

Baza wiedzy: Delegowanie w Europie

Directive 2014/67/UE relative
à l'exécution de la directive
96/71/CE

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

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

DIRECTIVE 2014/67/UE DU PARLEMENT EUROPÉEN ET DU CONSEIL

du 15 mai 2014

relative à l'exécution de la directive 96/71/CE concernant le détachement de travailleurs effectué dans le cadre d'une prestation de services et modifiant le règlement (UE) no 1024/2012 concernant la coopération administrative par l'intermédiaire du système d'information du marché intérieur («règlement IMI»)

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

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

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

vu la proposition de la Commission européenne,

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

vu l'avis du Comité économique et social européen,

vu l'avis du Comité des régions,

statuant conformément à la procédure législative ordinaire,

considérant ce qui suit:

1) La libre circulation des travailleurs, la liberté d'établissement et la libre prestation des services sont des principes fondamentaux du marché intérieur de l'Union consacrés par le traité sur le fonctionnement de l'Union européenne. 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 prestation des services donne notamment le droit aux entreprises de fournir des services dans un autre État membre et d'y détacher temporairement leurs propres travailleurs pour y fournir ces services. Il y a lieu, aux fins du détachement de travailleurs, de distinguer cette liberté de la libre circulation des travailleurs, laquelle 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 et d'emploi par rapport aux ressortissants de cet État membre.

(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 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) Toutes les mesures introduites par la présente directive devraient être justifiées et proportionnées, afin de ne pas créer de lourdeurs administratives ni entraver le potentiel de création d'emplois des entreprises, surtout les petites et moyennes entreprises (PME), tout en protégeant les travailleurs détachés.

(5) Afin de garantir la conformité avec la directive 96/71/CE sans pour autant imposer aux prestataires de services une charge administrative inutile, il est essentiel que les éléments de fait visés dans les dispositions destinées à caractériser un détachement véritable et à prévenir toute violation et tout contournement contenues dans la présente directive soient considérés comme indicatifs et non exhaustifs. En particulier, il n'y a pas lieu d'exiger que tous ces éléments soient réunis pour chaque détachement.

(6) S'il convient que l'évaluation des éléments de fait indicatifs soit adaptée à chaque cas particulier et tienne compte des particularités de la situation, les situations présentant les mêmes éléments de fait ne devraient pas donner lieu, de la part des autorités compétentes de différents États membres, à une appréciation ou à une évaluation juridique différente.

(7) Pour prévenir, éviter et combattre toute violation et tout contournement des règles applicables par les entreprises tirant indûment ou frauduleusement parti de la libre prestation de services consacrée par le traité sur le fonctionnement de l'Union européenne et/ou de l'application de la directive 96/71/CE, il convient d'améliorer la mise en œuvre et le suivi de la notion de détachement, et des éléments plus uniformes, facilitant une interprétation commune, devraient être introduits au niveau de l'Union.

(8) Par conséquent, les éléments de fait constitutifs de la nature temporaire inhérente à la notion de détachement, et la condition selon laquelle l'employeur est véritablement établi dans l'État membre depuis lequel le détachement a lieu, demandent à être examinés par l'autorité compétente de l'État membre d'accueil et, au besoin, en étroite collaboration avec l'État membre d'établissement.

(9) Lors de l'examen du montant du chiffre d'affaires réalisé par une entreprise dans l'État membre d'établissement aux fins de déterminer si cette entreprise exerce réellement des activités substantielles autres que celles relevant uniquement de la gestion interne et/ou administrative, il convient que les autorités compétentes tiennent compte des différences de pouvoir d'achat des monnaies.

(10) Les éléments exposés dans la présente directive concernant la mise en œuvre et le suivi du détachement peuvent également aider les autorités compétentes à détecter les travailleurs faussement déclarés comme travailleurs indépendants. Conformément à la directive 96/71/CE, la définition valable de la notion de travailleur est celle qui est applicable dans le droit de l'État membre sur le territoire duquel le travailleur est détaché. Une plus grande précision et l'amélioration du suivi du détachement par les autorités compétentes concernées permettraient de renforcer la sécurité juridique et constitueraient des moyens utiles pour contribuer à lutter efficacement contre le faux travail indépendant et pour veiller à ce que les travailleurs détachés ne soient pas faussement déclarés comme indépendants, ce qui aiderait à prévenir, à éviter et à combattre le contournement des règles applicables.

(11) Lorsqu'il n'y a pas véritable détachement et que se produit un conflit de lois, il y a lieu de tenir dûment compte des dispositions du règlement (CE) no 593/2008 du Parlement européen et du Conseil (Rome I) ou de la convention de Rome qui visent à garantir que les travailleurs ne soient pas privés de la protection que leur assurent les dispositions auxquelles il ne peut être dérogé par accord ou auxquelles il ne peut être dérogé qu'à leur bénéfice. Il convient que les États membres veillent à ce que des dispositions soient en vigueur pour protéger convenablement les travailleurs qui ne sont pas véritablement détachés.

(12) L'insuffisance du certificat concernant la législation applicable en matière de sécurité sociale que prévoit le règlement (CE) no 883/2004 du Parlement européen et du Conseil peut être un élément indiquant que la situation ne devrait pas être caractérisée comme étant un détachement temporaire dans un État membre autre que celui dans lequel le travailleur concerné travaille habituellement dans le cadre de la prestation de services.

(13) Comme la directive 96/71/CE, la présente directive ne devrait pas porter atteinte à l'application du règlement (CE) no 883/2004 et du règlement (CE) no 987/2009 du Parlement européen et du Conseil.

(14) Le respect de la diversité des systèmes nationaux de relations professionnelles et de l'autonomie des partenaires sociaux est reconnu explicitement par le traité sur le fonctionnement de l'Union européenne.

(15) Dans de nombreux États membres, les partenaires sociaux jouent un rôle important à l'égard du détachement de travailleurs dans le cadre d'une prestation de services, car ils peuvent, conformément au droit et/ou aux pratiques nationales, déterminer, successivement ou simultanément, les taux de salaire minimal applicables. Il convient que les partenaires sociaux communiquent et informent sur ces taux.

(16) Des mesures adéquates et efficaces de mise en œuvre et d'exécution sont essentielles à la protection des droits des travailleurs détachés et à la garantie de l'égalité des conditions de la concurrence entre les prestataires de services; 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, et, le cas échéant, les autorités régionales et locales, 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. Une confiance réciproque, un esprit de coopération, un dialogue permanent et une compréhension mutuelle sont indispensables dans ce contexte.

(17) Des procédures de contrôle efficaces dans les États membres sont indispensables pour l'application de la directive 96/71/CE et de la présente directive et devraient donc être établies dans toute l'Union.

