entrée en vigueur

La présente directive entre en vigueur le vingtième jour suivant celui de sa publication au Journal officiel de l'Union européenne.

Kadry i płace dla firm delegujących ELYSIUM.

ELYSIUM zapewnia firmom delegującym pełne wsparcie w zakresie prawidłowego naliczania płac dla pracowników, zleceniobiorców i pracowników tymczasowych delegowanych za granicę.

- ✓ ELYSIUM – to jedyny system płacowy uwzględniający zmiany w przepisach o delegowaniu
- ✓ ELYSIUM umożliwia firmie samodzielne i elastyczne dopasowanie zasad wyliczeń oraz dokumentów generowanych przez system płacowy
- ✓ ELYSIUM liczy płace zgodnie z przepisami polskimi oraz zgodnie z przepisami wszystkich państw członkowskich UE
- ✓ ELYSIUM pozwala na elastyczność w konfigurowaniu zasad rozliczania płac na nowych rynkach z uwzględnieniem różnych składników wynagrodzeń
- ✓ ELYSIUM generuje dokumenty miesięczne we wszystkich językach UE i zgodnie z przepisami wszystkich państw członkowskich UE
- ✓ ELYSIUM zawiera różne moduły optymalizacyjne zgodne z regulacjami państw przyjmujących
- ✓ ELYSIUM dostosowany jest do nowych przepisów o delegowaniu, które weszły w życie w 2020 r.
- ✓ ELYSIUM nalicza płace uwzględniając wszystkie składniki wynagrodzeń i dodatki obowiązujące w państwach, do których delegowani są pracownicy
- ✓ ELYSIUM jako jedyny system płacowy w Europie korzysta z permanentnego wsparcia Kancelarii Brighton&Wood: www.BrightonWood.com
- ✓ Dokumentację oraz pełną obsługę użytkowników ELYSIUM w postępowaniach kontrolnych w Europie zapewnia Kancelaria Brighton&Wood: www.BrightonWood.com



ELYSIUM

www.elysium-europe.eu

KANCELARIA BRIGHTON&WOOD zapewnia firmom delegującym:

- ✓ legalne i zyskowe modele delegowania za granicę,
- ✓ optymalizację kosztów związanych z delegowaniem,
- ✓ sprawdzoną w wielu postępowaniach kontrolnych i sądowych dokumentację dla pracowników, zleceniobiorców i pracowników tymczasowych delegowanych za granicę,
- ✓ dokumentację kontraktową,
- ✓ konsultacje na temat prawidłowego i zyskowego delegowania pracowników za granicę,
- ✓ dostęp do wiedzy na temat regulacji w państwach, do których delegowani są pracownicy,
- ✓ dostęp do regulacji państw przyjmujących w zakresie stawek minimalnych, czasu pracy, dodatków i innych przepisów, do których stosowania zobligowani są polscy przedsiębiorcy,
- ✓ audyty dla firm delegujących w zakresie prawidłowości i opłacalności delegowania,
- ✓ audyty dla kontrahentów n/t poprawności delegowania przez polską firmę,
- ✓ certyfikację w zakresie zgodności z normą [CBE-2020 [Cross-Border Employment] Construction, Infrastructure & Energy]

Brighton & Wood

European Employment Lawyers & Advisors

www.BrightonWood.com

Brighton & Wood