COMMISSION EUROPÉENNE

Bruxelles, le 21.3.2012
COM(2012) 131 final

2012/0061 (COD)

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

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

{SWD(2012) 63 final}
{SWD(2012) 64 final}

# EXPOSÉ DES MOTIFS

## 1. CONTEXTE DE LA PROPOSITION

*Contexte général*

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

La libre circulation des travailleurs doit être distinguée de la libre prestation des services visée 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 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 envoyer («détacher») temporairement leurs propres travailleurs dans un autre État membre pour qu'ils y effectuent le travail nécessaire à la prestation des services. Les travailleurs ainsi détachés font l'objet de la directive 96/71/CE[1].

Ladite directive a pour objectif de concilier l'exercice de la liberté de fournir des services transfrontaliers conformément à l'article 56 TFUE et la protection appropriée des droits des travailleurs détachés temporairement à l'étranger à cet effet. Pour ce faire, elle définit, au niveau de l'Union, les règles impératives qui doivent s'appliquer aux travailleurs détachés dans le pays d'accueil[2]. Elle établit un socle de conditions de travail et d'emploi clairement définies, qui doivent être respectées par le prestataire de services dans le pays d'accueil pour qu'une protection minimale des travailleurs soit garantie. La directive offre ainsi un niveau élevé de protection à des travailleurs qui peuvent être vulnérables en raison de leur situation (travail temporaire en pays étranger, difficulté à être convenablement représentés, connaissance insuffisante de la législation, des institutions et de la langue du pays). Elle joue aussi un rôle majeur en favorisant un climat de concurrence loyale entre tous les prestataires de services (y compris ceux d'autres États membres) et en garantissant à la fois une sécurité juridique et des conditions équitables aux prestataires et aux bénéficiaires de services, ainsi qu'aux travailleurs détachés aux fins de la prestation des services.

*Les éléments essentiels de la directive 96/71/CE*

La directive s'applique aux entreprises qui détachent un travailleur à titre temporaire dans un État membre autre que celui dont la loi régit la relation de travail. Elle couvre trois configurations transfrontalières:

---

1 Directive 96/71/CE du Parlement européen et du Conseil du 16 décembre 1996 concernant le détachement de travailleurs effectué dans le cadre d'une prestation de services, JO L 18 du 21.1.1997.

2 Communication de la Commission au Parlement européen, au Conseil, au Comité économique et social européen et au Comité des régions — Détachement de travailleurs dans le cadre de la prestation de services: en tirer les avantages et les potentialités maximum tout en garantissant la protection des travailleurs, COM(2007) 304 final.

– le détachement dans le cadre d'un contrat conclu entre l'entreprise d'envoi du travailleur et le destinataire de la prestation de services («contrat ou sous-traitance»);

– le détachement sur le territoire d'un autre État membre, dans un établissement ou dans une entreprise appartenant au groupe («transferts internes»);

– la mise à disposition d'un travailleur par une entreprise de travail intérimaire ou une agence de placement, l'entreprise utilisatrice étant établie sur le territoire d'un autre État membre;

pour autant qu'il existe, dans les trois cas, une relation de travail entre l'entreprise d'envoi et le travailleur pendant la période de détachement[3].

Le socle de conditions de travail et d'emploi qui doivent être respectées, telles que définies à l'article 3, paragraphe 1, de la directive, comprend:

– les périodes maximales de travail et les périodes minimales de repos,

– la durée minimale des congés annuels payés,

– les taux de salaire minimal, y compris ceux majorés pour les heures supplémentaires (cela ne s'applique pas aux régimes complémentaires de retraite professionnels),

– les conditions de mise à disposition des travailleurs, notamment par des sociétés d'intérim,

– la sécurité, la santé et l'hygiène au travail,

– les mesures de protection 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.

Quand ces conditions de travail et d'emploi sont fixées par des dispositions législatives, réglementaires ou administratives, les États membres sont tenus de les appliquer aux travailleurs détachés sur leur territoire. Il en est de même si elles sont fixées par des conventions collectives ou sentences arbitrales déclarées d'application générale au sens de l'article 3, paragraphe 8, dans la mesure où elles concernent les activités énumérées en annexe de la directive (secteur de la construction). Dans les autres secteurs, les États membres gardent la latitude d'imposer des conditions de travail et d'emploi fixées par de telles conventions collectives ou sentences arbitrales (article 3, paragraphe 10, second tiret). En outre, ils peuvent, dans le respect du traité, imposer des conditions de travail et d'emploi concernant des matières autres que celles visées par la directive, dans la mesure où il s'agit de dispositions d'ordre public (article 3, paragraphe 10, premier tiret).

La directive n'oblige pas les États membres à fixer des salaires minimaux. Au moment de l'adoption de la directive, le Conseil et la Commission ont fait la déclaration suivante: «L'article 3, paragraphe 1, premier et deuxième alinéas, ne comporte pas, en ce qui concerne

[3] Article 1er, paragraphe 1 et paragraphe 3, points a) à c). .

des États membres dont la législation ne prévoit pas de salaires minima, l'obligation de prévoir de tels salaires[4]».

Bien que la directive ne s'applique pas directement aux entreprises établies dans des pays tiers, son article 1er, paragraphe 4, dispose que les entreprises d'un État tiers ne peuvent bénéficier d'un traitement plus favorable que les entreprises établies dans un État membre. Cela signifie que les États membres ne sauraient placer les entreprises établies dans un pays tiers dans une position concurrentielle plus avantageuse que celle des entreprises établies dans un État membre, en particulier en ce qui concerne les conditions de travail et les coûts salariaux. En d'autres termes, la directive fixe indirectement un seuil minimal de protection des travailleurs concernés.

De plus, les articles 4, 5 et 6 de la directive prévoient des dispositions en matière d'accès à l'information, de coopération administrative, d'exécution et de compétence judiciaire.

*Contexte politique — évolution de la situation depuis l'adoption de la directive en 1996*

Avant même l'adoption de la directive sur le détachement de travailleurs, la question de savoir si et, le cas échéant, dans quelle mesure les codes du travail nationaux s'appliquent aux travailleurs des prestataires de services étrangers avait suscité d'importantes polémiques, comme l'illustre la jurisprudence de la Cour de justice européenne (ci-après «la Cour»).

La Commission a dressé un bilan de la mise en œuvre et de l'application de la directive dans un rapport adopté en 2003[5]. Elle y constatait plusieurs insuffisances et des problèmes de mise en œuvre ou d'application incorrectes de la directive dans certains États membres.

En 2006, la Commission a aussi adopté des orientations[6] visant à préciser dans quelle mesure certaines mesures de contrôle nationales pouvaient être justifiées et proportionnées au regard du droit européen en vigueur, tel qu'il est interprété par la Cour dans sa jurisprudence. En 2007, dans une seconde communication[7], elle notait plusieurs insuffisances concernant les modalités de contrôle appliquées dans certains États membres et les faiblesses de la coopération administrative et de l'accès à l'information[8].

Les arrêts de la Cour dans les affaires Viking-Line, Laval, Rüffert et Commission/Luxembourg[9] ont suscité un vif débat entre les institutions européennes, les

---

4 Doc. 10048/96 ADD1 du Conseil du 20 septembre 1996.

5 Rapport des services de la Commission sur la mise en œuvre de la directive 96/71/CE concernant le détachement de travailleurs effectué dans le cadre d'une prestation de services, 2003, disponible à l'adresse: http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=471&langId=fr.

6 Communication de la Commission intitulée «Orientations concernant le détachement de travailleurs effectué dans le cadre d'une prestation de services», COM(2006) 159 final.

7 Communication de la Commission au Parlement européen, au Conseil, au Comité économique et social européen et au Comité des régions — Détachement de travailleurs dans le cadre de la prestation de services: en tirer les avantages et les potentialités maximum tout en garantissant la protection des travailleurs, COM(2007) 304 final.

8 Pour en savoir plus, veuillez consulter l'étude de F. Muller, *l'Information délivrée en matière de détachement des travailleurs*, Strasbourg, septembre 2010, disponible à l'adresse: http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=471&langId=fr.

9 Arrêts de la Cour du 11 décembre 2007 dans l'affaire C-438/05, Viking; du 18 décembre 2007 dans l'affaire C-341/05, Laval; du 3 avril 2008 dans l'affaire C-346/06, Rüffert; du 19 juin 2008 dans l'affaire C-319/06, Commission/Luxembourg.

milieux universitaires et les partenaires sociaux. Il tournait en particulier autour de deux questions importantes.

La première concernait le juste équilibre entre l'exercice par les organisations syndicales de leur droit de mener une action collective, dont le droit de grève, et les libertés économiques consacrées par le TFUE, en particulier la liberté d'établissement et la libre prestation des services. La deuxième portait sur l'interprétation de certaines dispositions essentielles de la directive 96/71/CE, comme la notion d'ordre public, le champ d'application matériel des conditions de travail et d'emploi imposées par la directive et la nature des règles impératives, en particulier du salaire minimal.

Le 15 septembre 2009, à l'occasion de la présentation des priorités politiques devant le Parlement européen, M. Barroso a reconnu la nécessité de répondre aux préoccupations et aux questions soulevées par plusieurs parties prenantes au cours du débat et il a annoncé une initiative législative visant à résoudre les problèmes de mise en œuvre et d'interprétation de la directive sur le détachement de travailleurs.

Dans le rapport sur la relance du marché unique[10] qu'il a présenté le 9 mai 2010, M. Monti aborde aussi ces questions. Il admet que le clivage ravivé par les arrêts «pourrait avoir pour effet qu'une partie de l'opinion publique, des associations de travailleurs et des syndicats, devenue au fil du temps un des principaux défenseurs de l'intégration économique, se retourne contre le marché unique et l'UE» et ajoute que «les affaires engagées devant la Cour ont mis en évidence les écarts qui existent entre le marché unique et la dimension sociale au niveau national».

Auparavant, en 2008, la Commission avait adopté une recommandation[11] invitant les États membres à prendre des mesures urgentes pour améliorer la situation des travailleurs détachés au moyen d'une coopération renforcée entre les administrations nationales, d'un échange d'informations plus efficace entre les États membres, d'un meilleur accès à l'information et d'un échange de bonnes pratiques. Elle avait aussi créé, la même année, un comité d'experts en matière de détachement de travailleurs[12] réunissant des représentants des États membres et des partenaires sociaux pour examiner et résoudre les problèmes de mise en œuvre et d'application de la directive.

*Ampleur du phénomène du détachement*

Il n'est pas aisé d'analyser le phénomène économique et social que représente le détachement au-delà des observations empiriques en raison du manque de chiffres précis et de la piètre qualité des bases de données. La seule source de données disponible au niveau de l'Union se fonde sur la collecte systématique des données relatives aux certificats E101 (2005-2009) qui

---

10 «Une nouvelle stratégie pour le marché unique — Au service de l'économie et de la société européennes», rapport au président de la Commission européenne, José Manuel Barroso, présenté par Mario Monti, 9 mai 2010.

11 Recommandation de la Commission du 31 mars 2008 relative à l'amélioration de la coopération administrative dans le contexte du détachement de travailleurs effectué dans le cadre d'une prestation de services, JO C 85 du 4.4.2008, p. 1.

12 Décision 2009/17/CE de la Commission du 19 décembre 2008 instituant le comité d'experts en matière de détachement de travailleurs, JO L 8 du 13.1.2009, p. 26.

a été effectuée par la DG EMPL[13], en coopération avec les autorités nationales, dans le domaine de la sécurité sociale. Cette base de données présente cependant plusieurs faiblesses[14].

Cela étant, on peut estimer qu'environ un million de travailleurs sont détachés chaque année par leur employeur dans un autre État membre. Le détachement ne concerne donc qu'une faible proportion de la population active (0,4 % de la population active des pays d'envoi pour l'UE-15 et 0,7 % de la population active des pays d'envoi pour l'UE-12). Du point de vue de la mobilité de la main-d'œuvre dans l'Union, les détachements représentaient toutefois, en 2007, à l'échelle de l'UE-27, 18,5 % de la population active provenant d'un autre État membre. Le détachement constitue donc un phénomène important du point de vue de la mobilité de la main-d'œuvre, notamment dans certains pays et secteurs, mais relativement marginal sur le marché du travail de l'Union[15].

Un nombre important de personnes est toutefois concerné dans quelques États membres (Allemagne, France, Luxembourg, Belgique ou Pologne), et le phénomène prend de l'ampleur, touchant aujourd'hui tous les États membres en tant que pays d'envoi ou d'accueil. De plus, l'enjeu économique du détachement dépasse largement son importance quantitative, puisque le détachement peut devenir un rouage économique crucial en palliant des pénuries temporaires de main-d'œuvre dans certaines professions ou certains secteurs (comme le bâtiment ou les transports). En outre, le détachement de travailleurs stimule les échanges internationaux de services, avec tous les avantages notoires dérivant du marché unique (concurrence accrue, gains d'efficacité, etc.).

## 2. RÉSULTATS DES CONSULTATIONS DES PARTIES INTÉRESSÉES ET DES ANALYSES D'IMPACT

### 2.1. Consultation des parties intéressées

En 2007 et 2008, les arrêts de la Cour dans les affaires Viking-Line, Laval, Rüffert et Commission/Luxembourg ont suscité un vif débat, notamment autour des conséquences de la libre prestation des services et de la liberté d'établissement sur la protection des droits des travailleurs et sur le rôle des syndicats dans la protection des droits des travailleurs en situation transfrontalière.

Les syndicats européens et certains groupes politiques du Parlement européen dénoncent le caractère antisocial de ces arrêts, que la CES les qualifie de «permis de bradage social». Ils appellent à une modification de la législation pour clarifier la situation juridique et empêcher les juges, à l'avenir, de statuer à l'encontre de ce qu'ils perçoivent comme étant les intérêts des travailleurs. À cet effet, ils ont présenté deux demandes majeures:

---

13 «Détachement de travailleurs dans les pays de l'Union européenne et de l'AELE: rapport sur les certificats E101 délivrés en 2008 et 2009», Commission européenne, 2011; «Collecte des données administratives relatives aux certificats E101 délivrés en 2007», Commission européenne, 2011.

14 Cf AI, p. […].

15 Voir le document de synthèse d'Idea Consult (cf. note n° 28). Le pourcentage ne donne qu'une estimation grossière de la proportion des travailleurs détachés parmi les ressortissants de l'UE-27 actifs dans un autre pays que le leur (il s'agit probablement d'une surestimation). Un certificat E101 ne représente pas un équivalent temps plein sur une année, et l'étude sur la main-d'œuvre, dont proviennent les données relatives aux ressortissants de l'UE-27 actifs dans un autre pays que le leur, ne couvre pas les travailleurs détachés.

– une révision de la directive 96/71/CE sur le détachement des travailleurs pour y insérer une référence au principe «à travail égal, salaire égal» et permettre à l'État membre d'accueil d'appliquer des conditions plus favorables que le socle de conditions de travail et d'emploi établi à l'article 3, paragraphe 1, de la directive;

– l'ajout au traité d'un «protocole de progrès social» faisant primer les droits sociaux fondamentaux sur les libertés économiques.

D'autres parties prenantes sont d'un avis différent. BusinessEurope accueille favorablement les éclaircissements apportés par les arrêts de la Cour et estime inutile de réviser la directive. La plupart des États membres ont exprimé des opinions similaires. Les États membres les plus concernés par les arrêts (SE, DE, LU et DK) ont modifié leur législation pour se conformer à la jurisprudence.

En octobre 2008, le Parlement européen a adopté une résolution demandant à tous les États membres d'appliquer correctement la directive sur le détachement de travailleurs, et à la Commission de ne pas exclure une révision partielle de la directive après une analyse approfondie des problèmes et des enjeux[16]. Dans le même temps, il souligne que la libre prestation des services, «l'une des pierres angulaires du projet européen, […] doit être mis[e] en balance, d'une part, avec les droits fondamentaux et les objectifs sociaux inscrits dans les traités et, d'autre part, avec le droit des partenaires publics et sociaux de garantir la non-discrimination, l'égalité de traitement et l'amélioration des conditions de vie et de travail»[17]. Le 2 juin 2010, la commission de l'emploi et des affaires sociales a organisé une audition de trois experts (représentant la Commission, la CES et BE) au cours de laquelle les députés du S&D, de la Gauche et des Verts ont appelé la Commission à agir suivant une ligne très proche des propositions de la CES.

À l'occasion du forum d'octobre 2008, sur invitation conjointe du commissaire Vladimir Špidla et du ministre M. Bertrand, agissant en qualité de président du Conseil, les partenaires sociaux européens sont convenus de procéder ensemble à une analyse des conséquences des arrêts de la Cour dans un contexte de mobilité et de mondialisation. En mars 2010[18], les partenaires sociaux européens ont rendu un rapport sur les conséquences des arrêts rendus par la Cour. Ce document témoigne de leurs fortes divergences. Alors que BusinessEurope est opposé à la révision de la directive (mais reconnaît la nécessité d'éclaircir certains aspects liés à son exécution), la CES appelle à une modification en profondeur.

En 2010, le Comité économique et social européen a adopté un avis sur «la dimension sociale du marché intérieur»[19] dans lequel il plaide pour une mise en œuvre plus efficace de la directive 96/71/CE et se dit favorable à une initiative de la Commission en vue de la clarification des obligations juridiques des pouvoirs publics nationaux, des entreprises et des travailleurs ainsi que de la révision partielle de la directive. Dans cet avis, il encourage aussi la Commission à exclure le droit de grève du champ d'application du marché unique et à étudier l'idée de créer un «Interpol social européen» venant en renfort des activités des inspections du travail des différents États membres.

---

16 Résolution du 22 octobre 2008 sur les défis pour les conventions collectives dans l'Union européenne, 2008/2085(INI), points 25 et 30.

17 Point 1, voir aussi les points 17 et 31.

18 Le texte a été présenté en mars 2010 à la conférence d'Oviedo organisée par la présidence espagnole. Les débats ont de nouveau montré les clivages entre les parties prenantes.

19 Avis 2011/C 44/15.

Dans son rapport «Une nouvelle stratégie pour le marché unique», M. Monti prend acte de la polémique suscitée par les arrêts de la Cour de justice et recommande:

– d'apporter des précisions sur la mise en œuvre de la directive concernant le détachement des travailleurs et de renforcer la diffusion des informations sur les droits et les obligations des travailleurs et des entreprises, la coopération administrative et les sanctions dans le cadre de la libre circulation des personnes et de la prestation transfrontalière de services;

– d'insérer une disposition garantissant le droit de grève, sur le modèle de l'article 2 du règlement (CE) n° 2679/98 du Conseil [dit «règlement Monti»], ainsi qu'un mécanisme de règlement amiable des conflits du travail en liaison avec l'application de la directive.

En octobre 2010, la Commission a lancé une consultation publique sur la manière de redynamiser le marché unique avec une 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»[20]. Elle a présenté deux propositions (n°s 29 et 30) visant à rétablir la confiance et le soutien des citoyens touchant, l'une à l'équilibre entre les libertés économiques et les droits sociaux fondamentaux et l'autre au détachement de travailleurs.