(18) Les difficultés d'accès aux informations sur les conditions de travail et d'emploi sont très souvent la raison pour laquelle les règles ne sont pas appliquées par les prestataires de services. Les États membres devraient donc garantir que ces informations soient largement diffusées, gratuitement, et qu'elles soient effectivement accessibles, non seulement aux prestataires de services d'autres États membres, mais également aux travailleurs détachés concernés.

(19) Lorsque les conditions de travail et d'emploi sont fixées par des conventions collectives qui ont été déclarées d'application générale, les États membres devraient veiller, dans le respect de l'autonomie des partenaires sociaux, à ce que ces conventions soient consultables par tous, de manière accessible et transparente.

(20) Pour améliorer l'accessibilité des informations, une source unique d'informations par État membre devrait être établie. Chaque État membre devrait prévoir un site internet national officiel unique, en conformité avec les normes d'accessibilité correspondantes, et d'autres moyens de communication appropriés. Le site internet national officiel unique devrait, au minimum, prendre la forme d'un portail internet, servant de passerelle ou de point d'accès principal et proposant, sous forme claire et précise, des liens vers les sources utiles de renseignements ainsi que des informations sommaires sur le contenu du site internet et les liens qui y figurent. 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. Les États membres d'accueil devraient fournir des informations sur les durées, prévues par leur droit national, pendant lesquelles les prestataires de services sont tenus de conserver les documents après la période de détachement.

(21) Les travailleurs détachés devraient avoir le droit de recevoir de l'État membre d'accueil des informations générales concernant le droit et/ou les pratiques nationales qui leur sont applicables.

(22) 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 du Parlement européen et du Conseil et aux règles nationales relatives à la protection des données à caractère personnel mettant en œuvre la législation de l'Union. Pour ce qui est de la coopération administrative par le système d'information du marché intérieur (IMI), elle devrait également être conforme aux règlements du Parlement européen et du Conseil (CE) no 45/2001 (2) et (UE) no 1024/2012.

(23) 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 ne devraient imposer que certaines exigences administratives et mesures de contrôle aux entreprises détachant des travailleurs dans le cadre de la fourniture de services. Selon la jurisprudence de la Cour de justice de l'Union européenne, de telles exigences et mesures peuvent être justifiées par des raisons impérieuses d'intérêt général, notamment la protection effective des droits des travailleurs, pour autant qu'elles soient propres à garantir la réalisation de l'objectif qu'elles poursuivent et qu'elles n'aillent pas au-delà de ce qui est nécessaire pour l'atteindre. De telles exigences et mesures ne peuvent être imposées que si les autorités compétentes ne peuvent s'acquitter efficacement de leur mission de surveillance sans les informations requises et/ou si des mesures moins restrictives ne permettraient pas d'atteindre les objectifs des mesures nationales de contrôle jugées nécessaires.

(24) Il convient que le prestataire de services veille à ce que l'identité des travailleurs détachés figurant dans la déclaration qu'il effectue pour permettre la réalisation de contrôles factuels sur le lieu de travail puisse être vérifiée par les autorités compétentes pendant la durée du détachement.

(25) Le prestataire de services établi dans un autre État membre devrait informer sans retard injustifié les autorités compétentes de l'État membre d'accueil de tout changement important intervenant dans les informations contenues dans la déclaration que le prestataire effectue pour permettre la réalisation de contrôles factuels sur le lieu de travail.

(26) L'obligation de communiquer à la Commission les exigences administratives et les mesures de contrôle ne devrait pas constituer une procédure d'autorisation ex ante.

(27) Afin d'améliorer et d'uniformiser l'application de la directive 96/71/CE, de garantir son exécution dans la pratique et de 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, en contribuant ainsi, notamment, à la lutte contre le travail non déclaré dans le cadre du détachement, tout en prenant en compte d'autres initiatives juridiques afin de mieux s'attaquer à ce problème.

(28) Il convient que, le cas échéant, conformément à leurs lois et/ou pratiques nationales, les États membres délivrent à l'entreprise inspectée un document attestant de l'inspection ou du contrôle qui comprenne toutes les informations utiles.

(29) Les États membres devraient veiller à ce que des moyens humains suffisants, dotés des compétences et qualifications nécessaires, soient disponibles pour réaliser les inspections de façon efficace et pour permettre de répondre, sans retards injustifiés, aux demandes d'information, prévues par la présente directive, émanant de l'État membre d'accueil ou de l'État membre d'établissement.

(30) Les inspections 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.

(31) Pour tenir compte de manière flexible de la diversité des marchés du travail et des relations professionnelles, à titre exceptionnel, les partenaires sociaux et/ou d'autres intervenants ou instances peuvent être chargés 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.

(32) Les services d'inspection des États membres et les autres organes de surveillance et d'exécution recourent aux dispositifs de coopération et d'échange d'informations prévus par le droit applicable afin de vérifier si les dispositions applicables aux travailleurs détachés ont été respectées.

(33) 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. L'élaboration de normes communes ne devrait toutefois pas se traduire par une limitation de l'efficacité de la lutte menée par les États membres contre le travail non déclaré.

(34) 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, avec leur accord, par l'intermédiaire de tiers désignés, tels que des syndicats ou d'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 ainsi que des compétences et autres droits des syndicats et autres représentants des travailleurs au titre du droit et/ou des pratiques nationales.

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

(36) Le respect, dans la pratique, des règles applicables dans le domaine du détachement et la protection effective des droits des travailleurs à cet égard constituent une question particulièrement importante dans les chaînes de sous-traitance et devraient être assurés par des mesures appropriées conformément au droit et/ou aux pratiques nationales et en conformité avec le droit de l'Union. Ces mesures peuvent comprendre l'instauration à titre volontaire, après consultation des partenaires sociaux concernés, d'un mécanisme de responsabilité du sous-traitant direct, en sus ou en lieu et place de la responsabilité de l'employeur, pour ce qui concerne toute rémunération nette impayée correspondant aux taux de salaire minimal et/ou à des cotisations

à des fonds ou institutions gérés conjointement par les partenaires sociaux et réglementés par la loi ou par des conventions collectives, dans la mesure où ceux-ci relèvent de l'article 3, paragraphe 1, de la directive 96/71/CE. Toutefois, les États membres restent libres de prévoir dans le droit national des règles plus strictes en matière de responsabilité ou d'aller plus loin dans le cadre de ce droit, de manière non discriminatoire et proportionnée.

(37) Les États membres qui ont instauré des mesures visant à garantir le respect des règles applicables dans les chaînes de sous-traitance devraient pouvoir prévoir qu'un contractant ou un sous-traitant ne devrait pas être responsable dans certaines circonstances, ou que sa responsabilité peut être limitée lorsqu'il a pris des mesures de diligence. Ces mesures devraient être fixées dans le droit national, compte tenu des circonstances particulières de l'État membre concerné, et elles peuvent comprendre notamment des mesures prises par le contractant concernant la documentation relative au respect des exigences administratives ainsi que des mesures visant à assurer un contrôle effectif du respect de la réglementation applicable en matière de détachement de travailleurs.

(38) C'est avec inquiétude que l'on relève les nombreuses difficultés que rencontrent encore les États membres à l'heure de recouvrer des sanctions et/ou des amendes administratives dans une situation transfrontalière et il est donc nécessaire de se préoccuper de la reconnaissance mutuelle des sanctions et amendes administratives.

(39) Les différences entre les systèmes des États membres en ce qui concerne l'exécution de sanctions et/ou d'amendes 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.

(40) 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 sanctions et/ou amendes administratives pécuniaires 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.

(41) 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/ou aux amendes administratives infligées pour le non-respect de la directive 96/71/CE, ainsi que de la présente directive, 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.

(42) S'il s'avère que le prestataire de services n'est pas effectivement établi dans l'État membre d'établissement ou que l'adresse de l'entreprise ou les données la concernant sont fausses, les autorités compétentes ne devraient pas interrompre la procédure pour des raisons de forme mais devraient enquêter plus amplement sur le sujet afin d'établir l'identité de la personne physique ou morale responsable du détachement.

(43) La reconnaissance des décisions infligeant une sanction et/ou une amende administrative et les demandes d'exécution d'une telle sanction et/ou amende devraient reposer sur le principe de la confiance réciproque. À cet effet, les motifs de non-reconnaissance ou de refus de recouvrement d'une sanction et/ou amende administrative devraient être limités au minimum nécessaire.

(44) Sans préjudice de la mise en place de règles plus uniformes pour l'exécution transfrontalière des sanctions et/ou des amendes administratives, ainsi que de la nécessité d'instaurer plus de critères communs pour rendre les procédures de suivi plus efficaces en cas de non-paiement, 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 droit national. Par conséquent, l'instrument permettant de mettre en œuvre ou d'exécuter ces sanctions et/ou amendes peut, s'il y a lieu et compte tenu du droit et/ou des pratiques nationales de l'État membre requis, être complété ou accompagné d'un titre permettant sa mise en œuvre ou son exécution dans cet État membre, ou remplacé par un tel titre.

(45) Les règles plus uniformes ne devraient pas avoir pour effet de modifier l'obligation de respecter les droits et libertés fondamentaux de la défense ou les principes juridiques fondamentaux qui s'y appliquent tels qu'ils sont consacrés à l'article 6 du traité sur l'Union européenne, tels que le droit d'être entendu ou le droit à un recours effectif et le droit à accéder à un tribunal impartial ou le principe non bis in idem.

(46) 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 du droit applicable.

(47) 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.

(48) 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), la présomption d'innocence et les droits de la défense (article 48) et le droit à ne pas être jugé deux fois pour une même infraction (non bis in idem) (article 50), et elle doit être appliquée conformément à ces droits et à ces principes.

(49) 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 IMI. Cependant, l'application d'arrangements ou d'accords bilatéraux existants ou futurs concernant la coopération administrative et l'assistance mutuelle ne devrait pas être exclue.

(50) Étant donné que l'objectif de la présente directive, à savoir mettre en place un cadre commun pour un ensemble 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 atteint de manière suffisante par les États membres mais peut, en raison de l'ampleur ou des effets de l'action, l'être mieux au niveau de l'Union, celle-ci peut prendre des mesures, 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.

(51) Le Contrôleur européen de la protection des données a été consulté conformément à l'article 28, paragraphe 2, du règlement (CE) no 45/2001 et a rendu son avis le 19 juillet 2012,

ONT ADOPTÉ LA PRÉSENTE DIRECTIVE:

CHAPITRE I

DISPOSITIONS GÉNÉRALES

Article premier

Objet

1. La présente directive instaure un cadre commun établissant un ensemble de dispositions, de mesures et de 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 de la directive 96/71/CE, ainsi que les mesures visant à prévenir et à sanctionner toute violation et tout contournement des règles applicables, et est sans préjudice du champ d'application de la directive 96/71/CE.

La présente directive vise à garantir le respect du niveau approprié de protection des droits des travailleurs détachés pour une prestation transfrontalière de services, notamment l'exécution des conditions de travail et d'emploi applicables dans l'État membre où le service doit être fourni conformément à l'article 3 de la directive 96/71/CE, 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, et donc en soutenant le fonctionnement du marché intérieur.

2. La présente directive ne porte pas préjudice de quelque manière que ce soit à l'exercice des droits fondamentaux reconnus dans les États membres et au niveau de l'Union, notamment le droit ou la liberté de faire grève ou d'entreprendre d'autres actions prévus par les systèmes de relations du travail propres aux États membres, conformément au droit et/ou 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 au droit et/ou aux pratiques nationales.

Article 2

Définitions

Aux fins de la présente directive, on entend par:

- a) «autorité compétente», une autorité ou une instance, qui peut comprendre les bureaux de liaison visés à l'article 4 de la directive 96/71/CE, désignée par un État membre pour remplir les fonctions fixées par la directive 96/71/CE et 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 d'une sanction ou d'une amende, telle que visée au chapitre VI;
- c) «autorité requise», l'autorité compétente d'un État membre à laquelle est adressée une demande d'assistance, d'information, de notification ou de recouvrement d'une sanction et/ou d'une amende, telle que visée au chapitre VI.

Article 3

Autorités compétentes et bureaux de liaison

Aux fins de la présente directive, les États membres désignent, conformément au droit et/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. Lorsqu'ils désignent leurs autorités compétentes, les États membres tiennent dûment compte de la nécessité d'assurer la protection des données contenues dans les informations échangées ainsi que des droits que la loi reconnaît aux personnes physiques et morales susceptibles d'être concernées. Les États membres restent, en dernier ressort, responsables de la protection des données et des droits que la loi reconnaît aux personnes concernées et mettent en place les mécanismes appropriés à cette fin.

Les États membres communiquent les coordonnées des autorités compétentes 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.

Les autres États membres et les institutions de l'Union respectent le choix de chaque État membre en matière d'autorités compétentes.