– Proposition n° 29: «Sur la base de sa nouvelle stratégie pour la mise en œuvre effective de la Charte des droits fondamentaux par l'Union européenne, la Commission veillera à ce que les droits garantis par la Charte, y compris le droit de mener des actions collectives soient pris en compte. […]»

– Proposition n° 30: «La Commission adoptera une proposition législative en 2011 visant à améliorer la mise en œuvre de la directive sur le détachement des travailleurs, qui sera susceptible d'inclure ou d'être complétée par une clarification de l'exercice des droits sociaux fondamentaux dans le contexte des libertés économiques du marché unique.»

La consultation publique a montré le grand intérêt et l'adhésion des syndicats, des citoyens et des ONG à l'égard de ces mesures.

La proposition n° 29 sur la mise en œuvre effective de la Charte des droits fondamentaux et sur l'analyse des conséquences sociales est considérée comme l'un des points les plus importants par 740 répondants (sur plus de 800 réponses).

Les réponses des partenaires sociaux européens à la consultation étaient conformes à leurs positions. La CES a réitéré sa demande d'ajout au traité d'un «protocole de progrès social» et maintenu que la Commission ne devrait pas se contenter de clarifier et d'améliorer la mise en œuvre de la directive sur le détachement de travailleurs, mais aussi la réviser en profondeur. BusinessEurope a adhéré à la démarche de la Commission pour l'amélioration de la mise en œuvre et de l'exécution de la directive existante.

Outre le «protocole de progrès social», l'idée d'un règlement «Monti II» a été saluée par la CES (et explicitement évoquée dans de nombreuses réponses de syndicats nationaux).

---

[20] COM(2010) 608/2 final du 11.11.2010.

BusinessEurope ne prend pas clairement position, mais semble douter de la valeur ajoutée d'un tel règlement et indique explicitement que celui-ci ne devrait pas remettre en cause l'exclusion du droit de grève des compétences de l'UE.

À la suite du vaste débat public qui a été organisé et sur la base des contributions qu'il a permis de recueillir, la Commission a adopté, le 13 avril 2011, une communication intitulée «L'Acte pour le marché unique – Douze leviers pour stimuler la croissance et renforcer la confiance»[21]. Des initiatives législatives relatives au détachement de travailleurs figurent au rang des douze actions clés exposées au chapitre sur la cohésion sociale: «**Législation destinée à améliorer et à renforcer la transposition, l'application et le respect dans la pratique de la directive "détachement des travailleurs"**, comprenant des mesures pour prévenir et sanctionner tout abus et détournement des règles applicables, accompagné par une **législation visant à clarifier l'exercice des libertés d'établissement et de prestation de services avec les droits sociaux fondamentaux**».

À la suite de l'adoption de l'Acte pour le Marché unique, le Parlement européen a adopté trois résolutions le 6 avril 2011[22]. Toutefois, au-delà de la question plus générale de la mobilité (et de la transférabilité des droits à pension), le détachement des travailleurs ne figurait pas parmi les priorités clés définies.

En revanche, le détachement des travailleurs et les libertés économiques font partie des priorités recensées par le Comité économique et social européen[23].

Dans ses conclusions sur les priorités pour relancer le marché unique, le Conseil:

«14. CONSIDÈRE qu'une mise en œuvre correcte de la directive sur le détachement des travailleurs peut contribuer à une meilleure protection des droits des travailleurs détachés, garantir une plus grande clarté quant aux droits et aux obligations des entreprises de services ainsi que des autorités nationales et contribuer à empêcher le détournement des règles applicables; EST D'AVIS, en outre, qu'une plus grande clarté est nécessaire dans l'exercice de la liberté d'établissement et de la libre prestation de services ainsi que des droits sociaux fondamentaux»[24].

La conférence sur les droits sociaux fondamentaux et le détachement des travailleurs (27 et 28 juin 2011) a réuni des ministres, des partenaires sociaux, des représentants des institutions européennes et des universitaires dans le but d'examiner les options envisageables sur le plan réglementaire et de déterminer les solutions réalisables[25]. Elle visait à dégager une vision plus consensuelle, grâce à un débat ouvert et constructif, et à présenter les résultats de récentes études.

---

21 COM(2011) 206 final.

22 Résolutions sur un marché unique pour les entreprises et la croissance [2010/2277(INI)], sur un marché unique pour les Européens [2010/2278(INI)] et sur la gouvernance et le partenariat dans le marché unique [2010/2289(INI)].

23 Avis de M$^{me}$ Federspiel et de MM. Siecker et Voleš, INT 548, 15 mars 2011.

24 3094$^{e}$ réunion du Conseil «Compétitivité», 30 mai 2011.

25 Pour en savoir plus, veuillez consulter les discours prononcés lors de la conférence et les documents connexes à l'adresse: http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=637&langId=fr&eventsId=315&furtherEvents=yes.

En outre, la déclaration de Cracovie[26] a réaffirmé que la fourniture de services transfrontaliers et la mobilité des travailleurs détachés constituent des éléments essentiels du marché unique. La simplification de la prestation temporaire de services transfrontaliers devrait aller de pair avec la garantie d'un niveau de protection adéquat pour les travailleurs détachés dans un autre État membre à cet effet.

## 2.2. Analyse d'impact

Conformément à sa politique visant à mieux légiférer, la Commission a réalisé une analyse d'impact des options stratégiques envisageables en s'appuyant sur une étude externe[27]. Depuis 2009, la Commission a aussi lancé quatre études d'évaluation ex post:

– une étude sur les incidences économiques et sociales du phénomène du détachement de travailleurs dans l'Union européenne[28];

– une étude des aspects juridiques concernant le détachement des travailleurs dans le cadre des prestations de services dans l'Union européenne (étude portant sur 12 États membres)[29];

– une étude complémentaire sur les aspects juridiques concernant le détachement des travailleurs dans le cadre des prestations de services dans l'Union européenne (étude portant sur quinze États membres)[30];

– une étude sur la protection des droits des travailleurs dans les processus de sous-traitance dans l'Union européenne[31].

Les choix stratégiques se composent d'options, de sous-options et de combinaisons d'options correspondant à divers degrés d'intervention de l'Union, non réglementaire ou réglementaire. Dans l'hypothèse d'une intervention réglementaire, les sous-options et les combinaisons d'options permettent d'établir des scénarios plus nuancés, allant d'une intervention minimale à une intervention maximale.

Toutes ces options ont été analysées à l'aune des objectifs généraux, à savoir le développement durable du marché unique fondé sur une économie sociale de marché hautement compétitive, la libre prestation de services et la promotion de conditions de concurrence équitables, l'amélioration des conditions de vie et de travail, le respect de la diversité des systèmes de relations de travail dans les États membres et la promotion du

---

26 Forum du marché unique, Cracovie, 3 et 4 octobre 2011, en particulier le cinquième alinéa de la déclaration et le point 5 des conclusions opérationnelles.

27 Contrat-cadre multiple VT 2008/87, étude préparatoire à une analyse d'impact concernant l'éventuelle révision du cadre législatif relatif au détachement de travailleurs dans le contexte de la prestation des services, VT/2010/126..

28 Idea Consult et Ecorys Netherlands, «*Study on the economic and social effects associated with the phenomenon of posting of workers in the European Union*», Bruxelles, 2011. Ce document peut être consulté à l'adresse suivante: http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=471&langId=fr.

29 Aukje van Hoek et Mijke Houwerzijl, «Étude comparative des aspects juridiques concernant le détachement des travailleurs dans le cadre des prestations de services dans l'Union européenne», 2011. Ce document peut être consulté à l'adresse suivante: http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=471&langId=fr.

30 Ce document peut être consulté à l'adresse suivante: http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=471&langId=fr.

31 En cours — les premiers résultats finaux ont été pris en compte.

dialogue social. Elles ont en outre été examinées au regard des objectifs plus spécifiques (et des objectifs opérationnels connexes): i) mieux protéger les droits des travailleurs détachés; ii) faciliter la prestation transfrontalière des services et améliorer le climat de concurrence loyale; iii) améliorer la sécurité juridique en ce qui concerne l'équilibre entre droits sociaux et libertés économiques, en particulier dans le contexte du détachement des travailleurs. Fondée sur la stratégie pour la mise en œuvre effective de la Charte des droits fondamentaux par l'Union européenne, l'analyse d'impact a servi à cerner les droits fondamentaux potentiellement concernés, le niveau d'interférence avec le droit en question ainsi que la nécessité et la proportionnalité de cette interférence au regard des choix stratégiques et des objectifs[32].

L'option privilégiée est une combinaison de différentes mesures. À l'égard de la présente proposition, une combinaison de mesures réglementaires visant à améliorer la mise en œuvre, le suivi et l'exécution des conditions de travail minimales des travailleurs détachés («problème 1») et à lutter contre l'utilisation abusive du statut de travailleur détaché pour se soustraire à la législation ou la contourner («problème 2»), ainsi que de mesures non réglementaires destinées à résoudre les problèmes d'interprétation et de clarté des conditions de travail et d'emploi définies par la directive 96/71/CE («problème 3»), est jugée globalement la solution la plus efficace et efficiente pour atteindre les objectifs spécifiques «mieux protéger les droits des travailleurs détachés», «améliorer le climat de concurrence loyale» et «faciliter la prestation transfrontalière de services», et la plus cohérente au regard des objectifs généraux. Elle forme donc, en substance, la base de la présente proposition.

L'amélioration et la clarification du cadre réglementaire devraient avoir des retombées positives pour les PME et, plus particulièrement, les micro-entreprises. Les PME sont particulièrement touchées par le manque de transparence des conditions de travail et d'emploi en vigueur dans l'État membre d'accueil, car elles n'ont guère les moyens de s'informer elles-mêmes des règles applicables. Ces entreprises auront donc à supporter des coûts moindres pour déterminer les conditions de travail et d'emploi en vigueur dans l'État membre d'accueil, et pourront exploiter les possibilités de prestation de services sur de nouveaux marchés. Les PME et les micro-entreprises étant particulièrement affectées par les exigences administratives qui imposent aux entreprises étrangères des obligations excessivement onéreuses, elles tireront avantage de la présente proposition, qui limitera les possibilités des États membres d'instaurer de telles obligations. La proposition fournit aux États membres des orientations en ce qui concerne les inspections. Les PME et les micro-entreprises ayant de bons antécédents feront l'objet d'inspections sur la base d'une analyse de risques. Des inspections efficaces, un renforcement de la coopération administrative, le recouvrement transfrontalier des amendes et un régime de responsabilité judicieusement équilibré favoriseront l'instauration de conditions de concurrence loyales et plus équitables. Les PME et les micro-entreprises particulièrement sensibles à la concurrence déloyale tireront parti de ces dispositions[33].

Dans son rapport du 23 novembre 2011 intitulé «Alléger les charges imposées aux PME par la réglementation — Adapter la réglementation de l'UE aux besoins des micro-entreprises», la Commission européenne a établi le principe de l'exclusion des micro-entreprises du champ d'application de la législation proposée, à moins que la proportionnalité d'une couverture de

---

32 COM(2010) 573 final, p. 6 et 7.

33 Voir l'analyse d'impact relative au dossier sur le détachement de travailleurs, annexe 11, janvier 2012.

ces entreprises puisse être prouvée[34]. En ce qui concerne la présente proposition, les micro-entreprises ne peuvent être exclues de son champ d'application parce que cela compromettrait l'un de ses objectifs majeurs, à savoir la lutte contre les sociétés «boîtes aux lettres», et créerait des vides juridiques considérables. Une telle exclusion reviendrait aussi à affaiblir la sécurité juridique, puisque le niveau de protection applicable aux salariés détachés devrait être établi au cas par cas. L'exécution de la législation existante ne peut être améliorée qu'en incluant les micro-entreprises dans le champ d'application de la directive y afférente. En tout état de cause, l'instauration d'une plus grande sécurité juridique, d'une concurrence plus équitable et d'inspections mieux ciblées fondées sur les risques se fera au bénéfice des micro-entreprises et des autres PME.

Pour conclure, la directive proposée aura des effets divers, mais globalement très positifs sur les différents types de PME. Les véritables PME bénéficieront de conditions de concurrence plus équitables tandis que certaines PME «boîtes aux lettres» sont appelées à disparaître. Les PME qui ont déjà fait appel à des sous-traitants respectant la législation sur le salaire minimum et, partant, ont supporté des coûts plus élevés (par rapport à leurs concurrents faisant appel à des sous-traitants qui ne se tiennent pas à ces dispositions) ont tout à gagner de conditions de concurrence plus équitables. Les PME qui, jusqu'à présent, ont tiré profit de leur collaboration avec des sous-traitants irrespectueux des règles devront adopter de nouveaux modèles commerciaux.

Le projet d'analyse d'impact a été examiné par le comité d'analyse d'impact (CAI) et ses recommandations en vue de son amélioration ont été intégrées dans le rapport final. L'avis du CAI ainsi que l'analyse d'impact finale et son résumé sont publiés conjointement avec la présente proposition.

## 3. ÉLÉMENTS JURIDIQUES DE LA PROPOSITION

### 3.1 Contexte général — résumé de la mesure proposée

Sans revenir sur la directive 96/71/CE, la présente proposition vise, à l'échelle de l'Union, à améliorer la façon dont ladite directive est mise en œuvre, appliquée et exécutée dans la pratique en établissant un cadre général commun de dispositions et de mesures appropriées à cet effet, ainsi que des mesures destinées à prévenir le contournement ou la 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. Comme le souligne la stratégie pour la mise en œuvre effective de la Charte des droits fondamentaux par l'Union européenne, les personnes doivent pouvoir jouir des droits énoncés par cette dernière lorsqu'elles se trouvent dans une situation régie par le droit de l'Union[35].

Avec la proposition de règlement clarifiant l'exercice du droit de mener des actions collectives dans le contexte des libertés économiques du marché unique, en particulier la liberté d'établissement et la libre prestation des services[36], la présente proposition constitue une intervention ciblée répondant à l'un des objectifs majeurs du traité, à savoir établir un marché intérieur et œuvrer pour une économie sociale de marché hautement compétitive qui tende au plein emploi et au progrès social. En facilitant la prestation transfrontalière de

---

34 COM(2011) 803 final.
35 COM(2010) 573 final.
36 COM(2012) 130 final.

services et en favorisant une concurrence loyale, notamment, la présente initiative permettra d'exploiter le potentiel de croissance associé au détachement de travailleurs et aux emplois pour des travailleurs détachés en tant qu'élément clé de la prestation de services dans le marché intérieur. Elle contribuera donc à la relance d'une croissance intelligente, durable et inclusive, dans le droit fil des objectifs et priorités de la stratégie «Europe 2020»[37].

## 3.2 Base juridique

La présente proposition est fondée sur l'article 53, paragraphe 1, et l'article 62 TFUE, identiques à ceux sur lesquels se fonde la directive 96/71/CE et qui permettent l'adoption de directives conformément à la procédure législative ordinaire.

## 3.3 Principes de subsidiarité et de proportionnalité

Les problèmes constatés en ce qui concerne la mise en œuvre, l'application et l'exécution de la directive 96/71/CE sont liés aux objectifs définis à l'article 3, paragraphe 3, TUE, selon lequel l'Union européenne établit un marché intérieur fondé sur une économie sociale de marché hautement compétitive, qui tend au plein emploi et au progrès social, et aux articles 56 et 151 du TFUE.

Une mise en œuvre correcte ainsi qu'une application et une exécution effectives sont indispensables à l'efficacité des règles de l'Union en vigueur. Les différences et les disparités entre les États membres dans la façon dont la directive 96/71/CE est mise en œuvre, appliquée et exécutée sont préjudiciables à son bon fonctionnement. L'instauration de conditions de concurrence équitables pour les prestataires de services risque ainsi d'être très difficile, voire impossible, de même que d'assurer que les travailleurs détachés dans le cadre d'une prestation de services bénéficient, dans toute l'Union, du même niveau de protection garanti par la directive. Dans ces circonstances, la clarté et la sécurité juridiques requises ne peuvent être atteintes qu'à l'échelle de l'Union européenne.

Les États membres ne sauraient donc réaliser convenablement les objectifs de la présente proposition, qui demandent une action à l'échelle de l'Union.

Conformément au principe de proportionnalité, la présente directive n'excède pas ce qui est nécessaire pour atteindre les objectifs fixés. Pour améliorer l'application et l'exécution dans la pratique de la directive 96/71/CE, elle propose un ensemble de mesures de prévention efficaces et des sanctions appropriées et proportionnées. Les règles plus uniformes qu'elle propose pour la coopération administrative, l'assistance mutuelle, les inspections et les mesures de contrôle nationales répondent à l'hétérogénéité des systèmes d'inspection et de contrôle des États membres et visent à éviter une charge administrative superflue ou excessive pour les prestataires de services. Dans le même temps, elle garantit le respect de la diversité des modèles sociaux et systèmes de relations de travail des États membres.

## 3.4 Explication détaillée de la proposition

### *3.4.1 Objet*

[37] COM(2010) 2020 final du 3.3.2010.

L'article 1er, qui énonce les objectifs du règlement, contient aussi ce qu'on nomme souvent la «clause Monti». Il combine le texte de l'article 2 du règlement no 2679/98 du Conseil[38] et de l'article 1er, paragraphe 7, de la directive relative aux services[39]. Il concorde aussi avec des dispositions similaires figurant, par exemple, dans la récente proposition de règlement concernant la compétence judiciaire, la reconnaissance et l'exécution des décisions en matière civile et commerciale (refonte Bruxelles I)[40] et dans le règlement sur les déséquilibres macroéconomiques récemment adopté[41].

*3.4.2 Prévention des abus et contournements — Éléments d'amélioration de l'application et de l'appréciation de la notion de détachement*

Aux termes de l'article 2, paragraphe 1, de la directive 96/71/CE[42], on entend par «travailleur détaché», aux fins de ladite directive, tout 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*.

Sans préjudice des dispositions de l'article 2, paragraphe 2, de la directive 96/71/CE[43], un travailleur est réputé détaché au regard de sa situation de fait et des circonstances dans lesquelles il est censé accomplir ses activités, notamment:

- le caractère temporaire des activités à réaliser,
- l'existence d'une relation d'emploi directe entre l'entreprise d'envoi et le travailleur pendant toute la durée du détachement,
- le pays dans lequel le travailleur travaille habituellement,
- l'existence d'un lien réel entre l'employeur et le pays d'origine du travailleur.

Toutefois, la directive 96/71/CE ne précise aucunement la façon de déterminer si l'employeur est établi dans un État membre donné, ni sur quels critères plus spécifiques il convient de se fonder pour établir le caractère temporaire de la tâche confiée au travailleur détaché et l'État membre dans lequel celui-ci «travaille habituellement».

Il en est résulté plusieurs problèmes lors de la mise en œuvre, de l'application et de l'exécution en pratique de la directive. Les autorités compétentes des États membres, les prestataires de services et les travailleurs détachés eux-mêmes sont souvent dans des situations ambiguës, dans lesquelles il est difficile de savoir s'il y a détachement au sens de la

---

38 Règlement (CE) no 2679/98 du Conseil du 7 décembre 1998 relatif au fonctionnement du marché intérieur pour ce qui est de la libre circulation des marchandises entre les États membres, JO L 8 du 12.12.98.

39 Directive 2006/123/CE, JO L 376 du 27.12.2006, p. 36; voir le considérant (22) de la directive 96/71/CE.

40 COM(2010) 748 final du 14 décembre 2010, article 85.

41 Article 1er, paragraphe 3, dernière phrase, du règlement (UE) no 1176/2011 du Parlement européen et du Conseil du 16 novembre 2011 sur la prévention et la correction des déséquilibres macroéconomiques, JO L 306 du 23.11.2011, p. 25.

42 En liaison avec l'article 1er, paragraphes 1 et 3, de la directive.

43 La notion de travailleur est celle qui est applicable dans le droit de l'État membre sur le territoire duquel le travailleur est détaché.

directive sur le détachement de travailleurs[44]. Des employeurs ont également commis des abus en profitant du manque de clarté des dispositions pour contourner les règles en vigueur[45].

Pour éviter tout contournement des règles et combattre les abus dans l'application de la directive 96/71/CE, la présente proposition contient, à *l'article 3, paragraphes 1 et 2*, une liste indicative et non exhaustive de critères qualitatifs et d'éléments constitutifs caractéristiques à la fois de la nature temporaire inhérente à la notion de détachement pour la prestation de services[46] et de l'existence d'un lien réel entre l'employeur et l'État membre depuis lequel le détachement est effectué. Ces précisions et ces éclaircissements renforceront la sécurité juridique.

Conjuguée aux critères permettant d'apprécier la réalité de l'établissement du prestataire de services dans un État membre donné, cette description indicative, plus claire et plus facile à appliquer des éléments constitutifs de la notion de détachement pour la prestation de services permettra d'éviter les utilisations «créatives» de la directive 96/71/CE dans des situations qui ne sont pas de véritables détachements au sens de la directive.

L'article 7 précise le rôle de l'État membre depuis lequel le détachement est effectué dans le contexte de la coopération administrative.

### *3.4.3 Accès à l'information*

L'accès préalable à des informations sur les conditions de travail et d'emploi applicables dans le pays d'accueil est une condition préalable pour que les parties intéressées puissent fournir les services demandés conformément aux règles de la directive 96/71/CE et aux dispositions transposant celle-ci dans le droit national. Les PME sont particulièrement affectées par le manque de transparence des conditions de travail et d'emploi en vigueur dans l'État membre d'accueil, car elles n'ont guère les moyens de s'informer elles-mêmes des règles applicables. Elles auront ainsi à supporter des coûts moindres pour l'obtention de renseignements sur les conditions de travail et d'emploi en vigueur dans l'État membre d'accueil. Cet aspect contribue aussi sensiblement au respect des droits des travailleurs et à la protection de ceux-ci.

---

44 Pour de plus amples informations, voir les points 2.2, 3.2 et 5.2 de l'étude (complémentaire) des aspects juridiques du détachement des travailleurs dans le cadre des prestations de services dans l'Union européenne, 2011 — voir le point 3.2.1 de l'analyse d'impact.

45 Pour de plus amples informations, voir notamment le point 3.5 «Cas relevés dans la presse et dans les chroniques judiciaires» de l'étude juridique complémentaire — voir le point 3.2.2 de l'analyse d'impact. Ainsi, le fait que le travailleur détaché ne soit un ressortissant ni de l'État membre du prestataire de services ou de l'agence par laquelle il a été recruté, ni de l'État membre dans lequel le service est temporairement fourni, indique clairement que cette situation ne relève pas du «détachement» au sens de la directive 96/71/CE, à moins que le travailleur détaché ait déjà été employé précédemment par ledit prestataire ou agence ou qu'il ait déjà travaillé dans l'État membre d'établissement de celui-ci.

46 Selon la jurisprudence de la Cour, le caractère temporaire de l'activité de la personne qui fournit le service dans l'État membre d'accueil doit être apprécié non seulement en fonction de la durée de la prestation, mais également au regard de sa fréquence, périodicité ou continuité. Aucune disposition du traité ne permet de déterminer, de manière abstraite, la durée ou la fréquence à partir de laquelle la fourniture d'un service ou d'un certain type de service dans un autre État membre ne peut plus être considérée comme une prestation de services au sens du traité (arrêt de la Cour du 11 décembre 2003 dans l'affaire C-215/01, Schnitzer, points 28 et 31; voir l'arrêt du 30 novembre 1995 dans l'affaire C-55/94, Gebhard). Une activité exercée à titre permanent ou, en tout cas, sans limitation prévisible de durée ne relève cependant pas des dispositions de l'Union relatives aux prestations de services (arrêt de la Cour du 7 septembre 2004 dans l'affaire C-456/02, Trojani, point 28).

Par ailleurs, une coopération administrative adéquate et efficace entre les États membres est essentielle au contrôle du respect de la législation. Il serait difficile de mener à bien la mise en œuvre, l'application et l'exécution de la directive 96/71/CE sans apporter des garanties suffisantes concernant ces exigences.

Malgré les progrès constatés en matière d'accès à l'information[47], l'article 5 contient donc plusieurs mesures importantes plus détaillées, destinées à assurer que des informations sur les conditions de travail et d'emploi applicables, y compris celles qui font l'objet de conventions collectives (paragraphe 4), soient facilement et généralement accessibles.

### *3.4.4 Coopération administrative et assistance mutuelle*

L'article 6 établit les principes généraux, règles et procédures nécessaires pour une coopération administrative et une assistance efficaces, tandis que l'article 7 traite du rôle de l'État membre depuis lequel le détachement est effectué.

L'article 18 établit aussi la base juridique nécessaire pour l'utilisation d'une application distincte et spécifique du système d'information du marché intérieur (IMI) en tant que système électronique d'échange d'informations pour faciliter la coopération administrative en matière de détachement de travailleurs.

L'article 8 prévoit des mesures d'accompagnement visant à développer, à faciliter, à soutenir, à promouvoir et à améliorer encore la coopération administrative, ainsi qu'à accroître la confiance mutuelle, y compris par des aides financières.

### *3.4.5 Contrôle du respect des dispositions applicables – Mesures de contrôle nationales – Lien avec la coopération administrative*

Le chapitre IV («Contrôle du respect des dispositions applicables») couvre les mesures de contrôle nationales, dont celles pouvant être appliquées aux ressortissants de pays tiers résidents et légalement employés, qui sont détachés dans l'Union par leur employeur, ainsi que les inspections. Il est étroitement lié au chapitre III, «Coopération administrative», et au chapitre I, «Dispositions générales», en particulier l'article 3, paragraphes 1 et 2, et doit être lu en liaison avec ceux-ci.

Comme le reconnaît la jurisprudence de la Cour, la protection efficace des droits des travailleurs, qui constitue une raison impérieuse d'intérêt général, peut aussi justifier les inspections et mesures de contrôle nécessaires pour assurer la mission générale de contrôle qui incombe aux autorités en vue de vérifier le respect d'exigences matérielles motivées par l'intérêt général[48]. S'agissant des contrôles relatifs à la mise en œuvre de la directive, les États

---

47 Cf. COM(2007) 304, p. 9. Pour en savoir plus, veuillez consulter l'étude de F. Muller, *l'Information délivrée en matière de détachement des travailleurs*, Strasbourg, septembre 2010, disponible à l'adresse: http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=471&langId=fr.

48 Communication intitulée «Détachement de travailleurs dans le cadre de la prestation de services — en tirer les avantages et les potentialités maximum tout en garantissant la protection des travailleurs», COM (2007) 304 final du 13.6.2007, point 2.2, p. 4. Communication intitulée «Orientations concernant le détachement de travailleurs effectué dans le cadre d'une prestation de services», COM (2006) 159 final du 4.4.2006, p. 3. Voir l'arrêt de la Cour du 23 novembre 1999 dans les affaires jointes C-369/96 et C-376/96, Arblade et autres, point 38; l'arrêt de la Cour du 19 janvier 2006 dans l'affaire C-244/04, Commission/Allemagne, point 36; l'arrêt de la Cour du 21 octobre 2004 dans l'affaire C-445/03,

membres doivent cependant se conformer à l'article 56 TFUE et éviter de créer ou maintenir des restrictions injustifiées et disproportionnées à l'égard des prestataires de service dans l'Union européenne[49]. Dans l'arrêt Finalarte[50], la Cour a admis que les entreprises établies en dehors de l'État membre d'accueil pouvaient être contraintes à fournir plus de renseignements que les entreprises établies dans cet État, dans la mesure où cette différence de traitement était justifiée par les différences objectives existant entre ces entreprises et celles établies dans l'État membre d'accueil.

Cela étant, la Cour a aussi reconnu un lien incontestable entre l'existence d'un système organisé de coopération ou d'échange d'informations[51] et l'opportunité pour les États membres d'appliquer certaines mesures de contrôle de conformité. En effet, un système efficace de ce type pourrait rendre certaines obligations superflues[52].

La coopération administrative et les mesures de contrôle nationales sont donc indissociablement liées. Pour certains aspects de la notion de détachement, comme le lien réel entre l'employeur et l'État membre d'origine, par exemple, ce dernier joue un rôle primordial, tandis que d'autres aspects, comme le respect des conditions de travail et d'emploi applicables dans le pays où les services sont fournis, ne peuvent être contrôlés que par l'État membre d'accueil. D'autres aspects encore, tels que les critères qualitatifs indicatifs associés à la notion de détachement, nécessitent une étroite collaboration entre les deux pays. Dès lors, les deux pays ont un rôle essentiel à jouer dans un système de coopération et d'échange d'informations efficace, même si la nature de leur intervention diffère dans la pratique.

L'efficacité de la coopération administrative ainsi que les mesures de contrôle et de suivi déjà appliquées dans l'État membre d'établissement sont donc des éléments importants de l'évaluation, dans un cas donné, de la compatibilité des mesures de contrôle nationales avec le droit de l'Union européenne[53]. C'est pourquoi une clause de réexamen a été prévue pour évaluer plus précisément la situation, en particulier pour apprécier l'opportunité et l'adéquation des mesures de contrôle nationales à la lumière des enseignements et de l'efficacité du fonctionnement du système de coopération administrative et des progrès techniques[54] (article 9, paragraphe 3).

---

Commission/Luxembourg, points 39 et 40 (les deux derniers concernent des travailleurs détachés ressortissants de pays tiers).

49 Voir à cet égard l'arrêt précité Rush Portuguesa, point 17, ainsi que les arrêts de la Cour rendus le 21 octobre 2004, dans l'affaire C-445/03, Commission/Luxembourg, point 40, et le 19 janvier 2006, dans l'affaire C-224/04, Commission/Allemagne, point 36.

50 Arrêt de la Cour du 25 octobre 2001 dans les affaires jointes C-49/98, 50/98, 52/98, 54/98, 68/98 et 71/98, Finalarte Sociedade de Construção Civil L[da]/Urlaubs- und Lohnausgleichskasse der Bauwirtschaft et autres, points 69 à 74.

51 Arrêt de la Cour du 23.11.1999 dans les affaires jointes C-369/96 et C-376/96, Arblade et autres, points 61 et 79; arrêt de la Cour du 18.7.2007 dans l'affaire C-490/04, Commission/Allemagne, point 78; voir les conclusions de l'AG Rui-Jarabo Colomer dans l'affaire C-490/04, points 81 à 88; les conclusions de l'AG Trstenjak dans l'affaire C-319/06, Commission/Luxembourg, point 86; les conclusions de l'AG Cruz Villalón dans l'affaire C-515/08, Santos Palhota e.a., point 92.

52 Comme la conservation de documents dans l'État membre d'accueil après que l'employeur a cessé d'y employer des travailleurs; voir l'arrêt de la Cour du 23.11.1999 dans les affaires jointes C-369/96 et C-376/96, Arblade e.a., point 79.

53 Cf. COM (2007) 304, p. 7, deuxième alinéa, dernière phrase.

54 Le mandat du comité d'experts en matière de détachement de travailleurs sera en outre adapté pour définir clairement son rôle dans l'étude de faisabilité concernant des modèles standard plus uniformes pour les documents sociaux dont la Cour a établi qu'ils étaient compatibles avec le droit de l'Union (relevés d'heures de travail, fiche de paie, etc.).

Le suivi fondé sur la communication de la Commission d'avril 2006 a non seulement montré que les mesures de contrôle nationales des États membres sont d'une étonnante diversité, mais aussi que beaucoup d'États membres n'ont recours qu'à leurs propres mesures et instruments nationaux pour contrôler les prestataires de services[55]. En outre, ces mesures n'ont pas toujours été appliquées de manière justifiée ou proportionnée au regard des objectifs poursuivis, et n'étaient donc pas conformes à l'article 56 TFUE tel qu'interprété par la Cour.

Dans sa jurisprudence, la Cour a aussi apporté des précisions sur la compatibilité de certaines mesures de contrôle nationales avec le droit de l'Union. Elle a établi, à plusieurs reprises, qu'une exigence proportionnée de déclaration préalable est une mesure appropriée pour permettre de réaliser ensuite les contrôles nécessaires et éviter les fraudes[56]. Par ailleurs, concernant l'obligation de conserver certains documents sociaux sur le territoire d'un État membre, la Cour[57] a statué que l'obligation, pour les entreprises étrangères, de conserver sur le chantier le contrat de travail (ou un document équivalent au sens de la directive 91/533/CE), les fiches de paie, les relevés d'heures et les attestations de paiement des salaires, ainsi que l'obligation de traduire ces documents dans la langue de cet État membre[58], ne constituaient pas une restriction injustifiée et disproportionnée à la libre prestation des services[59]. De même, elle a estimé qu'une obligation similaire de conserver une copie des documents équivalant au compte individuel et au décompte sur le lieu de travail[60] ou au domicile du mandataire ou préposé de l'employeur sur le territoire de l'État membre concerné ne violait pas les dispositions du traité relatives à la libre prestation des services[61].

Nonobstant les obligations mentionnées au précédent paragraphe, la Cour a cependant jugé qu'un État membre donné ne peut pas imposer les obligations suivantes à un prestataire établi dans un autre État membre qui détache temporairement des travailleurs dans cet État membre pour une prestation de services:
- l'obligation pour le prestataire d'avoir un établissement sur son territoire;
- l'obligation d'obtenir une autorisation ou d'être enregistré auprès de ses autorités compétentes, de s'inscrire sur un registre ou de s'affilier à un organe ou une association professionnel sur son territoire, ou toute exigence équivalente autres que celles prévues par d'autres instruments du droit de l'Union;

---

55 Cf. COM(2007) 304, p. 6 à 8 et 11.

56 Arrêt de la Cour du 7 octobre 2010 dans l'affaire C-515/08, dos Santos Palhota, points 52 et 54; arrêt de la Cour du 1er octobre 2009 dans l'affaire C-219/08, Commission/Belgique, point 16, et la jurisprudence qui y est citée.

57 Arrêt de la Cour du 18 juillet 2007 dans l'affaire C-490/04, Commission/Allemagne, points 56 à 80.

58 Elle admet qu'un contrôle sur place serait en pratique excessivement difficile, voire impossible, si ces documents pouvaient être présentés dans la langue de l'État membre d'établissement de l'employeur (point 71). Toutefois, la Cour a aussi indiqué qu'un élément déterminant eu égard à sa conclusion était, en l'espèce, que l'obligation de traduction ne portait que sur quatre documents de longueur raisonnable et généralement établis sur la base de formulaires types (point 76).

59 Un élément important dans l'appréciation de la Cour a été que les informations nécessaires ou requises, sans lesquelles les autorités nationales ne peuvent exécuter efficacement leur mission de surveillance, ne pouvaient être aisément obtenues par l'intermédiaire de l'employeur ou des autorités de l'État membre d'origine dans un délai raisonnable et/ou que des mesures moins restrictives n'auraient pas permis d'atteindre les objectifs des mesures de contrôle nationales jugées nécessaires.

60 Voir, pour une obligation similaire de conserver certains documents sur le chantier ou en un lieu accessible et clairement identifié, l'arrêt de la Cour du 23 novembre 1999 dans les affaires jointes C-369/96 et C-376/96, Arblade et autres, points 64 à 66; l'arrêt de la Cour du 25 octobre 2001 dans les affaires jointes C-49/98, 50/98, 52/98, 54/98, 68/98 et 71/98, Finalarte Sociedade de Construção Civil L$^{da}$/Urlaubs- und Lohnausgleichskasse der Bauwirtschaft et autres, point 74.

61 Arrêt de la Cour du 7 octobre 2011 dans l'affaire C-515/08, dos Santos Palhota, point 42 et points 55 à 58.

- l'obligation de désigner un représentant ou un mandataire *ad hoc* établi, domicilié ou résidant sur son territoire;
- l'interdiction de se doter, sur son territoire, d'une certaine forme ou d'un certain type d'infrastructure, y compris d'un bureau ou d'un cabinet, dont le prestataire a besoin pour pouvoir fournir les services concernés;
- l'obligation de conserver certains documents sociaux sur son territoire, sans exception ni limite dans le temps, lorsque les informations concernées peuvent être obtenues dans un délai raisonnable auprès de l'employeur ou des autorités de l'État membre d'établissement;
- l'obligation d'établir des documents sociaux conformément à sa réglementation nationale.

Il paraît opportun que la présente proposition clarifie cette jurisprudence en la codifiant et en indiquant clairement les mesures compatibles avec les obligations découlant du droit de l'Union et celles qui ne le sont pas. En s'acquittant de leurs obligations, les États membres contribueraient sensiblement à réduire les charges administratives, conformément aux objectifs fixés par le Conseil européen. Les PME tireraient avantage d'une meilleure exécution de la directive applicable et de conditions de concurrence plus équitables et plus loyales. Un renforcement de la coopération administrative, ainsi que des inspections adaptées et efficaces fondées sur une évaluation des risques, permettraient d'accroître encore l'efficacité des inspections et de réduire les coûts des entreprises dans les secteurs ou les cas de figure exempts de risques, contribuant ainsi à alléger les contrôles[62].

De plus, conformément à la convention n° 81 de l'OIT[63], il convient, pour contrôler et surveiller le respect des règles en vigueur, de mener des inspections efficaces et appropriées s'appuyant principalement sur une analyse de risques réalisée régulièrement par les autorités compétentes (article 10). Pour tenir compte de la diversité des systèmes de relations de travail et des systèmes de contrôle des États membres, d'autres intervenants ou instances peuvent aussi exercer la surveillance de certaines conditions de travail et d'emploi des travailleurs détachés, telles que les taux de salaire minimal et le temps de travail.