Article 4

Détermination du caractère véritable du détachement et 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 procèdent à une évaluation globale de tous les éléments de fait qui sont jugés nécessaires, y compris, en particulier, ceux qui figurent aux paragraphes 2 et 3 du présent article. Ces éléments sont destinés à assister les autorités compétentes lors des vérifications et des contrôles et lorsqu'elles ont des raisons de penser qu'un travailleur ne peut être considéré comme étant détaché au sens de la directive 96/71/CE. Ces éléments fournissent des indications dans l'évaluation globale qu'il convient d'effectuer et ne sont donc pas appréciés isolément.

2. Afin de déterminer si une entreprise exerce réellement des activités substantielles, autres que celles relevant uniquement de la gestion interne ou administrative, les autorités compétentes procèdent à une évaluation globale, portant sur une période prolongée, de tous les éléments de fait caractérisant les activités exercées par une entreprise dans l'État membre dans lequel elle est établie et, au besoin, dans l'État membre d'accueil. Ces éléments peuvent comporter 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 et des cotisations sociales et, le cas échéant, en conformité avec le droit national, 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 et le lieu d'où ils sont 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 de contrats exécutés et/ou le montant du chiffre d'affaires réalisé dans l'État membre d'établissement, en tenant compte de la situation particulière que connaissent, entre autres, les entreprises nouvellement constituées et les PME.

3. 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 peuvent comprendre notamment:

- a) les tâches qui sont accomplies dans un autre État membre pour une durée limitée;
- b) la date à laquelle le détachement commence;
- c) le travailleur qui est détaché dans un État membre autre que celui dans lequel ou depuis lequel il accomplit habituellement son travail, conformément au règlement (CE) no 593/2008 (Rome I) et/ou à la convention de Rome;
- d) le travailleur détaché qui 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;
- e) la nature des activités;
- f) le voyage, la nourriture et l'hébergement qui sont assurés ou pris en charge par l'employeur détachant le travailleur et, le cas échéant, la manière dont ils sont assurés ou les modalités de leur prise en charge;
- g) toute période antérieure au cours de laquelle le poste a été occupé par le même ou un autre travailleur (détaché).

4. Le non-respect d'un ou de plusieurs des éléments factuels établis aux paragraphes 2 et 3 n'entraîne pas automatiquement l'exclusion de la situation considérée de la qualification de détachement. L'appréciation de ces éléments est adaptée à chaque cas particulier et tient compte des particularités de la situation.

5. Les éléments visés au présent article employés par les autorités compétentes dans l'évaluation globale effectuée pour déterminer si une situation constitue un détachement véritable peuvent aussi être pris en compte pour déterminer si une personne relève de la définition applicable de travailleur prévue à l'article 2, paragraphe 2, de la directive 96/71/CE. Les États membres devraient s'appuyer notamment sur les faits relatifs à la prestation de travail, à la subordination et à la rémunération du travailleur, quelle que soit la qualification de la relation dans tout accord, qu'il soit contractuel ou non, ayant pu être conclu entre les parties.

CHAPITRE II

ACCÈS À L'INFORMATION

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 diffusées largement et gratuitement, d'une manière claire, qu'elles soient transparentes, complètes et facilement accessibles à distance et par voie électronique, dans des formats et selon des normes internet garantissant un accès aux personnes handicapées, et veillent à ce que les bureaux de liaison ou les autres instances nationales compétentes visées 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 un site internet national officiel unique et par d'autres moyens appropriés, de manière détaillée et conviviale et dans un format accessible, les conditions de travail et d'emploi et/ou les dispositions de leur droit national et/ou régional qui doivent être appliquées aux travailleurs détachés sur leur territoire;

b) prennent les mesures nécessaires pour une large diffusion sur le site internet national officiel unique et par d'autres moyens appropriés des informations sur les conventions collectives applicables et les personnes à qui lesdites conventions s'appliquent 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) mettent ces informations à disposition des travailleurs et des prestataires de services gratuitement dans la ou les langues officielles de l'État membre d'accueil et dans les langues les plus appropriées compte tenu des besoins de son marché du travail, le choix étant laissé à l'État membre d'accueil. Ces informations sont mises à disposition si possible sous la forme d'une brochure synthétique présentant les principales conditions d'emploi et de travail applicables, et comprenant la description des procédures à suivre pour porter plainte, et, sur demande, dans un format accessible aux personnes handicapées; des informations plus détaillées sur les conditions de travail et les conditions sociales applicables aux travailleurs détachés, y compris en matière de santé et de sécurité au travail, sont rendues aisément et gratuitement accessibles;

d) améliorent l'accessibilité et la clarté des informations utiles, notamment celles qui sont fournies sur le site internet national unique officiel visé au point a);

e) indiquent 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 continue à apporter son soutien aux États membres dans le domaine de l'accès à l'information.

4. Lorsque, conformément au droit, aux traditions et aux pratiques nationales, dans le respect de l'autonomie des partenaires sociaux, 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 veillent à ce que ces conditions soient mises, de manière accessible et transparente, à la disposition des prestataires de services d'autres États membres et des travailleurs détachés, et sollicitent la participation des partenaires sociaux à cet égard. Les informations pertinentes devraient, notamment, inclure les différents taux de salaire minimal et leurs éléments constitutifs, la méthode de calcul de la rémunération due et, le cas échéant, les critères de classification dans les différentes catégories de salaire.

5. Les États membres indiquent les instances et autorités auxquelles les travailleurs et les entreprises peuvent s'adresser pour obtenir des informations générales sur le droit et les pratiques nationales qui leur sont applicables pour ce qui concerne leurs droits et obligations sur leur territoire.

CHAPITRE III

COOPÉRATION ADMINISTRATIVE

Article 6

Assistance mutuelle — Principes généraux

1. Les États membres travaillent en étroite coopération et s'apportent sans retard injustifié une assistance mutuelle afin de faciliter la mise en œuvre, l'application et l'exécution dans la pratique de la présente directive et de la directive 96/71/CE.

2. La coopération des États membres consiste en particulier à répondre aux demandes d'information motivées émanant des autorités compétentes et à procéder à des vérifications, des inspections et des enquêtes 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 le non-respect des règles applicables en matière de détachement des travailleurs ou leur violation. Les demandes d'information contiennent des informations relatives à l'éventuel recouvrement d'une sanction et/ou amende administrative ou à la notification d'une décision infligeant une telle sanction et/ou amende telle que visée au chapitre VI.

3. La coopération entre États membres peut également englober l'envoi et la signification de documents.

4. Pour répondre à une demande d'assistance des autorités compétentes d'un autre État membre, les États membres veillent à ce que les prestataires de services établis sur leur territoire communiquent à leurs autorités compétentes toute information nécessaire au contrôle de leurs activités, conformément au droit national. Les États membres prennent des mesures appropriées en cas de non-communication de ces informations.

5. 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 sans délai l'État membre requérant en vue de trouver une solution.