#### *3.4.6. Exécution — Défense des droits, chaînes de sous-traitance, responsabilité et sanctions*

Le chapitre V (articles 11 et 12) se rapporte à l'exécution et à la défense des droits, qui eux-mêmes participent d'un droit fondamental ancré dans la Charte des droits fondamentaux de l'Union européenne, à savoir que toute personne dont les droits et libertés garantis par le droit de l'Union ont été violés ou n'ont pas été respectés a droit à un recours effectif devant un tribunal.

*Mécanismes de recours*

Afin de favoriser l'amélioration de l'exécution et de l'application dans la pratique de l'article 6 de la directive 96/71/CE, il y a lieu de prévoir des mécanismes efficaces permettant aux travailleurs détachés de porter plainte directement ou par l'intermédiaire de tiers désignés, tels que des organisations syndicales, sous réserve de l'approbation de ces derniers (article 11). Ces mécanismes seraient applicables sans préjudice de la compétence des tribunaux des États membres telle qu'établie, en particulier, par les instruments applicables du droit de l'Union ou des conventions internationales, ainsi que des règles nationales de procédure concernant la représentation et la défense devant les tribunaux. Les institutions communes des partenaires

---

62 Pour de plus amples détails, voir l'analyse d'impact, p. 55 et 56.

63 Convention sur l'inspection du travail de 1947, ratifiée par les vingt-sept États membres.

sociaux, dans la mesure où elles relèvent de l'article 3, paragraphe 1, de la directive 96/71/CE, peuvent aussi avoir un intérêt légitime à veiller au respect des dispositions de ladite directive.

*Responsabilité solidaire*

La protection des droits des travailleurs constitue un sujet de préoccupation particulier dans les chaînes de sous-traitance, particulièrement répandues dans le secteur de la construction dans l'Union. Il est avéré que, dans un certain nombre de cas, des travailleurs détachés sont exploités et sont privés de tout ou partie du salaire qui leur est dû au titre de la directive 96/71/CE. Il arrive que les travailleurs détachés ne soient pas en mesure de faire valoir leurs droits à cet égard parce que la société qui les a employés a disparu ou n'a jamais eu d'existence réelle. Des mesures appropriées, effectives et dissuasives sont indispensables pour garantir que les sous-traitants respectent pleinement leurs obligations légales et contractuelles, notamment en ce qui concerne les droits des travailleurs. De plus, une transparence accrue des procédés de sous-traitance renforcera la protection globale des droits des travailleurs.

Dans ses questions parlementaires[64], le Parlement européen a fait état de la nécessité de présenter une proposition, et adopté plusieurs résolutions à cet égard appelant la Commission à établir un acte législatif sur la responsabilité solidaire au niveau de l'Union, en particulier pour les longues chaînes de sous-traitance[65].

Toutefois, la circonspection s'impose au regard de la diversité des systèmes juridiques en place dans les États membres et de l'incidence qu'un tel instrument pourrait avoir sur les prestations de services transfrontalières au sein du marché intérieur. Il est donc compréhensible que les positions des parties intéressées divergent quant à la faisabilité ou à l'opportunité d'un instrument au niveau européen[66].

À l'heure actuelle, la Norvège et un nombre limité d'États membres (huit) sont les seuls à prévoir une responsabilité conjointe ou solidaire concernant d'autres parties que l'employeur direct pour les cotisations de sécurité sociale, les impôts ou les salaires (minimaux). Il existe des différences substantielles entre les divers systèmes nationaux de responsabilité solidaire[67]. La variété des traditions juridiques et des modèles de relations de travail dans les pays concernés laisse à penser que chacun de ces systèmes est très spécifique à la situation nationale et que peu d'éléments, pour autant qu'il en ait, peuvent être intégrés dans une solution européenne.

---

64 Voir, par exemple, E-6753/2011 et E-5137/09.

65 Voir, par exemple, la résolution A6-0065/2009 du 26.3.2009, s'appuyant sur un rapport à l'initiative de L. Lehtinen, ainsi que le point 9 de l'examen à mi-parcours de la stratégie européenne 2007-2012 pour la santé et la sécurité au travail, 2011/2147 (INI).

66 Voir la communication relative aux résultats de la consultation publique sur le Livre vert de la Commission intitulé «Moderniser le droit du travail pour relever les défis du XXI$^{e}$ siècle», COM (2007) 627 final du 24.10.2007, p. 8 et 9.

67 Voir l'étude sur la responsabilité dans les chaînes de sous-traitance du secteur européen du bâtiment («Liability in subcontracting processes in the European construction sector») réalisée en 2008 par la Fondation européenne pour l'amélioration des conditions de vie et de travail (http://www.eurofound.europa.eu/publications/htmlfiles/ef0894.htm).

D'autres études confirment que même si certains mécanismes de responsabilité solidaire présentent des similitudes, ils restent sensiblement différents quant à leur portée, leur application et leur efficacité, y compris dans des situations transfrontalières[68].

La jurisprudence constante de la Cour établit que la protection des droits des travailleurs peut justifier une restriction de la libre prestation des services. Dans l'arrêt Finalarte[69], la Cour a également indiqué qu'une différence de traitement entre sociétés nationales et étrangères peut être justifiée par des différences objectives et ne constitue pas nécessairement une discrimination contraire à la libre prestation des services.

La jurisprudence de la Cour donne aussi des indications sur l'éventuelle incompatibilité de certains systèmes de responsabilité solidaire existants avec les obligations découlant du droit européen. Dans l'arrêt Wolff-Müller[70], la Cour a estimé que le régime de responsabilité (solidaire) allemand pour le paiement des salaires pouvait, dans certaines conditions, être considéré comme une mesure justifiée, alors qu'un régime belge de responsabilité solidaire pour les dettes fiscales (relatives aux salaires) était une mesure disproportionnée et donc incompatible avec les dispositions du traité relatives à la libre prestation des services[71].

La présente proposition comprend des dispositions spécifiques sur les obligations et la responsabilité (solidaire) des contractants à l'égard du respect par les sous-traitants des conditions de travail et d'emploi des travailleurs détachés (article 12). Elle privilégie des mesures préventives laissant aux États membres la latitude d'introduire ou de conserver des systèmes de responsabilité solidaire ou de responsabilité de la chaîne plus stricts.

Les dispositions sont limitées au secteur de la construction, conformément à la liste des activités figurant en annexe de la directive 96/71/CE. Le détachement de travailleurs par des agences d'intérim est concerné pour autant qu'il porte sur des activités du secteur de la construction. Toutefois, les États membres peuvent, s'ils le souhaitent, étendre ces dispositions à d'autres secteurs.

Cet ensemble équilibré de mesures devrait tenir suffisamment compte de la diversité des systèmes existants au niveau national, tout en évitant d'infliger aux entreprises une charge administrative supplémentaire superflue ou injustifiée. Par ailleurs, les entreprises ne devraient pas se substituer aux autorités publiques et endosser la responsabilité de la vérification du respect du droit du travail par d'autres entreprises. Cependant, conformément aux Principes directeurs de l'OCDE à l'intention des entreprises multinationales, le précepte de conduite et de gestion responsables exige, à tout le moins, qu'elles exercent une diligence raisonnable fondée sur les risques dans la sélection des sous-traitants. Il est d'ailleurs avéré qu'une gestion des risques proportionnée peut être avantageuse sur le plan économique[72].

La présente proposition de directive s'appuie sur une conception globale de l'exécution, qui porte également sur la sensibilisation (meilleure information), sur les mécanismes d'exécution

---

68 Étude sur la protection des droits des travailleurs dans les processus de sous-traitance dans l'Union européenne, Université de Gand, 2012. Les premières conclusions définitives ont été prises en considération.

69 Arrêt de la Cour du 25 octobre 2001 dans l'affaire C-49/98.

70 Arrêt de la Cour du 12 octobre 2004 dans l'affaire C-60/03.

71 Arrêt de la Cour du 9 novembre 2006 dans l'affaire C-433/04, Commission/Belgique.

72 Ragnar E Löfstedt, «*Reclaiming health and safety for all: an independent review of health and safety législation*», préface, nov. 2011.

relevant des pouvoirs publics (inspections et sanctions) et sur les mécanismes d'exécution relevant du droit privé (responsabilité solidaire). Tous ces aspects sont importants à une approche équilibrée; en négliger un reviendrait à devoir renforcer d'autres aspects de l'exécution pour atteindre un résultat similaire. C'est pourquoi ils ont tous été intégrés de manière équilibrée dans la proposition. Le système proposé de responsabilité solidaire se cantonne à la sous-traitance directe dans le secteur de la construction, où la plupart des cas de non-paiement de salaires ont été signalés. Les contractants qui ont respecté leurs obligations de diligence ne peuvent être tenus responsables, conformément à l'article 12, paragraphe 1. La responsabilité solidaire est un mécanisme d'autorégulation entre des acteurs privés, bien moins restrictif et plus proportionné que d'autres systèmes envisageables comme l'intervention exclusive de l'État au moyen d'inspections et de sanctions.

### *3.4.7. Exécution transfrontalière d'amendes et de sanctions administratives*

Compte tenu de la nature transnationale du détachement, la reconnaissance mutuelle des amendes et des sanctions ainsi que leur exécution, notamment dans l'État d'établissement de l'entreprise qui détache temporairement des travailleurs dans un autre État membre, revêtent une importance cruciale. L'absence d'un instrument commun de reconnaissance mutuelle et d'exécution est considérée comme la cause de problèmes majeurs d'exécution dans la pratique[73].

Le problème réside en partie dans le fait que le non-respect des obligations imposées par la directive 96/71/CE n'est pas sanctionné de la même façon selon l'État membre[74]. Les sanctions imposées sont de nature pénale dans un certain nombre d'États membres, sont régies par le droit administratif dans d'autres et, ailleurs encore, combinent les deux. Or, les plaintes relatives aux conditions de travail et d'emploi applicables sont principalement (voire exclusivement) de nature civile.

Certaines amendes et sanctions imposées, notamment par assistance mutuelle, ainsi que leur reconnaissance réciproque sont régies dans une certaine mesure par des instruments européens existants. Ainsi, la décision-cadre 2005/214/JAI du Conseil du 24 février 2005 concernant l'application du principe de reconnaissance mutuelle aux sanctions pécuniaires[75] prévoit la reconnaissance mutuelle des sanctions financières[76] et facilite donc leur exécution transfrontalière grâce à un système simple et efficace. Elle s'applique aussi à la reconnaissance et à l'exécution de décisions relatives à des infractions destinées à satisfaire aux obligations découlant d'instruments adoptés conformément aux traités. La reconnaissance et l'exécution de décisions portant sur des plaintes en matière civile relèvent du règlement Bruxelles I[77].

---

73 Communication de la Commission intitulée «La mise en œuvre de la directive 96/71/CE dans les États membres», COM(2003) 458 final du 25.7.2003, p. 20; rapport des services de la Commission sur la mise en œuvre de la directive 96/71/CE relative au détachement de travailleurs dans le cadre de la prestation de services, SEC(2006) 439 du 4.4.2006, p. 28 et 29.

74 Voir en savoir plus, voir le projet Cibeles: http://www.mtin.es/itss/web/Sala_de_comunicaciones/Noticias/Archivo_Noticias/2011/11/22112011_not_web_port.html.

75 JO L 76 du 22.3.2005, p. 16.

76 Y compris les amendes administratives, à condition que les décisions concernées puissent faire l'objet d'un recours devant une juridiction pénale.

77 Règlement (CE) n° 44/2001 du Conseil du 22.12.2000 relatif à la compétence judiciaire, la reconnaissance et l'exécution des décisions en matière civile et commerciale, JO L 12 du 16.1.2001.

Il n'existe pas d'instruments similaires pour les amendes et sanctions administratives qui peuvent être contestées devant des juridictions autres que pénales. Aussi, le chapitre VI (articles 13 à 16) prévoit un système d'exécution transfrontalière des amendes et sanctions de cette nature. Celui-ci s'inspire du système de recouvrement des créances de sécurité sociale établi par le règlement (CE) n° 987/2009[78], et du système de recouvrement des créances fiscales prévu par la directive 2010/24/UE[79]. Les autorités compétentes utiliseront le système IMI pour assurer la coopération et l'assistance mutuelle nécessaires.

Ledit chapitre n'a pas pour objet d'établir des règles harmonisées en matière de coopération judiciaire, de compétence judiciaire ou de reconnaissance et d'exécution des décisions en matière civile et commerciale, ni de traiter de la loi applicable. Par ailleurs, les autres actes de l'Union qui régissent ces matières sur le plan général restent applicables.

*3.4.8. Dispositions finales — Sanctions*

L'article 17 contient la clause type relative aux sanctions en cas d'infraction, qui doivent être efficaces, proportionnées et dissuasives. Pour être efficace, la sanction doit être propre à atteindre l'objectif souhaité, à savoir le respect des règles; pour être proportionnée, elle doit être en rapport avec la gravité du comportement et de ses conséquences, sans aller au-delà de ce qui est nécessaire pour réaliser l'objectif fixé; la dissuasion suppose que les sanctions constituent un moyen adéquat pour décourager toute personne de commettre l'infraction en question.

L'article 18 établit la base juridique requise pour l'utilisation du système d'information du marché intérieur (IMI) en tant que système électronique d'échange d'informations afin de faciliter la coopération administrative, tandis que l'article 19 contient les modifications techniques nécessaires du règlement IMI.

## 4. INCIDENCE BUDGÉTAIRE

La présente proposition devrait avoir des incidences sur le budget de l'Union. PROGRESS (2013) et le programme pour le changement social et l'innovation sociale (2014-2020) couvriront les coûts pour les subventions (projets, séminaires, échange de pratiques exemplaires, etc.) à hauteur de 2 millions d'euros et les coûts pour le comité d'experts en matière de détachement des travailleurs, d'un montant de 0,264 million d'euros par an. Les coûts de 0,5 million d'euros pour la réalisation d'une étude d'évaluation ex post en 2016 seront couverts par le programme pour le changement social et l'innovation. Les coûts pour les ressources humaines (0,232 million d'euros) et d'autres frais administratifs (frais de voyage: 0,01 million d'euros; conférences bisannuelles des parties prenantes: 0,36 million d'euros) seront couverts au titre de la rubrique 5 du cadre financier pluriannuel. Les détails sont exposés dans la fiche financière jointe à la présente proposition.

---

Voir le règlement (CE) n° 805/2004 du Parlement européen et du Conseil du 21.4.2004 portant création d'un titre exécutoire européen pour les créances incontestées, JO L 143 du 30.4.2004.

78 Règlement (CE) n° 987/2009 du Parlement européen et du Conseil du 16 septembre 2009 fixant les modalités d'application du règlement (CE) n° 883/2004 portant sur la coordination des systèmes de sécurité sociale, JO L 284 du 30.10.2009, en particulier ses articles 75 à 85.

79 Directive 2010/24/UE du Conseil du 16 mars 2010 concernant l'assistance mutuelle en matière de recouvrement des créances relatives aux taxes, impôts, droits et autres mesures, JO L 84 du 31.3.2010.

2012/0061 (COD)

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**

(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[80],

vu l'avis du Comité des régions[81],

après consultation du contrôleur européen de la protection des données,

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 de l'Union européenne consacrés par le traité. L'Union renforce l'application de ces principes pour garantir des conditions de concurrence égales aux entreprises et le respect des droits des travailleurs.

(2) 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. Il convient de la distinguer de la libre prestation des services, qui donne notamment le droit aux entreprises de fournir des services dans un autre État membre et, à cet effet, d'y envoyer («détacher») temporairement ses propres travailleurs pour exécuter les tâches y afférentes.

---

80 JO C du …, p. ...

81 JO C du …, p. ...

(3) Concernant les travailleurs provisoirement détachés pour l'exécution de travaux liés à la prestation de services dans un autre État membre que celui dans lequel ils exercent habituellement leur activité, 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[82] établit un socle de conditions de travail et d'emploi clairement définies, garantissant une protection minimale de ces travailleurs, qui doivent être respectées par le prestataire de services dans l'État membre d'accueil.

(4) Pour prévenir, éviter et combattre tout contournement ou violation des règles applicables par les entreprises tirant indûment ou frauduleusement parti de la libre prestation de services garantie par le traité et/ou l'application de la directive 96/71/CE, il convient d'améliorer la mise en œuvre et le suivi de la notion de détachement.

(5) Par conséquent, les éléments de fait constitutifs de la nature temporaire inhérente à la notion de détachement, qui suppose que l'employeur doit véritablement être établi dans l'État membre depuis lequel le détachement a lieu, ainsi que la relation entre la directive 96/71/CE et le règlement (CE) n° 593/2008 sur la loi applicable aux obligations contractuelles[83] (ci-après le «règlement Rome I») demandent à être clarifiés.

(6) Comme la directive 96/71/CE, la présente directive ne devrait pas porter atteinte à l'application de la loi qui, en vertu de l'article 8 du règlement Rome I, s'applique à des contrats de travail individuels, ni à celle du règlement n° 883/2004 du Parlement européen et du Conseil du 29 avril 2004 portant sur la coordination des systèmes de sécurité sociale[84] et du règlement n° 987/2009 du Parlement européen et du Conseil du 16 septembre 2009 fixant les modalités d'application du règlement (CE) n° 883/2004 portant sur la coordination des systèmes de sécurité sociale[85].

(7) Le respect de la diversité des systèmes nationaux de relations professionnelles et de l'autonomie des partenaires sociaux est reconnu explicitement par le traité[86].

(8) Les syndicats jouent un rôle important à l'égard du détachement de travailleurs dans le cadre d'une prestation de services, car les partenaires sociaux, conformément à la législation ou à la pratique nationale, peuvent déterminer (successivement ou simultanément) les taux de salaire minimal applicables[87].

(9) Pour garantir qu'un travailleur détaché est correctement rémunéré et pour autant que les indemnités propres au détachement peuvent être considérées comme faisant partie du taux de salaire minimal, il convient de ne déduire ces indemnités du salaire que si la législation nationale, des conventions collectives ou la pratique dans l'État membre d'accueil le prévoient.

---

82 JO L 18 du 21.1.1997, p. 1.
83 JO L 177 du 4.7.2008, p. 6.
84 JO L 166 du 30.4.2004, p. 1.
85 JO L 284 du 30.10.2009, p. 1.
86 Traité sur le fonctionnement de l'Union européenne, article 152.
87 Voir l'arrêt de la Cour de justice du 15.4.2008 dans l'affaire C-268/06, Impact, en particulier les points 123 et 129.

(10) Des mesures adéquates et efficaces de mise en œuvre et d'exécution sont essentielles à la protection des droits des travailleurs détachés; *a contrario*, une exécution lacunaire mine l'effet utile de la réglementation de l'Union en la matière. Une coopération étroite entre la Commission et les États membres est par conséquent fondamentale, mais l'importance des inspections du travail et des partenaires sociaux à cet égard ne doit pas pour autant être négligée.

(11) Une confiance réciproque, un esprit de coopération, un dialogue permanent et une compréhension mutuelle sont indispensables dans ce contexte.

(12) Pour favoriser une application plus efficace et uniforme de la directive 96/71/CE, il convient qu'un système électronique d'échange d'informations facilitant la coopération administrative soit mis en place et que les autorités compétentes utilisent, autant que possible, le système d'information du marché intérieur (IMI). L'application de dispositions ou d'accords bilatéraux concernant la coopération administrative ne devrait pas être exclue pour autant.

(13) La coopération administrative et l'assistance mutuelle entre les États membres devraient être conformes aux règles relatives à la protection des données à caractère personnel énoncées dans la directive 95/46/CE et, pour ce qui est de la coopération administrative par le système d'information du marché intérieur (IMI), également au règlement (CE) n° 45/2001 du Parlement européen et du Conseil du 18 décembre 2000 relatif à la protection des personnes physiques à l'égard du traitement des données à caractère personnel par les institutions et organes communautaires et à la libre circulation de ces données[88] et au règlement (UE) n° XXX concernant la coopération administrative par l'intermédiaire du système d'information du marché intérieur (le règlement «IMI»).

(14) Il convient de concrétiser davantage l'obligation, pour les États membres, de diffuser largement les informations sur les conditions de travail et d'emploi et de les rendre effectivement accessibles, non seulement aux prestataires de services d'autres États membres, mais également aux travailleurs détachés concernés.

(15) Les États membres devraient déterminer la manière dont les prestataires et les bénéficiaires de services ont ainsi accès à ces informations, en privilégiant l'utilisation d'un site web, en respectant les normes d'accessibilité correspondantes. Ces sites devraient inclure en particulier tout site mis en place conformément à la législation de l'Union en vue de promouvoir l'esprit d'entreprise et/ou le développement de la prestation transfrontalière de services.

(16) Afin de permettre la bonne application et de contrôler le respect des règles de fond régissant les conditions de travail et d'emploi des travailleurs détachés, les États membres devraient n'imposer que certaines mesures de contrôle ou formalités administratives aux entreprises détachant des travailleurs dans le cadre de la fourniture de services. De telles mesures et exigences ne peuvent être imposées que si les autorités compétentes ne peuvent s'acquitter efficacement de leur mission de surveillance sans les informations requises et que celles-ci ne peuvent être aisément obtenues auprès de l'employeur du travailleur détaché ou des autorités de l'État

---

88 JO L 8 du 12.1.2001, p. 1.

membre d'établissement du prestataire de services dans un délai raisonnable, et/ou si des mesures moins restrictives ne permettraient pas d'atteindre les objectifs des mesures nationales de contrôle jugées nécessaires.

(17) La mise en place d'un système global de mesures de prévention et de contrôle, assorties de sanctions dissuasives, destiné à déceler et à prévenir le recours frauduleux au statut d'indépendant, devrait contribuer à lutter contre l'emploi dissimulé de manière efficace.

(18) Pour améliorer et uniformiser l'application de la directive 96/71/CE, garantir son exécution dans la pratique, et pour réduire autant que possible les écarts en matière d'application et d'exécution dans l'Union, il convient que les États membres veillent à mener des inspections efficaces et appropriées sur leur territoire.

(19) Les inspections nationales du travail, les partenaires sociaux et les autres organes de contrôle jouent un rôle déterminant à cet égard et il convient qu'ils le conservent.

(20) Pour tenir compte de manière flexible de la diversité des marchés du travail et des relations professionnelles, les États membres peuvent exceptionnellement charger d'autres intervenants ou instances de la surveillance relative à certaines conditions de travail et d'emploi des travailleurs détachés, sous réserve que ceux-ci assurent aux intéressés un niveau de protection équivalent et remplissent leur mission de manière non discriminatoire et objective.

(21) Les services d'inspection des États membres et autres organes de surveillance et d'exécution recourent aux dispositifs de coopération et d'échange d'informations prévus par la législation en vigueur afin de vérifier si les dispositions applicables aux travailleurs détachés sont respectées.

(22) Les États membres sont particulièrement encouragés à mettre en place une approche plus intégrée en matière d'inspections du travail. La nécessité de définir des normes communes dans l'optique de la mise en place de méthodes, de pratiques et de normes minimales comparables à l'échelon de l'Union devrait également être examinée.

(23) Afin de faciliter l'exécution de la directive 96/71/CE et d'en assurer une application plus efficace, il convient de prévoir des mécanismes de recours efficaces permettant aux travailleurs détachés de porter plainte ou d'engager des poursuites, directement ou par l'intermédiaire de tiers désignés, tels que des syndicats ou autres associations et des institutions gérées conjointement par les partenaires sociaux. Ces mécanismes seraient applicables sans préjudice des règles nationales de procédure concernant la représentation et la défense devant les tribunaux.

(24) Compte tenu de la fréquence de la sous-traitance dans la construction et en vue de protéger les droits des travailleurs détachés, il est nécessaire, dans ce secteur, de veiller à ce que, à tout le moins, le contractant dont l'employeur est un sous-traitant direct puisse être tenu, en sus ou en lieu et place de l'employeur, de payer aux travailleurs détachés les taux de salaire minimal nets dus et tout arriéré de salaire ou de cotisations à des fonds ou institutions gérés conjointement par les partenaires sociaux et réglementés par la loi ou par une convention collective, dans la mesure où ceux-ci relèvent de l'article 3, paragraphe 1, de la directive 96/71/CE. Le contractant n'est pas tenu responsable s'il a fait preuve de diligence raisonnable, ce qui peut consister en

des mesures de prévention concernant les preuves apportées par le sous-traitant, notamment, le cas échéant, sur la base d'informations émanant des autorités nationales.

(25) Dans des cas spécifiques, d'autres contractants peuvent, conformément à la législation et aux pratiques nationales, être également tenus responsables du non-respect des obligations découlant de la présente directive, ou leur responsabilité peut être limitée après consultation des partenaires sociaux au niveau national ou sectoriel.

(26) L'obligation d'imposer une exigence de responsabilité au contractant lorsque le sous-traitant direct est un prestataire de services, établi dans un autre État membre, qui détache travailleurs est justifiée par l'intérêt supérieur de la protection sociale des travailleurs. Les travailleurs détachés peuvent ne pas être dans la même situation que les travailleurs employés par un sous-traitant direct établi dans le même État membre que le contractant du point de vue de la possibilité de réclamer le paiement d'arriérés de salaire ou le remboursement de taxes ou cotisations sociales indûment retenues.

(27) Les différences entre les systèmes des États membres en ce qui concerne l'exécution d'amendes ou de sanctions administratives imposées dans des situations comportant une dimension transfrontalière sont préjudiciables au bon fonctionnement du marché intérieur, et risquent de rendre très difficile, voire impossible, de garantir aux travailleurs détachés un niveau de protection équivalent dans toute l'Union.

(28) L'exécution effective des règles de fond régissant le détachement de travailleurs dans le cadre d'une prestation de services devrait être assurée par une action spécifique axée sur l'exécution transfrontalière des amendes et sanctions administratives imposées. Le rapprochement des législations des États membres en la matière est donc une condition préalable essentielle afin de garantir, aux fins du bon fonctionnement du marché intérieur, un niveau de protection plus élevé, équivalent et comparable.

(29) L'adoption de règles communes en matière d'assistance mutuelle et de soutien à l'égard des mesures d'exécution et des coûts y afférents, ainsi que l'adoption d'exigences uniformes pour la notification des décisions relatives aux sanctions et amendes administratives infligées, devraient résoudre plusieurs problèmes pratiques liés à l'exécution transfrontalière et garantir l'amélioration de la communication et de l'exécution des décisions de ce type émanant d'un autre État membre.

(30) Sans préjudice de la mise en place de règles plus uniformes pour l'exécution transfrontalière des sanctions et amendes, ainsi que de la nécessité d'instaurer plus de critères communs pour les procédures de suivi en cas de non-paiement de ces dernières, ces dispositions ne devraient pas porter atteinte à la compétence des États membres en ce qui concerne la détermination de leur système de sanctions et d'amendes ainsi que des mesures de recouvrement prévues par leur législation interne.

(31) La présente directive n'a pas pour objet d'établir des règles harmonisées en matière de coopération judiciaire, de compétence judiciaire ou de reconnaissance et d'exécution des décisions en matière civile et commerciale, ni de traiter de la loi applicable.

(32) Les États membres devraient prévoir des mesures appropriées en cas de non-respect des obligations prévues par la présente directive, y compris des procédures

administratives et judiciaires, et devraient instaurer des sanctions efficaces, proportionnées et dissuasives pour toute violation de ces obligations.

(33) La présente directive respecte les droits fondamentaux et observe les principes reconnus par la Charte des droits fondamentaux de l'Union européenne, notamment la protection des données à caractère personnel (article 8), la liberté professionnelle et le droit de travailler (article 15), la liberté d'entreprise (article 16), le droit de négociation et d'actions collectives (article 28), les conditions de travail justes et équitables (article 31), le droit à un recours effectif et à accéder à un tribunal impartial (article 47), et elle doit être appliquée conformément à ces droits et à ces principes.

(34) Étant donné que l'objectif de la présente directive, à savoir mettre en place un cadre commun général de dispositions, de mesures et de mécanismes de contrôle pour améliorer et uniformiser la mise en œuvre, l'application et l'exécution des dispositions de la directive 96/71/CE dans la pratique, ne peut pas être réalisé de manière suffisante par les États membres et peut donc, en raison de l'ampleur ou des effets de l'action, être mieux réalisé au niveau de l'Union, celle-ci peut agir, conformément au principe de subsidiarité consacré à l'article 5 du traité de l'Union européenne. Conformément au principe de proportionnalité tel qu'énoncé audit article, la présente directive n'excède pas ce qui est nécessaire pour atteindre cet objectif,

ONT ADOPTÉ LA PRÉSENTE DIRECTIVE:

# CHAPITRE I
# DISPOSITIONS GÉNÉRALES

*Article premier*
*Objet*

1. La présente directive instaure un cadre commun général 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 dans la pratique des dispositions de la directive 96/71/CE, ainsi que les mesures visant à prévenir et à sanctionner toute violation et tout contournement des règles applicables.

   La présente directive vise à garantir le respect du niveau approprié de protection minimale des droits des travailleurs détachés pour une prestation transfrontalière de services, tout en facilitant l'exercice de la liberté de prestation de services pour les prestataires de services et en favorisant une concurrence loyale entre ces derniers.

2. La présente directive ne porte pas préjudice de quelque manière que ce soit à l'exercice des droits fondamentaux reconnus par les États membres et le droit de l'Union, notamment le droit ou la liberté de faire grève ou d'entreprendre d'autres actions prévus par les systèmes de relations du travail propres aux États membres, conformément à la législation et aux pratiques nationales. La présente directive n'affecte pas non plus le droit de négocier, de conclure et d'appliquer des conventions collectives et de mener des actions collectives conformément aux législations et pratiques nationales.

*Article 2*
*Définitions*

Aux fins de la présente directive, on entend par:

(a) «autorité compétente», une autorité désignée par un État membre pour remplir les fonctions prévues par la présente directive;

(b) «autorité requérante», l'autorité compétente d'un État membre qui formule une demande d'assistance, d'information, de notification ou de recouvrement concernant une sanction ou une amende, telle que visée au chapitre V;

(c) «autorité requise», l'autorité compétente d'un État membre à laquelle une demande d'assistance, d'information, de notification ou de recouvrement est adressée.

*Article 3*
*Prévention des abus et contournements*

1. Aux fins de la mise en œuvre, de l'application et de l'exécution de la directive 96/71/CE, les autorités compétentes prennent en considération les éléments de fait caractérisant les activités exercées par une entreprise dans l'État dans lequel elle est établie, afin de déterminer si elle exerce réellement des activités substantielles autres que celles relevant uniquement de la gestion interne ou administrative. Ces éléments sont notamment:

   (a) le lieu où sont implantés le siège statutaire et l'administration centrale de l'entreprise, où elle a des bureaux, paye des impôts, est autorisée à exercer son activité ou est affiliée à la chambre de commerce ou à des organismes professionnels;

   (b) le lieu de recrutement des travailleurs détachés;

   (c) le droit applicable aux contrats conclus par l'entreprise avec ses salariés, d'une part, et avec ses clients, d'autre part;

   (d) le lieu où l'entreprise exerce l'essentiel de son activité commerciale et où elle emploie du personnel administratif;

   (e) le nombre anormalement réduit de contrats exécutés et/ou le montant du chiffre d'affaires réalisé dans l'État membre d'établissement.

   L'appréciation de ces éléments est adaptée à chaque cas spécifique et tient compte de la nature des activités exercées par l'entreprise dans l'État membre d'établissement.

2. Afin d'apprécier si un travailleur détaché accomplit temporairement son travail dans un État membre autre que celui dans lequel il travaille habituellement, il convient d'examiner tous les éléments de fait qui caractérisent ses tâches et sa situation.
   Ces éléments sont notamment:

   (f) les tâches sont accomplies dans un autre État membre pour une durée limitée;

(g) le travailleur est détaché dans un État membre autre que celui dans lequel ou depuis lequel il accomplit habituellement son travail, conformément au règlement (CE) n° 593/2008 et/ou à la convention de Rome;

(h) le travailleur détaché retourne ou est censé reprendre son activité dans l'État membre à partir duquel il a été détaché après l'achèvement des travaux ou au terme de la prestation de services pour lesquels il a été détaché;

(i) le voyage, la nourriture et l'hébergement sont assurés ou pris en charge par l'employeur détachant le travailleur et, le cas échéant, les modalités y afférentes; et

(j) toute période répétée antérieure au cours de laquelle le poste a été occupé par le même ou un autre travailleur (détaché).

Tous les éléments factuels énumérés ci-dessus n'ont qu'une valeur indicative dans l'évaluation globale qu'il convient d'effectuer et ne saurait donc être appréciés isolément. Les critères sont adaptés à chaque cas spécifique et tiennent compte des spécificités de la situation.

# CHAPITRE II
# ACCÈS À L'INFORMATION

*Article 4*
*Rôle des bureaux de liaison*

Aux fins de la de la présente directive, les États membres désignent, conformément à la législation ou aux pratiques nationales, une ou plusieurs autorités compétentes, qui peuvent comprendre le ou les bureaux de liaison visés à l'article 4 de la directive 96/71/CE.

Les coordonnées des autorités compétentes sont communiquées à la Commission et aux autres États membres. La Commission publie et met régulièrement à jour la liste des autorités compétentes et des bureaux de liaison.

*Article 5*
*Un meilleur accès à l'information.*

1. Les États membres prennent les mesures appropriées pour que les informations concernant les conditions de travail et d'emploi visées à l'article 3 de la directive 96/71/CE, qui doivent être appliquées et respectées par les prestataires de services, soient largement diffusées, claires, complètes et facilement accessibles à distance et par voie électronique, dans des formats et selon des normes web garantissant un accès aux personnes handicapées, et veillent à ce que les bureaux de liaison ou les autres organismes nationaux compétents visés à l'article 4 de ladite directive soient en mesure de s'acquitter efficacement de leurs tâches.

2. Pour améliorer encore l'accès à l'information, les États membres:

(a) exposent clairement sur des sites web nationaux, de manière détaillée et conviviale et dans un format accessible, les conditions de travail et d'emploi et/ou les dispositions de leur législation (nationale et/ou régionale) applicables aux travailleurs détachés sur leur territoire;

(b) prennent les mesures nécessaires pour une large diffusion en ligne des informations sur les conventions collectives applicables (et les personnes concernées) ainsi que les conditions de travail et d'emploi qui doivent être appliquées par les prestataires de services d'autres États membres, conformément à la directive 96/71/CE; il convient à cet égard d'indiquer, dans la mesure du possible, des liens vers des sites existants et d'autres points de contact, notamment les partenaires sociaux compétents;

(c) diffusent ces informations auprès des travailleurs et des prestataires de services dans des langues autres que celle(s) du pays dans lequel les services sont fournis, si possible sous la forme d'une brochure synthétique présentant les principales conditions d'emploi et de travail applicables et, sur demande, dans un format accessible aux personnes handicapées;

(d) améliorent l'accessibilité et la clarté des informations fournies sur les sites web nationaux;

(e) indiquent, si possible, le nom d'une personne de contact au bureau de liaison chargée de traiter les demandes d'information;

(f) tiennent à jour les informations fournies dans les fiches pays.

3. La Commission continuera à apporter son soutien aux États membres dans ce domaine.

4. Lorsque, conformément à la législation, aux traditions et aux pratiques nationales, les conditions de travail et d'emploi visées à l'article 3 de la directive 96/71/CE sont fixées par des conventions collectives conformément à l'article 3,paragraphes 1 et 8, de ladite directive, les États membres devraient veiller à ce que les partenaires sociaux soient tenus d'en avoir connaissance et de rendre accessible aux prestataires de services d'autres États membres et aux travailleurs détachés les informations pertinentes, qui doivent être facilement consultables et transparentes, notamment en ce qui concerne les éléments constitutifs du taux de salaire minimal, la méthode de calcul de la rémunération due et les critères de classification dans les différentes catégories de salaire.

# CHAPITRE III
# COOPÉRATION ADMINISTRATIVE

*Article 6*
*Assistance mutuelle — Principes généraux*

1. Les États membres travaillent en étroite coopération et s'apportent une assistance mutuelle afin de faciliter la mise en œuvre, l'application et l'exécution dans la pratique de la présente directive.

2. La coopération des États membres consiste en particulier à répondre aux demandes d'information motivées et aux demandes de vérification, d'inspection et d'enquête émanant des autorités compétentes en ce qui concerne les situations de détachement visées à l'article 1er, paragraphe 3, de la directive 96/71/CE, notamment en lien avec une violation des règles applicables en matière de détachement des travailleurs ou à d'éventuelles activités transnationales illégales.

3. Pour répondre à une demande d'assistance des autorités compétentes d'un autre État membre, les États membres veillent à ce que les prestataires établis sur leur territoire communiquent à leurs autorités compétentes toute information nécessaire au contrôle de leurs activités, conformément au droit national.

4. En cas de difficultés à satisfaire à une demande d'information ou à procéder à des vérifications, inspections ou enquêtes, l'État membre requis avertit rapidement l'État membre requérant en vue de trouver une solution.

5. Les États membres fournissent les informations demandées par d'autres États membres ou par la Commission par voie électronique dans les plus brefs délais et, en tout état de cause, dans les deux semaines suivant la réception de la demande.

   Un mécanisme d'urgence spécifique est utilisé pour des situations particulières où un État membre prend connaissance de circonstances particulières qui requièrent une action rapide. En pareil cas, l'information requise est fournie dans les 24 heures.

6. Les États membres veillent à ce que les registres dans desquels les prestataires de services sont inscrits, qui peuvent être consultés par leurs autorités compétentes nationales, puissent aussi être consultés dans les mêmes conditions par les autorités compétentes d'autres États membres.