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

6. Les États membres fournissent les informations demandées par d'autres États membres ou par la Commission par voie électronique dans les délais suivants:

a) pour les cas urgents nécessitant la consultation de registres, tels que ceux permettant de confirmer l'enregistrement à la taxe sur la valeur ajoutée (TVA) pour les besoins de la vérification de l'établissement dans un autre État membre, dès que possible et dans le délai maximum de deux jours ouvrables à compter de la réception de la demande. La demande indique clairement la cause de l'urgence et contient quelques précisions justifiant celle-ci;

b) pour toutes les autres demandes d'information, vingt-cinq jours ouvrables au maximum à compter de la réception de la demande, sauf si un délai plus court est fixé d'un commun accord par les États membres.

7. Les États membres veillent à ce que les registres dans lesquels 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 aux fins de l'application de la présente directive et de la directive 96/71/CE, pour autant que ces registres sont inscrits dans l'IMI par les États membres.

8. Les États membres veillent à ce que les informations échangées par les instances visées à l'article 2, point a), ou qui leurs sont transmises ne soient utilisées qu'aux fins pour lesquelles elles ont été demandées.

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

10. Une demande d'information n'empêche pas les autorités compétentes de prendre des mesures conformément à la législation nationale et au droit de l'Union applicables afin d'enquêter sur les violations alléguées de la directive 96/71/CE ou de la présente directive et de les prévenir.

Article 7

Rôle des États membres dans le cadre de la coopération administrative

1. Conformément aux principes établis aux articles 4 et 5 de la directive 96/71/CE, l'inspection des conditions de travail et d'emploi à respecter conformément à la directive 96/71/CE, durant la période de détachement d'un travailleur dans un autre État membre, relève de la responsabilité des autorités de l'État membre d'accueil en coopération, s'il y a lieu, avec les autorités de l'État membre d'établissement.

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

3. L'État membre d'établissement du prestataire de services assiste 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. Cette responsabilité ne réduit nullement les possibilités qu'a l'État membre dans lequel le détachement a lieu d'exercer une surveillance, un contrôle ou de prendre toutes les mesures de contrôle ou d'exécution nécessaires conformément à la présente directive et à la directive 96/71/CE.

4. Lorsque des faits indiquent l'existence d'éventuelles irrégularités, un État membre communique, de sa propre initiative, à l'État membre concerné toutes les informations pertinentes sans retard injustifié.

5. 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 de services, 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.

6. Les obligations visées au présent article n'ont 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 dans lequel le service est fourni. Ces vérifications et contrôles peuvent être effectués par les autorités de l'État membre d'accueil de leur propre initiative ou 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 le droit, les pratiques et les procédures administratives nationales de l'État membre d'accueil, et en conformité avec le 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, à faciliter et à 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. Les États membres peuvent aussi prendre des mesures d'accompagnement visant à soutenir les organismes qui fournissent les informations aux travailleurs détachés.

2. La Commission évalue la nécessité 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, et la collecte et l'évaluation de données complètes portant spécifiquement sur le détachement.

Lorsqu'elle conclut qu'une telle nécessité existe, la Commission a recours, sans préjudice des prérogatives du Parlement européen et du Conseil dans le cadre de la procédure budgétaire, aux instruments de financement disponibles visant à renforcer la coopération administrative.

3. Tout en respectant l'autonomie des partenaires sociaux, la Commission et les États membres peuvent apporter un soutien adéquat aux initiatives pertinentes prises par les partenaires sociaux, aux niveaux de l'Union et national, en vue d'informer les entreprises et les travailleurs des conditions de travail et d'emploi applicables qui sont prévues par la présente directive et par la directive 96/71/CE.

CHAPITRE IV

CONTRÔLE DU RESPECT DES DISPOSITIONS APPLICABLES

Article 9

Exigences administratives et mesures de contrôle

1. Les États membres ne peuvent imposer que les exigences administratives et les mesures de contrôle nécessaires aux fins du contrôle effectif du respect des obligations énoncées dans la présente directive et la directive 96/71/CE, pour autant que celles-ci soient justifiées et proportionnées, conformément au droit de l'Union.

À cet effet, les États membres peuvent notamment imposer les mesures suivantes:

a) l'obligation, pour un prestataire de services établi dans un autre État membre, de procéder à une simple déclaration auprès des autorités nationales compétentes, au plus tard au début de la prestation de services, dans la langue officielle ou l'une des langues officielles de l'État membre d'accueil ou dans une autre langue ou d'autres langues acceptées par l'État membre d'accueil, contenant les informations nécessaires pour permettre des contrôles factuels sur le lieu de travail, portant notamment sur:

- i) l'identité du prestataire de services;
- ii) le nombre prévu de travailleurs détachés clairement identifiables;
- iii) les personnes visées aux points e) et f);
- iv) la durée prévue du détachement ainsi que les dates prévues pour le début et la fin du détachement;
- v) l'adresse ou les adresses des lieux de travail; et
- vi) la nature des services justifiant le détachement;

b) l'obligation de conserver ou de fournir, sur support papier ou en format électronique, le contrat de travail ou tout document équivalent au sens de la directive 91/533/CEE du Conseil et/ou d'en conserver des copies, 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 indiquant le début, la fin et la durée du temps de travail journalier et les preuves du paiement des salaires ou des copies de documents équivalents; ces documents doivent être conservés pendant la durée du détachement en un lieu accessible et clairement identifié du territoire de l'État membre 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;

c) l'obligation de fournir les documents visés au point b), après la période de détachement, à la demande des autorités de l'État membre d'accueil, dans un délai raisonnable;

d) l'obligation de fournir une traduction des documents visés au point b) dans la langue officielle ou l'une des langues officielles de l'État membre d'accueil ou dans une autre langue ou d'autres langues acceptées par l'État membre d'accueil;

e) l'obligation de désigner une personne chargée d'assurer la liaison avec les autorités compétentes dans l'État membre d'accueil dans lequel les services sont fournis et, si nécessaire, de transmettre et de recevoir des documents et/ou des avis;

f) l'obligation de désigner, pour la durée de la prestation des services, une personne de contact, si nécessaire, agissant en tant que représentant par l'intermédiaire duquel les partenaires sociaux concernés peuvent s'efforcer de mobiliser le prestataire de services afin qu'il engage des négociations collectives au sein de l'État membre d'accueil, conformément au droit et/ou aux pratiques nationales. Cette personne peut être une autre personne que celle visée au point e) et n'est pas tenue d'être présente dans l'État membre d'accueil, mais doit être disponible sur demande motivée et raisonnable.