7. Les États membres assurent la confidentialité des informations qu'ils échangent. Les informations échangées ne sont utilisées qu'aux fins pour lesquelles elles ont été demandées.

8. La coopération et l'assistance mutuelle en matière administrative sont fournies à titre gracieux.

9. La Commission et les autorités compétentes collaborent étroitement en vue d'examiner les difficultés qui pourraient survenir dans l'application de l'article 3, paragraphe 10, de la directive 96/71/CE.

*Article 7*
*Rôle de l'État membre d'établissement*

1. L'État membre d'établissement du prestataire de services continue d'assurer sa mission de contrôle et de suivi et prend les mesures de surveillance ou d'exécution nécessaires, conformément à la législation, aux pratiques et aux procédures administratives nationales, en ce qui concerne les travailleurs détachés dans un autre État membre.

2. Dans les circonstances visées à l'article 3, paragraphes 1 et 2, et à l'article 9, paragraphe 1, l'État membre d'établissement du prestataire de services est tenu d'assister l'État membre dans lequel le détachement a lieu pour veiller au respect des conditions applicables en vertu de la directive 96/71/CE et de la présente directive. L'État membre d'établissement du prestataire de services doit, de sa propre initiative, communiquer à l'État membre dans lequel le détachement a lieu toutes les informations pertinentes visées à l'article 3, paragraphes 1 et 2, et à l'article 9, paragraphe 1, lorsqu'il a connaissance de faits spécifiques indiquant d'éventuelles irrégularités.

3. Les autorités compétentes de l'État membre d'accueil peuvent également demander aux autorités compétentes de l'État membre d'établissement, pour chaque prestation ou prestataire de services, de fournir des informations concernant la légalité de l'établissement et la bonne conduite du prestataire, ainsi que l'absence de toute infraction aux règles applicables. Les autorités compétentes de l'État membre d'établissement communiquent ces informations conformément à l'article 6.

4. L'obligation visée aux paragraphes 1 et 2 n'a pas pour conséquence que l'État membre d'établissement est contraint de procéder à des vérifications et des contrôles des faits sur le territoire de l'État membre d'accueil, où le service est fourni. Ces vérifications et contrôles sont, en tant que de besoin, effectués par les autorités de l'État membre d'accueil à la demande des autorités compétentes de l'État membre d'établissement, conformément à l'article 10 et dans le respect des prérogatives en matière de surveillance établies par la législation nationale, des pratiques et des procédures administratives de l'État membre d'accueil, ainsi que du droit de l'Union.

*Article 8*
*Mesures d'accompagnement*

1. Les États membres prennent, avec l'aide de la Commission, des mesures d'accompagnement visant à développer, faciliter et encourager les échanges entre les fonctionnaires chargés de mettre en œuvre la coopération administrative et l'assistance mutuelle ainsi que de veiller au respect et à l'exécution de la réglementation applicable.

2. La Commission évalue l'opportunité d'un soutien financier dans l'optique d'améliorer encore la coopération administrative et d'accroître la confiance mutuelle par l'intermédiaire de projets, notamment en faveur de l'échange de fonctionnaires et de la formation, ainsi que d'élaborer, de favoriser et de promouvoir des pratiques exemplaires, y compris des partenaires sociaux au niveau de l'Union, telles que le développement et l'actualisation de bases de données ou de sites internet communs

contenant des informations générales ou sectorielles concernant les conditions de travail et d'emploi applicables.

# CHAPITRE IV
# CONTRÔLE DU RESPECT DES DISPOSITIONS APPLICABLES

*Article 9*
*Mesures nationales de contrôle*

1. Les États membres ne peuvent imposer que les exigences administratives et les mesures de contrôle suivantes:

(g) 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; cette déclaration ne peut porter que sur l'identité du prestataire de services, la présence d'un ou plusieurs travailleurs détachés clairement identifiables ainsi que l'effectif prévu, la durée prévue et le lieu de leur séjour, ainsi que les services justifiant le détachement;

(h) l'obligation, pour toute la durée du détachement, de conserver ou de fournir, au format papier ou électronique, les documents ci-après, et/ou d'en garder des copies: le contrat de travail (ou de tout document équivalent au sens de la directive 91/533/CEE, y compris, s'il y a lieu, les informations supplémentaires visées à l'article 4 de ladite directive), les fiches de paie, les relevés d'heures et les preuves du paiement des salaires ou des copies de documents équivalents; ces documents doivent être conservés en un lieu accessible et clairement identifié du territoire de l'État de détachement, comme le lieu de travail ou le site de construction ou encore, pour les travailleurs mobiles du secteur des transports, la base d'opération ou le véhicule avec lequel le service est fourni;

(i) il peut être justifié d'imposer la fourniture d'une traduction des documents visés au point b), à condition que ces documents ne soient pas trop long et soient habituellement établis sur la base de formulaires standard;

(j) l'obligation de désigner, pour la durée de la prestation des services, une personne de contact pour négocier au nom de l'employeur, si nécessaire, avec les partenaires sociaux compétents dans l'État membre dans lequel le détachement a lieu, conformément à la législation et aux pratiques nationales.

2. Les États membres veillent à ce que les procédures et les formalités liées au détachement de travailleurs puissent être facilement effectuées par les entreprises, dans la mesure du possible à distance et par voie électronique.

3. Dans les trois ans suivant la date visée à l'article 20, l'opportunité d'appliquer des mesures nationales de contrôle est réexaminée à la lumière de l'expérience acquise et de l'efficacité du système de coopération et d'échange d'informations, de l'élaboration de documents standardisés plus uniformes, de la mise en place de normes ou de

principes communs pour les inspections dans le domaine du détachement de travailleurs, ainsi que des progrès technologiques, dans l'optique de proposer des modifications s'il y a lieu.

*Article 10*
*Inspections*

1. Les États membres veillent à ce que des mesures de vérification et des mécanismes de contrôle appropriés soient mis en place et des inspections efficaces et adéquates effectuées sur leur territoire pour s'assurer du respect des dispositions et règles établies par la directive 96/71/CE et d'en garantir ainsi l'application et l'exécution correctes. Ces inspections se fondent principalement sur une analyse des risques réalisée régulièrement par les autorités compétentes. Celle-ci doit 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 tient compte de la réalisation de projets d'infrastructure majeurs, des problèmes et besoins particuliers de secteurs spécifiques, des antécédents en matière d'infraction, ainsi que de la vulnérabilité de certains groupes de travailleurs.

2. Les États membres veillent à ce que les inspections et les contrôles destinés à vérifier le respect de la directive 96/71/CE ne soient ni discriminatoires ni disproportionnés.

3. Si, au cours de ces inspections et à la lumière des critères visés à l'article 3, des informations s'avèrent nécessaires, l'État membre où le service est fourni et l'État membre d'établissement doivent agir conformément aux règles de coopération administrative — autrement dit, les autorités compétentes collaborent conformément règles et principes établis aux articles 6 et 7.

4. Dans les États membres où, conformément à la législation et aux pratiques nationales, la définition des conditions de travail et d'emploi des travailleurs détachés visées à l'article 3 de la directive 96/71/CE, notamment le taux de salaire minimal et le temps de travail, relève de la responsabilité du personnel d'encadrement et de la main-d'œuvre, ceux-ci peuvent également contrôler, au niveau approprié et suivant les conditions établies par les États membres, l'application des conditions de travail et d'emploi des travailleurs détachés pertinentes, sous réserve qu'un niveau de protection adéquat, équivalent à celui résultant de la directive 96/71/CE et de la présente directive, soit garanti.

5. Les États membres dans lesquels les services d'inspection du travail ne sont pas compétents en matière de contrôle et de surveillance des conditions de travail et d'emploi des travailleurs détachés peuvent, à titre exceptionnel, après consultation des partenaires sociaux au niveau national, établir ou maintenir des dispositions garantissant le respect de ces conditions pour autant que celles-ci offrent aux personnes concernées un niveau adéquat de protection, équivalent à celui résultant de la directive 96/71/CE et de la présente directive.

# CHAPITRE V
# EXÉCUTION

*Article 11*
*Défense des droits – Facilitation des plaintes – Arriérés de paiement*

1. Aux fins de l'exécution des obligations établies par l'article 6 de la directive 96/71/CE et par la présente directive, les États membres veillent à disposer de mécanismes efficaces permettant à un travailleur détaché de porter plainte directement contre son employeur et d'engager une procédure judiciaire ou administrative, également dans l'État membre sur le territoire duquel le travailleur est ou a été détaché, lorsque ce dernier considère avoir subi une perte ou un préjudice du fait du non-respect des règles applicables, et ceci même après le terme de la relation dans le cadre de laquelle le manquement est censé avoir eu lieu.

2. Le paragraphe 1 s'applique sans préjudice de la compétence des tribunaux des États membres telle qu'établie, en particulier, par les instruments applicables du droit de l'Union ou les conventions internationales.

3. Les États membres veillent à ce que les syndicats et autres parties tierces, comme les associations, les organisations et toute entité légale ayant, conformément aux critères établis par le droit national, un intérêt légitime à voir garanti le respect des dispositions de la présente directive, puissent, pour le compte ou à l'appui du travailleur détaché ou de son employeur, avec son approbation, engager une procédure judiciaire ou administrative en vue de l'application de la présente directive ou de l'exécution des obligations qui en découlent.

4. Les paragraphes 1 et 3 s'appliquent sans préjudice des règles nationales relatives aux délais de prescription ou aux délais prévus pour l'introduction d'actions similaires et des règles nationales de procédure concernant la représentation et la défense devant les tribunaux.

5. Les États membres veillent à la mise en place de mécanismes garantissant que les travailleurs détachés peuvent:

   (k) récupérer toute rémunération impayée, due en vertu des conditions de travail et d'emploi applicables visées à l'article 3 de la directive 96/71/CE;

   (l) bénéficier du remboursement de tout montant excessif, eu égard à la rémunération nette ou à la qualité de l'hébergement, retenu ou déduit du salaire pour l'hébergement fourni par l'employeur.

   Le présent paragraphe s'applique aussi dans les cas où les travailleurs sont revenus de l'État membre dans lequel le détachement a eu lieu.

*Article 12*
*Sous-traitance — Responsabilité solidaire*

1. En ce qui concerne les activités dans le domaine de la construction visées à l'annexe de la directive 96/71/CE, pour toutes les situations de détachement couvertes par l'article 1er, paragraphe 3, de la directive 96/71/CE, les États membres veillent de manière non discriminatoire, pour ce qui est de la protection des droits équivalents des employés des sous-traitants directs établis sur son territoire, à ce que le contractant dont l'employeur (prestataire de services, agence d'intérim ou de placement) est un sous-traitant direct puisse, en sus ou en lieu et place de l'employeur, être tenu responsable par le travailleur détaché et/ou tout fonds ou institution géré conjointement par les partenaires sociaux pour le non-paiement:

   (m) de toute rémunération nette impayée correspondant au taux de salaire minimal ou de toute contribution due à des fonds ou institutions gérés conjointement par les partenaires sociaux, dans la mesure où elle relève de l'article 3, paragraphe 1, de la directive 96/71/CE;

   (n) de tout arriéré ou de toute taxe ou cotisation sociale indûment retenue sur le salaire du travailleur détaché.

   La responsabilité visée dans le présent paragraphe est limitée aux droits du travailleur acquis dans le cadre de la relation contractuelle entre le contractant et son sous-traitant.

2. Les États membres prévoient qu'un contractant ayant fait preuve de la diligence voulue n'est pas responsable au titre du paragraphe 1. Les systèmes correspondants sont appliqués de manière transparente, non discriminatoire et proportionnée. Ils peuvent impliquer les mesures de prévention prises par le contractant concernant la preuve, fournie par le sous-traitant, des conditions de travail principales appliquées aux travailleurs détachés, telles que visées à l'article 3, paragraphe 1, de la directive 96/71/CE, y compris les fiches de paie et le paiement des salaires, le respect des obligations en matière de sécurité sociale et/ou de fiscalité dans l'État membre d'établissement et l'observation des règles applicables au détachement de travailleurs.

3. Les États peuvent, dans le respect du droit de l'Union et de manière non discriminatoire et proportionnée, prévoir des règles plus strictes en matière de responsabilité dans le droit national en ce qui concerne l'étendue et la portée de la responsabilité du sous-traitant. Les États membres peuvent également, dans le respect du droit de l'Union, prévoir cette responsabilité dans des secteurs autres que ceux énumérés dans l'annexe à la directive 96/71/CE. Dans ces cas, les États membres peuvent prévoir qu'un contractant qui s'est acquitté des obligations de diligence telles que définies par le droit national n'est pas responsable.

4. Dans les trois ans suivant la date visée à l'article 20, la Commission, en consultation avec les États membres et les partenaires sociaux au niveau de l'Union européenne, réexamine l'application du présent article en vue d'en proposer la modification s'il y a lieu.

# CHAPITRE VI
# EXÉCUTION TRANSFRONTALIÈRE D'AMENDES ET DE SANCTIONS ADMINISTRATIVES

*Article 13*
*Principes généraux — Assistance et reconnaissance mutuelles*

1. Sans préjuger des moyens qui sont ou peuvent être prévus par le droit de l'Union, les principes d'assistance et de reconnaissance mutuelles, ainsi que les mesures et procédures prévues par le présent article s'appliquent à l'exécution transfrontalière des amendes et sanctions administratives infligées en cas de non-respect des règles applicables dans un État membre par un prestataire de services établi dans un autre État membre.

2. L'autorité requérante peut, conformément à la législation, à la réglementation et aux pratiques administratives en vigueur dans son État membre, demander à l'autorité compétente d'un autre État membre d'exécuter une sanction ou une amende ou de notifier une décision infligeant une sanction ou une amende, dans la mesure où la législation, la réglementation et les pratiques administratives en vigueur dans l'État membre de l'autorité requise permettent une telle action pour des plaintes ou décisions similaires.

   L'autorité compétente de l'État membre requérant veille à ce que la demande d'exécution ou de notification d'une sanction ou d'une amende soit conforme à la réglementation en vigueur dans cet État membre, tandis que l'autorité requise compétente veille à ce que l'exécution ou la notification dans l'État membre requis soit conforme à la législation, à la réglementation et aux pratiques administratives en vigueur dans ce dernier.

   L'autorité requérante ne peut formuler une demande d'exécution ou de notification d'une sanction ou d'une amende si et tant que l'amende ou la sanction, ainsi que la plainte correspondante et/ou l'acte permettant son exécution dans l'État membre requérant sont contestés dans cet État membre.

*Article 14*
*Demande d'exécution, d'information ou de notification*

1. Après que l'autorité requérant a présenté une demande d'exécution d'une sanction ou d'une amende, ou de notification d'une décision infligeant une sanction ou une amende, l'autorité requise fournit toute information et l'assistance nécessaire à l'autorité requérante aux fins de l'exécution de cette amende ou sanction, ainsi que, dans la mesure du possible, de l'examen de la plainte correspondante.

   La demande d'information concernant l'exécution d'une sanction ou d'une amende et la notification d'une décision à ce sujet contient au minimum:

   (o) le nom et l'adresse du destinataire, ainsi que toute autre donnée ou information pertinente aux fins de l'identification de celui-ci;

(p) l’objet de la notification ou de la demande d’exécution, la période au cours de laquelle celle-ci doit être appliquée et toute date pertinente dans le processus d'exécution;

(q) une description de la nature et du montant de l'amende ou de la nature de la sanction, ainsi que de la plainte correspondante et des éléments qui la composent;

(r) tout autre renseignement ou document pertinent, notamment de nature juridique, concernant la plainte, l'amende ou la sanction; et

(s) le nom, l’adresse et les coordonnées de l'autorité compétente chargée de l'évaluation de l'amende ou de la sanction et, s'il est différent, de l'organisme compétent auprès duquel des informations complémentaires peuvent être obtenues concernant la sanction ou l'amende et les possibilités de contestation de l'obligation de paiement ou de la décision qui inflige celle-ci.

2. Aux fins de l’exécution d'une sanction ou d'une amende ou de la notification de la décision infligeant une sanction ou une amende dans l’État membre requis, toute amende ou sanction ayant fait l'objet d'une demande d’exécution ou de notification doit être traitée comme s'il s'agissait d'une amende ou d'une sanction émanant de l’État membre requis.

3. L'autorité requise informe sans délai l'autorité requérante de la suite donnée à sa demande de notification ou d’exécution et, plus particulièrement, de la date à laquelle la décision ou l'acte a été transmis au destinataire.

L’autorité requise informe également l’autorité requérante des motifs de rejet d'une demande d'information, d’exécution ou de notification.

*Article 15*
*Suspension de la procédure*

1. Si, au cours de la procédure d’exécution ou de notification, l'amende, la sanction ou la plainte correspondante sont contestées par le prestataire de services concerné ou par une partie intéressée, la procédure d'exécution transfrontalière de l'amende ou de la sanction infligée est suspendue dans l'attente de la décision de l'autorité nationale compétente en la matière.

L'autorité requérante notifie sans délai cette contestation à l'autorité requise.

2. Les litiges concernant les mesures exécutoires adoptées dans l’État membre requis ou la validité d’une notification effectuée par une autorité compétente dudit État membre sont portés devant l’instance compétente ou les autorités judiciaires de ce dernier, conformément à ses dispositions législatives et réglementaires.

*Article 16*
*Coûts*

1. L'autorité requise transfère à l'autorité requérante les montants recouvrés au titre des amendes ou sanctions visées dans le présent chapitre.

   L'autorité requise peut effectuer le recouvrement auprès de la personne physique ou morale concernée et retenir les frais supportés à cet égard, conformément à la législation, à la réglementation et aux procédures ou pratiques administratives de l'État membre requis qui sont applicables à des plaintes similaires.

2. Les États membres renoncent à se réclamer mutuellement le remboursement des coûts résultant de l'assistance qu'ils se prêtent en vertu de la présente directive, ou résultant de l'application celle-ci.

   Lorsque le recouvrement présente une difficulté particulière ou porte sur un montant très élevé, les autorités requérante et requise peuvent convenir de modalités de remboursement *ad hoc*.

3. Nonobstant les dispositions du paragraphe 2, l'autorité compétente de l'État membre requérant demeure responsable, à l'égard de l'État membre requis, de tous les frais supportés et de toutes les pertes subies du fait d'actions reconnues comme infondées au regard de la substance de l'amende ou de la sanction, de la validité de l'acte émis par l'autorité requérante aux fins de l'exécution, et/ou de toute mesure conservatoire prise par l'autorité requérante.

# CHAPITRE VII
# DISPOSITIONS FINALES

*Article 17*
*Sanctions*

Les États membres établissent le régime de sanctions applicable en cas d'infraction aux dispositions nationales adoptées en vertu de la présente directive et prennent toutes les mesures nécessaires pour que lesdites dispositions soient appliquées et respectées. Les sanctions ainsi prévues doivent être effectives, proportionnées et dissuasives. Les États membres notifient ces dispositions à la Commission le [….. date de transposition] au plus tard. Ils notifient à la Commission sans délai toute modification ultérieure de celles-ci.

*Article 18*
*Système d'information du marché intérieur*

1. La coopération administrative et l'assistance mutuelle entre les autorités compétentes des États membres visées aux articles 6 et 7, à l'article 10, paragraphe 3, et aux

articles 13, 14 et 15, sont réalisées au moyen du système d'information du marché intérieur (IMI), institué par [référence au règlement IMI][89].

2. Les États membres peuvent continuer d'appliquer les accords bilatéraux de coopération administrative entre leurs autorités compétentes en ce qui concerne l'application et la surveillance des conditions de travail et d'emploi applicables aux travailleurs détachés visées à l'article 3 de la directive 96/71/CE, pour autant que ces accords ne portent pas atteinte aux droits et obligations des travailleurs et des entreprises concernées.

3. Dans le cadre des accords bilatéraux visés au paragraphe 2, les autorités compétentes des États membres utilisent l'IMI autant que possible. En tout état de cause, si une autorité compétente dans l'un des États membres concernés a recours à l'IMI, celui-ci doit être utilisé pour tout suivi requis et prend le pas sur les mécanismes de coopération administrative et d'assistance mutuelle prévus par un accord bilatéral.

*Article 19*
*Modification du [règlement IMI]*

Les points suivants sont ajoutés à l'annexe I du *[règlement IMI]*:

1. directive 96/71/CE du Parlement européen et du Conseil concernant le détachement de travailleurs effectué dans le cadre d'une prestation de services[90]: article 4;

2. directive xxxx/xx/UE 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[91]: articles 6 et 7, article 10, paragraphe 3, et articles 13, 14 et 15.

*Article 20*
*Transposition*

1. Les États membres mettent en vigueur les dispositions législatives, réglementaires et administratives nécessaires pour se conformer à la présente directive dans les 2 ans suivant l'entrée en vigueur de celle-ci. Ils communiquent immédiatement à la Commission le texte de ces dispositions ainsi qu'un tableau de correspondance entre ces dispositions et 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

---

89 L'IMI est une application en ligne sécurisée qui permet aux autorités nationales, régionales et locales de communiquer facilement et rapidement avec leurs homologues étrangers. Il a été financé par le programme IDABC (fourniture interopérable de services paneuropéens d'administration en ligne aux administrations publiques, aux entreprises et aux citoyens). Voir la proposition de règlement du Parlement européen et du Conseil concernant la coopération administrative par l'intermédiaire du système d'information du marché intérieur («règlement IMI»), COM(2011) 522 final du 29.8.2011

90 JO L 18 du 21.1.1997.

91 Référence JO

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 couvert par la présente directive.

*Article 21*
*Rapport*

Au plus tard cinq ans après l'expiration du délai de transposition, la Commission fait rapport au Parlement européen, au Conseil et au Comité économique et social européen de la mise en œuvre des dispositions de la présente directive et formule, s'il y a lieu, des propositions appropriées.

*Article 22*

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

*Article 23*
*Destinataires*

Les États membres sont destinataires de la présente directive.

Fait à Bruxelles, le 21.3.2012

| | |
|---|---|
| *Par le Parlement européen* | *Par le Conseil* |
| *Le président* | *Le président* |

# FICHE FINANCIÈRE LÉGISLATIVE

## 1. CADRE DE LA PROPOSITION/DE L'INITIATIVE

1.1. Dénomination de la proposition/de l'initiative

1.2. Domaine(s) politique(s) concerné(s) dans la structure ABM/ABB

1.3. Nature de la proposition/de l'initiative

1.4. Objectif(s)

1.5. Justification(s) de la proposition/de l'initiative

1.6. Durée et incidence financière

1.7. Mode(s) de gestion prévu(s)

## 2. MESURES DE GESTION

2.1. Dispositions en matière de suivi et de compte rendu

2.2. Système de gestion et de contrôle

2.3. Mesures de prévention des fraudes et irrégularités

## 3. INCIDENCE FINANCIÈRE ESTIMÉE DE LA PROPOSITION/DE L'INITIATIVE

3.1. Rubrique(s) du cadre financier pluriannuel et ligne(s) budgétaire(s) de dépenses concernée(s)

3.2. Incidence estimée sur les dépenses

*3.2.1. Synthèse de l'incidence estimée sur les dépenses*

*3.2.2. Incidence estimée sur les crédits opérationnels*

*3.2.3. Incidence estimée sur les crédits de nature administrative*

*3.2.4. Compatibilité avec le cadre financier pluriannuel actuel*

*3.2.5. Participation de tiers au financement*

3.3. Incidence estimée sur les recettes

# FICHE FINANCIÈRE LÉGISLATIVE

## 1. CADRE DE LA PROPOSITION/DE L'INITIATIVE

### 1.1. Dénomination de la proposition/de l'initiative

Proposition de DIRECTIVE DU PARLEMENT EUROPEEN 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

### 1.2. Domaine(s) politique(s) concerné(s) dans la structure ABM/ABB[92]

Emploi, solidarité sociale

Politique du marché unique

Marché intérieur des services

### 1.3. Nature de la proposition/de l'initiative

☐ La proposition/l'initiative porte sur une **action nouvelle**

☐ La proposition/l'initiative porte sur une **action nouvelle suite à un projet pilote/une action préparatoire**[93]

☒ La proposition/l'initiative est relative à la **prolongation d'une action existante**

☐ La proposition/l'initiative porte sur une **action réorientée vers une nouvelle action**

### 1.4. Objectif(s)

*1.4.1. Objectif(s) stratégique(s) pluriannuel(s) de la Commission visé(s) par la proposition/l'initiative*

Contribuer aux objectifs européens pour 2020:
- Promouvoir une plus grande participation au marché du travail
- Instaurer un marché européen du travail sûr, flexible et propice à la mobilité
- Promouvoir la cohésion sociale et économique

Créer un cadre réglementaire efficace pour le marché intérieur des services, sur la base de données solides, afin de servir les intérêts des consommateurs et des entreprises

*1.4.2. Objectif(s) spécifique(s) et activité(s) ABM/ABB concernée(s)*

Objectif spécifique n° 1 (EMPL):

---

92 ABM: Activity-Based Management – ABB: Activity-Based Budgeting.

93 Tel(le) que visé(e) à l'article 49, paragraphe 6, point a) ou b), du règlement financier.

Assurer l'application effective dans tous les États membres de la législation de l'UE dans les domaines de la santé et de la sécurité, et du droit du travail

Objectif spécifique n° 3 (EMPL):

Renforcer les partenariats performants avec les parties prenantes nationales et paneuropéennes afin de soutenir les objectifs poursuivis dans les domaines d'action de l'emploi et de la solidarité sociale

Objectif spécifique n° 1 (MARKT):

Réaliser les objectifs de l'Acte pour le marché unique et promouvoir le développement de l'entrepreneuriat social

Objectif spécifique n° 12 (MARKT):

Développer pleinement le potentiel du système d'information du marché intérieur (IMI) afin de favoriser une meilleure application de la législation régissant le marché unique

Activité(s) ABM/ABB concernée(s):

Emploi, solidarité sociale (EMPL)

Politique du marché unique (MARKT)

Marché intérieur des services (MARKT)

*1.4.3. Résultat(s) et incidence(s) attendu(s)*

*Préciser les effets que la proposition/l'initiative devrait avoir sur les bénéficiaires/la population visée.*

1. Mieux protéger les droits des travailleurs détachés
– améliorer, à destination des travailleurs détachés, l'information sur les conditions de travail applicables
– permettre aux travailleurs détachés de mieux défendre leurs droits, y compris dans les chaînes de sous-traitance;
– clarifier le rôle des partenaires sociaux dans les activités de contrôle de l'application
– améliorer le suivi et l'application des conditions de travail applicables;
2. Faciliter la prestation transfrontalière de services et améliorer le climat de concurrence loyale
– prévoir une définition plus précise du détachement
– améliorer les informations concernant les obligations des entreprises en matière de conditions de travail applicables aux travailleurs détachés
– clarifier les obligations administratives et les mesures de contrôle nationales
– améliorer la coopération administrative entre les autorités nationales responsables

*1.4.4. Indicateurs de résultats et d'incidence*

*Préciser les indicateurs permettant de suivre la réalisation de la proposition/de l'initiative.*

Après avoir clarifié la teneur de l'action future, la Commission, en collaboration avec le comité d'experts en matière de détachement des travailleurs, mettra au point un ensemble limité d'indicateurs couvrant les aspects pertinents de l'application de la directive. La proposition initiale de liste d'indicateurs à suivre (la source d'informations est précisée après chaque indicateur) s'établit comme suit: i) le nombre de recherches effectuées sur des sites nationaux consacrés au détachement (fourni par les États membres); ii) le nombre de projets de coopération transfrontalière sur le détachement soutenus par les autorités nationales ou les partenaires sociaux (États membres); iii) le nombre de demandes introduites par l'intermédiaire de l'application spéciale IMI pour le détachement (Commission); iv) le nombre de litiges dont sont saisies les juridictions nationales (États membres); v) le pourcentage d'inspections entraînant des sanctions (États membres). La Commission continuera également de recueillir des données administratives sur le détachement basées sur les données de sécurité sociale. S'agissant de la fréquence d'utilisation, ces indicateurs seront régulièrement présentés et examinés au sein du comité d'experts en matière de détachement des travailleurs et feront également partie de l'ensemble des indicateurs à utiliser dans l'évaluation mentionnée ci-dessous.

## 1.5. Justification(s) de la proposition/de l'initiative

### *1.5.1. Besoin(s) à satisfaire à court ou à long terme*

La proposition vise à améliorer et à renforcer la mise en œuvre, l'application et l'exécution dans la pratique de la directive sur le détachement de travailleurs, avec, entre autres, des mesures prévenant et sanctionnant le contournement ou l'utilisation abusive des règles applicables.

Elle permettra de remédier aux insuffisances constatées en ce qui concerne les informations accessibles aux employeurs et aux travailleurs détachés, le contrôle, le suivi et l'exécution de la législation ainsi que la coopération administrative. Elle traitera des obligations administratives et mesures de contrôle inutiles imposées aux prestataires de services, de la protection des travailleurs détachés dans les litiges relatifs à leurs conditions de travail et d'emploi individuelles, de la situation dans laquelle le détachement n'est plus de nature temporaire ou présente un caractère rotatif ou dans laquelle l'employeur n'a pas de lien réel avec l'État membre d'envoi.

Pour ce faire, l'initiative introduira des dispositions plus précises sur la mise en œuvre, le suivi et l'exécution des dispositions de la directive, y compris la protection des droits des travailleurs détachés, ainsi que d'autres critères afin de clarifier les éléments constitutifs de la notion de détachement de manière à mieux combattre le problème du contournement ou de l'utilisation abusive des règles.

### *1.5.2. Valeur ajoutée de l'intervention de l'UE*

Les problèmes recensés sont liés aux objectifs fixés à l'article 3, paragraphe 3, du TUE et aux articles 56 et 151 du TFUE. Ils trouvent leur origine dans l'absence de clarté du cadre juridique en vigueur au niveau de l'UE. La directive actuelle, qui laisse aux États membres une large marge de manœuvre pour sa mise en œuvre, son application et le contrôle de son respect dans

la pratique, et les efforts faits par le passé pour régler les problèmes au moyen de mesures non contraignantes n'ont pas suffi pour y remédier. Il convient par conséquent de s'attaquer aux problèmes qui se posent au niveau de l'UE afin de mieux réaliser les objectifs du traité.

*1.5.3. Leçons tirées d'expériences similaires*

Les efforts faits par le passé pour résoudre les problèmes liés à la mise en œuvre et au contrôle de l'application de la directive sur le détachement de travailleurs par des moyens non législatifs n'ont pas atteint leurs objectifs. Ces questions ont été abordées dans des orientations interprétatives en 2006. Un suivi réalisé en 2007 a montré qu'il existait un certain nombre d'insuffisances. La communication de la Commission à ce sujet a apporté des précisions supplémentaires pour les États membres. En 2008, la Commission a adopté une recommandation[94] invitant les États membres à prendre des mesures urgentes pour améliorer la situation des travailleurs détachés au moyen d'une coopération renforcée entre les administrations nationales, d'un échange d'informations plus efficace entre les États membres, d'un meilleur accès à l'information et d'un échange de bonnes pratiques.

Depuis 2009, la Commission a lancé plusieurs études d'évaluation ex post: Étude sur les incidences économiques et sociales associées au phénomène du détachement de travailleurs dans l'Union européenne; Étude comparative des aspects juridiques concernant le détachement des travailleurs dans le cadre des prestations de services dans l'Union européenne (étude portant sur 12 États membres); Étude complémentaire des aspects juridiques du détachement des travailleurs dans le cadre des prestations de services dans l'Union européenne (étude portant sur 15 États membres); Étude sur la protection des droits des travailleurs dans les processus de sous-traitance dans l'Union européenne (étude en cours).

Afin de préparer l'analyse d'impact, une étude d'évaluation ex ante a été réalisée par un consultant externe en 2011: Étude préparatoire à une analyse d'impact concernant l'éventuelle révision du cadre législatif relatif au détachement de travailleurs dans le contexte de la prestation des services.

Ces études récentes ont confirmé que plusieurs des problèmes détectés persistaient.

*1.5.4. Compatibilité et synergie éventuelle avec d'autres instruments appropriés*

Droits fondamentaux: la proposition est compatible avec la stratégie de l'UE en matière de droits fondamentaux, COM(2010) 573 final.

Stratégie «Europe 2020»: cette initiative contribuera à la création d'emplois dans le cadre de la stratégie pour une croissance intelligente, durable et inclusive (Europe 2020).

Acte pour le marché unique: cette initiative est l'un des douze leviers définis par la Commission en vue de stimuler la croissance et de renforcer la confiance des citoyens dans le

[94] Recommandation de la Commission du 31 mars 2008 relative à l'amélioration de la coopération administrative dans le contexte du détachement de travailleurs effectué dans le cadre d'une prestation de services, JO C 85 du 4.4.2008, p. 1 à 4.

marché unique. La proposition va notamment faciliter la prestation transfrontalière de services et favoriser une concurrence loyale. Elle permet d'exploiter le potentiel de croissance du détachement des travailleurs en tant qu'élément clé de la fourniture de services dans le marché intérieur. Elle peut en outre contribuer à atténuer les tensions sociales et politiques provoquées par des controverses autour de plusieurs arrêts de la Cour de justice et leurs effets perçus sur les systèmes de relations du travail.

*Small business act*: dans la mesure où la plupart des entreprises détachant des travailleurs sont des PME et que la présente initiative prévoit de faciliter la fourniture de services en harmonisant la mise en œuvre et l'exécution de la directive, créant ainsi des occasions pour les entreprises d'étendre leurs activités au-delà des frontières, elle va dans le sens du Small Business Act.

Réglementation intelligente: l'initiative est également conforme au programme pour une réglementation intelligente, mis au point pour obtenir une réglementation de la plus haute qualité possible, dans le respect total des principes de subsidiarité et de proportionnalité. La présente proposition est fondée sur une évaluation complète de la législation et des politiques existantes et couvre les aspects juridiques, économiques et sociaux. Elle vise à rendre la législation plus claire et plus accessible et à guider les États membres et les partenaires sociaux dans leurs efforts en faveur d'une application plus efficace et plus cohérente de la législation. Elle tient compte des résultats de la consultation menée avec les parties prenantes, notamment les partenaires sociaux européens.

Système d'information du marché intérieur (IMI): l'initiative propose d'utiliser l'IMI dans le domaine du détachement des travailleurs afin d'améliorer la coopération administrative entre les États membres. Elle s'inscrit dans la stratégie de la Commission visant à étendre et à développer l'IMI, COM(2011) 75 final. Elle est liée à la proposition de la Commission pour un règlement horizontal sur l'IMI, COM(2011) 522 final.

Programme de l'UE pour le changement social et l'innovation sociale (suivi du programme PROGRESS): les mesures d'accompagnement, notamment les projets des organisations non gouvernementales et des partenaires sociaux, seront financées au moyen de nouveaux appels à propositions dans le cadre du programme de l'UE pour le changement social et l'innovation sociale, COM(2011) 609 final, afin de soutenir la mise en œuvre et l'application dans la pratique de l'initiative (2 millions d'EUR par an).

### 1.6. Durée et incidence financière

☒ Proposition/initiative à **durée limitée**

- ☐ Proposition/initiative en vigueur à partir de [JJ/MM]AAAA jusqu'en [JJ/MM]AAAA
- ☒ Incidence financière de 2013 jusqu'en 2020.

La mise en œuvre de la directive est d'une durée illimitée et il est prévu que le ou les programmes qui succéderont au programme pour le changement social et l'innovation sociale continueront de supporter les coûts afférents après 2020.

☐ Proposition/initiative à **durée illimitée**

- Mise en œuvre avec une période de montée en puissance de 2013 jusqu'en 2014
- puis un fonctionnement en rythme de croisière au-delà.

### 1.7. Mode(s) de gestion prévu(s)[95]

☒ **Gestion centralisée directe** par la Commission

☐ **Gestion centralisée indirecte** par délégation de tâches d'exécution à:

- ☐ des agences exécutives
- ☐ des organismes créés par les Communautés[96]
- ☐ des organismes publics nationaux/organismes avec mission de service public
- ☐ des personnes chargées de l'exécution d'actions spécifiques en vertu du titre V du traité sur l'Union européenne, identifiées dans l'acte de base concerné au sens de l'article 49 du règlement financier

☐ **Gestion partagée** avec les États membres

☐ **Gestion décentralisée** avec des pays tiers

☐ **Gestion conjointe** avec des organisations internationales ***(à préciser)***

*Si plusieurs modes de gestion sont indiqués, veuillez donner des précisions dans la partie «Remarques».*

Remarques

## 2. MESURES DE GESTION

### 2.1. Dispositions en matière de suivi et de compte rendu

*Préciser la fréquence et les conditions de ces dispositions.*

Une évaluation continue aura lieu cinq ans après l'expiration du délai de transposition. Elle consistera principalement à évaluer l'efficacité initiale de la directive telle que modifiée. L'accent sera mis sur l'analyse des accords de coopération renforcée entre les États membres et de la qualité de l'information résultant de ces accords. Cette évaluation sera réalisée par la Commission avec l'assistance d'experts extérieurs. Le mandat sera défini par les services de la Commission. Les parties prenantes seront tenues informées et priées de commenter le mandat

[95] Les explications sur les modes de gestion ainsi que les références au règlement financier sont disponibles sur le site BudgWeb: http://www.cc.cec/budg/man/budgmanag/budgmanag_fr.html

[96] Tels que visés à l'article 185 du règlement financier.

par l'intermédiaire du comité d'experts en matière de détachement des travailleurs, et seront aussi régulièrement informées de l'avancée de l'évaluation et de ses résultats. Les conclusions seront rendues publiques.