2. Les États membres peuvent imposer d'autres exigences administratives et mesures de contrôle au cas où surviendraient des circonstances ou des éléments nouveaux dont il ressortirait que les exigences administratives et mesures de contrôle qui existent ne sont pas suffisantes ou efficaces pour permettre le contrôle effectif du respect des obligations énoncées dans la directive 96/71/CE et la présente directive, pour autant qu'elles soient justifiées et proportionnées.

3. Aucune disposition du présent article ne porte atteinte aux autres obligations découlant du droit de l'Union, notamment celles découlant de la directive 89/391/CEE du Conseil et du règlement (CE) no 883/2004, et/ou celles du droit national concernant la protection des travailleurs ou l'emploi de travailleurs, pour autant que ces dernières soient également applicables aux entreprises établies dans l'État membre concerné et qu'elles soient justifiées et proportionnées.

4. Les États membres veillent à ce que les procédures et les formalités liées au détachement de travailleurs en vertu du présent article puissent être effectuées de manière conviviale par les entreprises, dans la mesure du possible à distance et par voie électronique.

5. Les États membres communiquent à la Commission toute mesure visée aux paragraphes 1 et 2 qu'ils appliquent ou mettent en œuvre et en informent les prestataires de services. La Commission communique ces mesures aux autres États membres. Les informations destinées aux prestataires de services sont largement diffusées sur un site internet national unique dans la ou les langues que les États membres jugent les plus appropriées.

La Commission contrôle étroitement l'application des mesures visées aux paragraphes 1 et 2, évalue leur conformité avec le droit de l'Union et prend, le cas échéant, les mesures nécessaires, dans le cadre des compétences que lui confère le traité sur le fonctionnement de l'Union européenne.

La Commission fait régulièrement rapport au Conseil sur les mesures communiquées par les États membres et, le cas échéant, sur l'état d'avancement de son évaluation et/ou de son analyse.

Article 10

Inspections

1. Les États membres veillent à ce que des mesures de vérification et des mécanismes de contrôle appropriés et efficaces, prévus conformément au droit et aux pratiques nationales, soient mis en place et que les autorités désignées en vertu du droit national effectuent des inspections efficaces et adéquates sur leur territoire pour s'assurer du respect des dispositions et règles établies par la directive 96/71/CE, en tenant compte des dispositions applicables de la présente directive, et en garantir ainsi l'application et l'exécution correctes. Sans préjudice de la possibilité d'effectuer des contrôles aléatoires, les inspections se fondent principalement sur une analyse des risques réalisée par les autorités compétentes. Cette analyse peut 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 peut notamment tenir compte de la réalisation de projets d'infrastructure majeurs, de l'existence de longues chaînes de sous-traitants, de la proximité géographique, des problèmes et besoins particuliers de secteurs spécifiques, des antécédents en matière d'infraction, ainsi que de la vulnérabilité de certains groupes de travailleurs.

2. Les États membres veillent à ce que les inspections et les contrôles destinés à vérifier le respect du présent article ne soient ni discriminatoires ni disproportionnés, tout en tenant compte des dispositions applicables de la présente directive.

3. Si, au cours de ces inspections et à la lumière de l'article 4, des informations s'avèrent nécessaires, l'État membre d'accueil et l'État membre d'établissement agissent conformément aux règles de coopération administrative. Notamment, les autorités compétentes collaborent conformément aux règles et aux principes établis aux articles 6 et 7.

4. Dans les États membres où, conformément au droit et/ou 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 des partenaires sociaux, 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/ou des conditions d'emploi des travailleurs détachés peuvent, conformément au droit et/ou aux pratiques nationales, établir, modifier ou maintenir des dispositions, des procédures et des mécanismes garantissant le respect de ces conditions, pour autant que ceux-ci offrent aux personnes concernées un niveau de protection adéquat, 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 la directive 96/71/CE, et notamment son article 6, 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 en vertu du droit national, un intérêt légitime à voir garanti le respect de la présente directive et de la directive 96/71/CE, 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 et de la directive 96/71/CE ou de l'exécution des obligations qui en découlent.

4. Les paragraphes 1 et 3 s'appliquent sans préjudice:

a) des règles nationales relatives aux délais de prescription ou aux délais prévus pour l'introduction d'actions similaires pour autant que ces délais ne soient pas considérés comme étant de nature à rendre quasiment impossible ou excessivement difficile l'exercice de ces droits;

b) d'autres compétences ou droits collectifs des partenaires sociaux, représentants des travailleurs et employeurs, le cas échéant, en vertu du droit et/ou des pratiques nationales;

c) des règles nationales de procédure concernant la représentation et la défense devant les tribunaux.

5. Les travailleurs détachés engageant des procédures judiciaires ou administratives au sens du paragraphe 1 sont protégés contre tout traitement défavorable de la part de leur employeur.

6. Les États membres veillent à ce que l'employeur du travailleur détaché soit tenu d'exécuter tout droit résultant de la relation contractuelle entre l'employeur et ce travailleur détaché.

Les États membres veillent en particulier à la mise en place de mécanismes garantissant que les travailleurs détachés puissent:

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

b) récupérer tout arriéré ou toute taxe ou cotisation sociale indûment retenue sur leurs salaires;

c) 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;

d) le cas échéant, récupérer les cotisations patronales à des fonds ou institutions gérés conjointement par les partenaires sociaux indûment retenues sur leurs salaires.

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

Responsabilité du sous-traitant

1. En vue de combattre les fraudes et les abus, les États membres peuvent, après avoir consulté les partenaires sociaux concernés conformément au droit et/ou aux pratiques nationales, prendre des mesures complémentaires de façon non discriminatoire et proportionnée afin que, dans les chaînes de sous-traitance, le contractant dont l'employeur/le prestataire de services relevant de l'article 1er, paragraphe 3, de la directive 96/71/CE est un sous-traitant direct puisse, en sus ou en lieu et place de l'employeur, être tenu responsable par le travailleur détaché pour ce qui concerne toute rémunération nette impayée correspondant aux taux de salaire minimal et/ou à des cotisations à des fonds ou institutions gérés conjointement par les partenaires sociaux dans la mesure où ceux-ci relèvent de l'article 3 de la directive 96/71/CE.

2. En ce qui concerne les activités visées à l'annexe de la directive 96/71/CE, les États membres mettent en place des mesures garantissant que, dans les chaînes de sous-traitance, le contractant dont l'employeur est un sous-traitant direct puisse, en sus ou en lieu et place de l'employeur, être tenu responsable par le travailleur détaché du respect des droits des travailleurs détachés visés au paragraphe 1 du présent article.

3. La responsabilité visée aux paragraphes 1 et 2 est limitée aux droits acquis par le travailleur dans le cadre de la relation contractuelle entre le contractant et son sous-traitant.

4. Les États membres peuvent, dans le respect du droit de l'Union et de manière non discriminatoire et proportionnée, également 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 en cas de sous-traitance. Les États membres peuvent également, dans le respect du droit de l'Union, prévoir cette responsabilité dans des secteurs autres que ceux visés à l'annexe de la directive 96/71/CE.

5. Dans les cas visés aux paragraphes 1, 2 et 4, les États membres peuvent prévoir qu'un contractant qui a assumé des obligations de diligence telles que définies par le droit national n'est pas responsable.

6. En lieu et place des règles de responsabilité visées au paragraphe 2, les États membres peuvent prendre d'autres mesures d'exécution appropriées, conformément au droit et/ou aux pratiques de l'Union et nationales, permettant, dans une relation de sous-traitance directe, que des sanctions effectives et proportionnées soient prises à l'encontre du contractant, afin de combattre les fraudes et les abus dans des situations où les travailleurs ont du mal à faire respecter leurs droits.

7. Les États membres informent la Commission des mesures prises en application du présent article et diffusent largement les informations dans la ou les langues que les États membres jugent les plus appropriées.

Dans le cas visé au paragraphe 2, les informations fournies à la Commission comportent les éléments établissant la responsabilité dans les chaînes de sous-traitance.

Dans le cas visé au paragraphe 6, les informations fournies à la Commission comportent les éléments établissant l'efficacité des mesures nationales alternatives par rapport aux règles de responsabilité visées au paragraphe 2.

La Commission met ces informations à la disposition des autres États membres.

8. La Commission contrôle étroitement l'application du présent article.

CHAPITRE VI

EXÉCUTION TRANSFRONTALIÈRE DE SANCTIONS ET/OU D'AMENDES ADMINISTRATIVES PÉCUNIAIRES

Article 13

Champ d'application

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

2. Le présent chapitre s'applique aux sanctions et/ou aux amendes administratives pécuniaires, y compris les redevances et majorations, infligées par les autorités compétentes ou confirmées par les instances administratives ou judiciaires ou, le cas échéant, issues de tribunaux du travail, relatives au non-respect de la directive 96/71/CE ou de la présente directive.

Le présent chapitre ne s'applique pas à l'exécution des sanctions relevant du champ d'application de la décision-cadre 2005/214/JAI du Conseil, du règlement (CE) no 44/2001 du Conseil ou de la décision 2006/325/CE du Conseil.

Article 14

Désignation des autorités compétentes

Chaque État membre communique à la Commission, par l'intermédiaire de l'IMI, le nom de l'autorité ou des autorités qui, en vertu de son droit national, sont compétentes aux fins du présent chapitre. Chaque État membre peut désigner, si cela est nécessaire en raison de son organisation interne, une ou plusieurs autorités centrales responsables de la transmission et de la réception administratives des demandes et chargées d'assister les autres autorités concernées.

Article 15

Principes généraux — Assistance et reconnaissance mutuelles

1. À la demande de l'autorité requérante, l'autorité requise, sous réserve des articles 16 et 17:

- a) procède à l'exécution d'une sanction et/ou d'une amende administrative infligée conformément au droit et aux procédures de l'État membre requérant par les autorités compétentes ou confirmée par une instance administrative ou judiciaire ou, s'il convient, par des tribunaux du travail et qui n'est plus susceptible d'appel; ou
- b) notifie la décision infligeant une telle sanction et/ou amende.

En outre, l'autorité requérante notifie tout autre document pertinent relatif à l'exécution d'une telle sanction et/ou amende, y compris l'arrêt ou la décision en dernier ressort, éventuellement sous forme d'une copie certifiée, constituant la base juridique et le titre exécutoire pour la demande d'exécution.

2. L'autorité requérante veille à ce que la demande d'exécution d'une sanction et/ou d'une amende administrative ou de notification d'une décision infligeant une telle sanction et/ou amende soit conforme à la législation, à la réglementation et aux pratiques administratives en vigueur dans cet État membre.

Une telle demande n'est formulée que si l'autorité requérante n'est pas en mesure de procéder à l'exécution ou à la notification conformément à la législation, à la réglementation et aux pratiques administratives en vigueur dans son propre pays.

L'autorité requérante ne formule pas de demande d'exécution d'une sanction et/ou d'une amende administrative ou de notification d'une décision infligeant une telle sanction et/ou amende si et tant que la sanction et/ou l'amende ainsi que la plainte correspondante et/ou l'acte permettant son exécution dans l'État membre requérant sont contestés dans cet État membre.

3. L'autorité compétente à laquelle il est demandé d'exécuter une sanction et/ou une amende administrative ou de notifier la décision infligeant une telle sanction et/ou amende, transmise conformément au présent chapitre et à l'article 21, reconnaît cette décision sans qu'aucune autre formalité ne soit requise, et prend sans délai toutes les mesures nécessaires à son exécution, sauf si l'autorité requise décide de se prévaloir d'un des motifs de refus prévus à l'article 17.

4. Aux fins de l'exécution d'une sanction et/ou d'une amende administrative ou de la notification d'une décision infligeant une telle sanction et/ou amende, l'autorité requise agit conformément à la législation, à la réglementation et aux pratiques administratives en vigueur dans l'État membre requis qui sont applicables aux infractions ou aux décisions identiques ou, à défaut, similaires.

La notification, par l'autorité requise, d'une décision infligeant une sanction et/ou une amende administrative et la demande d'exécution, conformément à la législation, à la réglementation et aux pratiques administratives en vigueur dans l'État membre requis, sont réputées produire les mêmes effets que si elles étaient le fait de l'État membre requérant.

Article 16

Demande d'exécution ou de notification

1. L'autorité requérante communique sans retard injustifié sa demande d'exécution d'une sanction et/ou d'une amende administrative et de notification d'une décision concernant une telle sanction et/ou amende au moyen d'un instrument uniforme; la demande indique au moins:

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

b) une synthèse des faits et circonstances de l'infraction, la nature de celle-ci et les règles applicables concernées;

c) l'instrument permettant l'exécution dans l'État membre requérant et tout autre renseignement ou document pertinent, notamment de nature juridique, concernant la plainte correspondante, la sanction et/ou l'amende administrative; et

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

2. Outre ce qui a été prévu au paragraphe 1, la demande indique:

a) en cas de notification d'une décision, l'objet de la notification et le délai dans lequel celle-ci doit avoir lieu;

b) en cas de demande d'exécution, la date à laquelle l'arrêt ou la décision est devenu exécutoire ou définitif, une description de la nature et du montant de la sanction et/ou de l'amende administrative, toute date pertinente dans le cadre du processus d'exécution, y compris si et, dans l'affirmative, comment l'arrêt ou la décision a été signifié ou notifié au (x) défendeur(s) et/ou a été rendu par défaut, et la confirmation, par l'autorité requérante,

que la sanction et/ou l'amende n'est plus susceptible d'appel, ainsi que la plainte correspondante et les éléments qui la composent.