## 2.2. Système de gestion et de contrôle

### *2.2.1. Risque(s) identifié(s)*

En ce qui concerne les mesures d'accompagnement dans le cadre du programme de l'UE pour le changement social et l'innovation sociale: dans le cadre de ce programme, la gestion centralisée directe impliquera l'attribution de nombreux marchés et subventions pour des activités spécifiques et le paiement de nombreuses subventions à des organisations gouvernementales et non gouvernementales. Le risque principal concernera la capacité des organisations, et notamment celles de petite taille, à contrôler efficacement les dépenses ainsi qu'à assurer la transparence des opérations effectuées.

### *2.2.2. Moyen(s) de contrôle prévu(s)*

En ce qui concerne les mesures d'accompagnement dans le cadre du programme de l'UE pour le changement social et l'innovation sociale: les mesures de contrôle indiquées dans la communication COM(2011) 609 final seront utilisées.

## 2.3. Mesures de prévention des fraudes et irrégularités

*Préciser les mesures de prévention et de protection existantes ou envisagées.*

En ce qui concerne les mesures d'accompagnement dans le cadre du programme de l'UE pour le changement social et l'innovation sociale: les mesures de prévention des fraudes et irrégularités indiquées dans la communication COM(2011) 609 final seront utilisées.

## 3. INCIDENCE FINANCIÈRE ESTIMÉE DE LA PROPOSITION/DE L'INITIATIVE

### 3.1. Rubrique(s) du cadre financier pluriannuel et ligne(s) budgétaire(s) de dépenses concernée(s)

- Lignes budgétaires existantes

Dans l'ordre des rubriques du cadre financier pluriannuel et des lignes budgétaires.

| Rubrique du cadre financier pluriannuel | Ligne budgétaire | Nature de la dépense | Participation | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | Nombre [Libellé…..……..] | CD/CND (97) | de pays AELE[98] | de pays candidats[99] | de pays tiers | au sens de l'article 18, paragraphe 1, point a) *bis*, du règlement financier |
| 1 | 04.04.01.03 (susceptible de changer avec un nouveau programme)[100]<br>PROGRESS (remplacé par le programme pour le changement social et l'innovation sociale en 2014) | CD | OUI | Oui | Non | NON |
| 1 | 04.01.04.10 (susceptible de changer avec un nouveau programme)[101]<br>PROGRESS (remplacé par le programme pour le changement social et l'innovation sociale en 2014) | CND | OUI | Non | Non | NON |

- Nouvelles lignes budgétaires, dont la création est demandée

*Dans l'ordre des rubriques du cadre financier pluriannuel et des lignes budgétaires.*

| Rubrique du cadre financier pluriannuel | Ligne budgétaire | Nature de la dépense | Participation | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | Nombre [Libellé…..……] | CD/CND | de pays AELE | de pays candidats | de pays tiers | au sens de l'article 18, paragraphe 1, point a) *bis*, du |

97 CD = crédits dissociés; CND = crédits non dissociés.

98 AELE: Association européenne de libre-échange.

99 Pays candidats et, le cas échéant, pays candidats potentiels des Balkans occidentaux.

100 L'incidence financière indiquée sous cette ligne budgétaire est couverte par le programme PROGRESS (2013) et le programme de l'UE pour le changement social et l'innovation sociale (2014-2020, suivi du programme PROGRESS), COM(2011) 609 final.

101 L'incidence financière indiquée sous cette ligne budgétaire est couverte par le programme PROGRESS (2013) et le programme de l'UE pour le changement social et l'innovation sociale (2014-2020, suivi du programme PROGRESS), COM(2011) 609 final.

| | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | | | | | | règlement financier |
| | [XX.YY.YY.YY] | | OUI/NON | OUI/NON | OUI/NON | OUI/NON |

### 3.2. Incidence estimée sur les dépenses

*3.2.1. Synthèse de l'incidence estimée sur les dépenses*

*En millions d'euros (à la 3e décimale)*

| **Rubrique du cadre financier pluriannuel:** | 1 | **Croissance durable (à partir de 2014: croissance intelligente et inclusive)** |
|---|---|---|

| DG: EMPL[102] | | | Année 2013[103] | Année 2014 | Année 2015 | Année 2016 | Année 2017 | Année 2018 | Année 2019 | Année 2020 | **TOTAL** |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| • Crédits opérationnels | | | | | | | | | | | |
| 04.04.01.03 (susceptible de changer avec le nouveau programme pour le changement social et l'innovation sociale) | Engagements | (1) | 2,000 | 2,000 | 2,000 | 2,000 | 2,000 | 2,000 | 2,000 | 2,000 | **16,000** |
| | Paiements | (2) | 0,800 | 2,000 | 2,000 | 2,000 | 2,000 | 2,000 | 2,000 | 2,000 | **14,800** |
| | | | | | | | | | | | |
| | | | | | | | | | | | |
| Crédits de nature administrative financés par l'enveloppe de certains programmes spécifiques[104] | | | | | | | | | | | |
| 04.01.04.10 (susceptible de changer avec le nouveau programme pour le changement social et l'innovation sociale) | | (3) | 0,264 | 0,264 | 0,264 | 0,764 | 0,264 | 0,264 | 0,264 | 0,264 | **2.612** |

102 Pour plus de détails sur le financement général de l'IMI, voir COM(2011) 522 final (proposition sur le règlement IMI).

103 L'année N est l'année du début de la mise en œuvre de la proposition/de l'initiative.

104 Assistance technique et/ou administrative et dépenses d'appui à la mise en œuvre de programmes et/ou d'actions de l'UE (anciennes lignes «BA»), recherche indirecte, recherche directe.

| | | | | | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| **TOTAL des crédits pour la DG EMPL** | Engagements | =1+1a +3 | 2,264 | 2,264 | 2,264 | 2,764 | 2,264 | 2,264 | 2,264 | 2,264 | **18,612** |
| | Paiements | =2+2a +3 | 1,064 | 2,264 | 2,264 | 2,764 | 2,264 | 2,264 | 2,264 | 2,264 | **17,412** |

| | | | | | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| • TOTAL des crédits opérationnels | Engagements | (4) | 2,264 | 2,264 | 2,264 | 2,764 | 2,264 | 2,264 | 2,264 | 2,264 | **18,612** |
| | Paiements | (5) | 1,064 | 2,264 | 2,264 | 2,764 | 2,264 | 2,264 | 2,264 | 2,264 | **17,412** |
| • Total des crédits de nature administrative financés par l'enveloppe de certains programmes spécifiques | | (6) | | | | | | | | | |
| **TOTAL des crédits pour la RUBRIQUE 1** du cadre financier pluriannuel | Engagements | =4+ 6 | 2,264 | 2,264 | 2,264 | 2,764 | 2,264 | 2,264 | 2,264 | 2,264 | **18,612** |
| | Paiements | =5+ 6 | 1,064 | 2,264 | 2,264 | 2,764 | 2,264 | 2,264 | 2,264 | 2,264 | **17,412** |

| **Rubrique du cadre financier pluriannuel:** | **5** | «Dépenses administratives» |
|---|---|---|

En millions d'euros (à la 3e décimale)

| | | Année 2013 | Année 2014 | Année 2015 | Année 2016 | Année 2017 | Année 2018 | Année 2019 | Année 2020 | **TOTAL** |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| DG: EMPL | | | | | | | | | | |
| • Ressources humaines | | 0,232 | 0,232 | 0,232 | 0,232 | 0,232 | 0,232 | 0,232 | 0,232 | **1,856** |
| • Autres dépenses administratives | | 0,010 | 0,360 | 0,010 | 0,360 | 0,010 | 0,360 | 0,010 | 0,360 | **1,48** |
| **TOTAL DG** EMPL | Crédits | 0,242 | 0,592 | 0,242 | 0,592 | 0,242 | 0,592 | 0,242 | 0,592 | **3,336** |

| | | | | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| **TOTAL des crédits pour la RUBRIQUE 5** du cadre financier pluriannuel | (Total engagements = Total paiements) | 0,242 | 0,592 | 0,242 | 0,592 | 0,242 | 0,592 | 0,242 | 0,592 | **3,336** |

En millions d'euros (à la 3e décimale)

| | | Année 2013 | Année 2014 | Année 2015 | Année 2016 | Année 2017 | Année 2018 | Année 2019 | Année 2020 | **TOTAL** |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| **TOTAL des crédits pour les RUBRIQUES 1 à 5** du cadre financier pluriannuel | Engagements | 2,506 | 2,856 | 2,506 | 3,356 | 2,506 | 2,856 | 2,506 | 2,856 | 21,948 |
| | Paiements | 1,306 | 2,856 | 2,506 | 3,356 | 2,506 | 2,856 | 2,506 | 2,856 | 20,748 |

*3.2.2. Incidence estimée sur les crédits opérationnels*

- ☐ La proposition/l'initiative n'engendre pas l'utilisation de crédits opérationnels
- ☒ La proposition/l'initiative engendre l'utilisation de crédits opérationnels, comme expliqué ci-après:

Crédits d'engagement en millions d'euros (à la 3e décimale)

| **Indiquer les objectifs et les réalisations** ⇩ | | | Année 2013 | | Année **2014** | | Année **2015** | | Année **2016** | | Année **2017** | | Année **2018** | | Année **2019** | | Année **2019** | | **TOTAL** | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | **RÉALISATIONS (outputs)** | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | Type[105] | Coût moyen de la réalisation | Nombre réalisations | Coût | Nombre réalisations | Coût | Nombre réalisations | Coût | Nombre réalisations | Coût | Nombre réalisations | Coût | Nombre réalisations | Coût | Nombre réalisations | Coût | Nbre | Coût | Nbre | Coût |
| OBJECTIF SPÉCIFIQUE n° 1[106] Application effective de la législation de l'UE | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Échange des meilleures pratiques, formation, apprentissage mutuel, renforcement des capacités afin d'améliorer | Projets, conférences, séminaires, guides de bonnes pratiques (subventions) | 0,400 | 5 | 2,000 | 5 | 2,000 | 5 | 2,000 | 5 | 2,000 | 5 | 2,000 | 5 | 2,000 | 5 | 2,000 | 5 | 2,000 | 40 | 16,000 |

105 Les réalisations se réfèrent aux produits et services qui seront fournis (par exemple: nombre d'échanges d'étudiants financés, nombre de km de routes construites, etc.).

106 Tel que décrit dans la partie 1.4.2. «Objectif(s) spécifique(s)...».

| | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| la coopération administrative entre les autorités nationales | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Comité d'experts en matière de détachement des travailleurs - échange des meilleures pratiques afin d'améliorer la coopération administrative | Échanges de bonnes pratiques | 0,264 | 1 | 0,264 | 1 | 0,264 | 1 | 0,264 | 1 | 0,264 | 1 | 0,264 | 1 | 0,264 | 1 | 0,264 | 1 | 0,264 | 8 | 2,112 |
| Sous-total objectif spécifique n° 1 | | | 6 | 2,264 | 6 | 2,264 | 6 | 2,264 | 6 | 2,264 | 6 | 2,264 | 6 | 2,264 | 6 | 2,264 | 6 | 2,264 | 48 | 18,112 |
| **COÛT TOTAL** | | | 6 | 2,264 | 6 | 2,264 | 6 | 2,264 | 6 | 2,264 | 6 | 2,264 | 6 | 2,264 | 6 | 2,264 | 6 | 2,264 | 48 | 18,112 |

*3.2.3. Incidence estimée sur les crédits de nature administrative*

3.2.3.1. Synthèse

- ☐ La proposition/l'initiative n'engendre pas l'utilisation de crédits de nature administrative

- ☒ La proposition/initiative engendre l'utilisation de crédits de nature administrative, comme expliqué ci-après:

En millions d'euros (à la 3e décimale)

| | Année 2013 [107] | Année **2014** | Année **2015** | Année **2016** | Année **2017** | Année **2018** | Année **2019** | Année **2020** | **TOTAL** |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| **RUBRIQUE 5 du cadre financier pluriannuel** | | | | | | | | | |
| Ressources humaines | 0,232 | 0,232 | 0,232 | 0,232 | 0,232 | 0,232 | 0,232 | 0,232 | **1,856** |
| Autres dépenses administratives | 0,010 | 0,360 | 0,010 | 0,360 | 0,010 | 0,360 | 0,010 | 0,360 | **1,48** |
| **Sous-total RUBRIQUE 5 du cadre financier pluriannuel** | | | | | | | | | |
| **Hors RUBRIQUE 5[108] du cadre financier pluriannuel** | | | | | | | | | |
| Ressources humaines | | | | | | | | | |
| Autres dépenses de nature administrative | | | | | | | | | |
| **Sous-total hors RUBRIQUE 5 du cadre financier pluriannuel** | | | | | | | | | |
| **TOTAL** | 0,242 | 0,592 | 0,242 | 0,592 | 0,242 | 0,592 | 0,242 | 0,592 | **3,336** |

107 L'année N est l'année du début de la mise en œuvre de la proposition/de l'initiative.

108 Assistance technique et/ou administrative et dépenses d'appui à la mise en œuvre de programmes et/ou d'actions de l'UE (anciennes lignes «BA»), recherche indirecte, recherche directe.

3.2.3.2. Besoins estimés en ressources humaines

- ☐ La proposition/l'initiative n'engendre pas l'utilisation de ressources humaines
- ☒ La proposition/l'initiative engendre l'utilisation de ressources humaines, comme expliqué ci-après:

*Estimation à exprimer en valeur entière (ou au plus avec une décimale)*

| | | Année 2013 | Année 2014 | Année 2015 | Année 2016 | Année 2017 | Année 2018 | Année 2019 | Année 2020 |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| **• Emplois du tableau des effectifs (postes de fonctionnaires et d'agents temporaires)** | | | | | | | | | |
| XX 01 01 01 (au siège et dans les bureaux de représentation de la Commission) | | 127000 | 127000 | 127000 | 127000 | 127000 | 127000 | 127000 | 127000 |
| XX 01 01 02 (en délégation) | | | | | | | | | |
| XX 01 05 01 (recherche indirecte) | | | | | | | | | |
| 10 01 05 01 (recherche directe) | | | | | | | | | |
| **• Personnel externe (en équivalent temps plein – ETP)[109]** | | | | | | | | | |
| XX 01 02 01 (AC, INT, END de l'«enveloppe globale») (1 END) | | 73000 | 73000 | 73000 | 73000 | 73000 | 73000 | 73000 | 73000 |
| XX 01 02 01 (AC, INT, END de l'«enveloppe globale») (0,5 AC) | | 32000 | 32000 | 32000 | 32000 | 32000 | 32000 | 32000 | 32000 |
| XX 01 02 02 (AC, AL, END, INT et JED dans les délégations) | | | | | | | | | |
| **XX** 01 04 ***yy***[110] | - au siège[111] | | | | | | | | |
| | - en délégation | | | | | | | | |
| **XX** 01 05 02 (AC, END, INT sur recherche indirecte) | | | | | | | | | |
| 10 01 05 02 (AC, END, INT sur recherche directe) | | | | | | | | | |
| Autres lignes budgétaires (à spécifier) | | | | | | | | | |
| **TOTAL** | | 232000 | 232000 | 232000 | 232000 | 232000 | 232000 | 232000 | 232000 |

**XX** est le domaine politique ou le titre concerné.

Les besoins en ressources humaines seront couverts par les effectifs de la DG déjà affectés à la gestion de l'action et/ou redéployés en interne au sein de la DG, complétés le cas échéant par toute dotation additionnelle qui pourrait être allouée à la DG gestionnaire dans le cadre de la procédure d'allocation annuelle et à la lumière des contraintes budgétaires existantes.

---

109 AC = agent contractuel; INT = intérimaire; JED = jeune expert en délégation; AL = agent local; END = expert national détaché.

110 Sous-plafond de personnel externe sur crédits opérationnels (anciennes lignes «BA»).

111 Essentiellement pour les Fonds structurels, le Fonds européen agricole pour le développement rural (Feader) et le Fonds européen pour la pêche (FEP).

Description des tâches à effectuer:

| | |
|---|---|
| Fonctionnaires et agents temporaires (1 AD) | suivi de la transposition, procédures d'infraction, coordination des appels à propositions/appels d'offres, coordination de la coopération administrative |
| Personnel externe (1 END) | soutien de la coopération administrative, soutien aux appels à propositions/appels d'offres, évaluation |
| Personnel externe (0,5 AC) | gestion des subventions et des contrats, relations avec les bénéficiaires de subventions et de contrats |

### *3.2.4. Compatibilité avec le cadre financier pluriannuel actuel*

- ☒ La proposition/l'initiative est compatible avec le cadre financier pluriannuel actuel.
- ☐ La proposition/l'initiative nécessite une reprogrammation de la rubrique concernée du cadre financier pluriannuel.

| |
|---|
| Expliquez la reprogrammation requise, en précisant les lignes budgétaires concernées et les montants correspondants. |

- ☐ La proposition/l'initiative nécessite le recours à l'instrument de flexibilité ou la révision du cadre financier pluriannuel[112].

| |
|---|
| Expliquez le besoin, en précisant les rubriques et lignes budgétaires concernées et les montants correspondants. |

### *3.2.5. Participation de tiers au financement*

- ☒ La proposition/l'initiative ne prévoit pas de cofinancement par des tierces parties.
- La proposition/l'initiative prévoit un cofinancement estimé ci-après:

Crédits en millions d'euros (à la 3e décimale)

| | Année **N** | Année **N+1** | Année **N+2** | Année **N+3** | insérer autant d'années que nécessaire, pour refléter la durée de l'incidence (cf. point 1.6) | | | Total |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| Préciser l'organisme de cofinancement | | | | | | | | |
| TOTAL crédits cofinancés | | | | | | | | |

[112] Voir points 19 et 24 de l'accord interinstitutionnel.

### 3.3. Incidence estimée sur les recettes

- ☒ La proposition/l'initiative est sans incidence financière sur les recettes.
- ☐ La proposition/l'initiative a une incidence financière décrite ci-après:
  - ☐ sur les ressources propres
  - ☐ sur les recettes diverses

En millions d'euros (à la 3e décimale)

| Ligne budgétaire de recette: | Montants inscrits pour l'exercice en cours | Incidence de la proposition/de l'initiative[113] | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | Année **N** | Année **N+1** | Année **N+2** | Année **N+3** | insérer autant d'années que nécessaire, pour refléter la durée de l'incidence (cf. point 1.6) | | |
| Article ……. | | | | | | | | |

Pour les recettes diverses qui seront «affectées», préciser la(les) ligne(s) budgétaire(s) de dépense concernée(s).

Préciser la méthode de calcul de l'effet sur les recettes.

[113] En ce qui concerne les ressources propres traditionnelles (droits de douane, cotisations sur le sucre), les montants indiqués doivent être des montants nets, c'est-à-dire des montants bruts après déduction de 25 % de frais de perception.