3. L'autorité requise prend toutes les dispositions nécessaires pour notifier au prestataire de services la demande d'exécution ou la décision infligeant une sanction et/ou une amende administrative et le ou les documents pertinents, le cas échéant, conformément au droit et/ou aux pratiques nationales, et ce dans les meilleurs délais et au plus tard un mois à compter de la réception de la demande. L'autorité requise informe, le plus rapidement possible, l'autorité requérante:

a) de la suite donnée à sa demande d'exécution et de notification et, plus particulièrement, de la date de la notification au destinataire;

b) des motifs de refus, au cas où elle refuserait de donner suite à une demande d'exécution d'une sanction et/ou d'une amende administrative ou de notifier une décision infligeant une sanction et/ou une amende administrative conformément à l'article 17.

Article 17

Motifs de refus

Les autorités requises ne sont pas tenues de donner suite à une demande d'exécution ou de notification si la demande ne contient pas les informations visées à l'article 16, paragraphes 1 et 2, si elle est incomplète ou si elle ne correspond manifestement pas à la décision qui la motive.

Les autorités requises peuvent également refuser de donner suite à une demande d'exécution dans les circonstances suivantes:

a) à la suite d'une enquête de l'autorité requise, il est manifeste que les sommes ou les ressources à mobiliser en vue d'exécuter une sanction et/ou une amende administrative sont disproportionnées par rapport au montant à recouvrer ou qu'il faudrait faire face à des difficultés considérables;

b) la sanction et/ou l'amende pécuniaire globale est inférieure à 350 EUR ou à l'équivalent de ce montant;

c) les droits et libertés fondamentaux de la défense et les principes juridiques qui s'y appliquent inscrits dans la Constitution de l'État membre requis ne sont pas respectés.

Article 18

Suspension de la procédure

1. Si, au cours de la procédure d'exécution ou de notification, la sanction et/ou l'amende administrative et/ou la plainte correspondante sont contestées ou font l'objet d'un recours par le prestataire de services concerné ou par une partie intéressée, la procédure d'exécution transfrontalière de la sanction et/ou l'amende infligée est suspendue dans l'attente de la décision de l'instance ou l'autorité compétente appropriée de l'État membre requérant compétente en la matière.

Toute contestation ou tout recours est porté devant l'instance ou l'autorité compétente appropriée de l'État membre requérant.

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 requise sont portés devant l'instance compétente ou les autorités judiciaires de cet État membre, conformément à ses dispositions législatives et réglementaires.

Article 19

Coûts

1. Les montants recouverts au titre des sanctions et/ou des amendes visées au présent chapitre sont acquis à l'autorité requise.

L'autorité requise recouvre les montants dus dans la monnaie de l'État membre requis, conformément à la législation, à la réglementation et aux procédures ou pratiques administratives qui sont applicables à des plaintes similaires dans ledit État membre.

Au besoin, l'autorité requise, conformément à son droit et à ses pratiques nationales, convertit la sanction et/ou l'amende dans la monnaie de l'État membre requis au taux de change applicable à la date à laquelle la sanction et/ou l'amende a été infligée.

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.

CHAPITRE VII

DISPOSITIONS FINALES

Article 20

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 au plus tard le 18 juin 2016. Ils notifient à la Commission sans délai toute modification ultérieure de celles-ci.

Article 21

Systeme 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 14 à 18 sont réalisées au moyen du système d'information du marché intérieur (IMI), institué par le règlement (UE) no 1024/2012.

2. Les États membres peuvent appliquer les arrangements ou accords bilatéraux de coopération administrative et d'assistance mutuelle 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, dans la mesure où ces arrangements ou accords ne portent pas atteinte aux droits et obligations des travailleurs et des entreprises concernées.

Les États membres informent la Commission des arrangements et/ou accords bilatéraux qu'ils mettent en œuvre et diffusent largement le texte de ces accords bilatéraux.

3. Dans le cadre des arrangements ou 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 est, dans la mesure du possible, utilisé pour tout suivi requis.

Article 22

Modification du règlement (UE) no 1024/2012

À l'annexe du règlement (UE) no 1024/2012, les points suivants sont ajoutés:

«6. 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: article 4.

7. Directive 2014/67/UE du Parlement européen et du Conseil du 15 mai 2014 relative à l'exécution de la directive 96/71/CE concernant le détachement de travailleurs effectué dans le cadre d'une prestation de services et modifiant le règlement (UE) no 1024/2012 concernant la coopération administrative par l'intermédiaire du système d'information du marché intérieur ("règlement IMI") (**): articles 6 et 7, article 10, paragraphe 3, et articles 14 à 18.

Article 23

Transposition

1. Les États membres mettent en vigueur les dispositions législatives, réglementaires et administratives nécessaires pour se conformer à la présente directive au plus tard le 18 juin 2016. Ils en informent immédiatement la Commission.

Lorsque les États membres adoptent ces mesures, celles-ci contiennent une référence à la présente directive ou sont accompagnées d'une telle référence lors de leur publication officielle. Les modalités de cette référence sont arrêtées par les États membres.

2. Les États membres communiquent à la Commission le texte des mesures essentielles de droit interne qu'ils adoptent dans le domaine régi par la présente directive.

Article 24

Réexamen

1. La Commission réexamine l'application et la mise en œuvre de la présente directive.

Au plus tard le 18 juin 2019, la Commission présente au Parlement européen, au Conseil et au Comité économique et social européen un rapport sur son application et sa mise en œuvre et propose des modifications, s'il y a lieu.

2. Au cours de son réexamen, la Commission, après consultation des États membres et, le cas échéant, des partenaires sociaux au niveau de l'Union, évalue en particulier:

a) la nécessité et l'opportunité des éléments de fait permettant de déterminer le caractère véritable du détachement, y compris les possibilités de modifier les éléments existants et de définir les éventuels éléments nouveaux à prendre en compte pour déterminer si l'entreprise est véritable et si le travailleur détaché accomplit son travail à titre temporaire, au sens de l'article 4;

b) la validité des données disponibles relatives au détachement;

c) l'opportunité et le bien-fondé de l'application des mesures nationales de contrôle, à la lumière de l'expérience acquise et de l'efficacité du système de coopération administrative 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 et des progrès technologiques, au sens de l'article 9;

d) les mesures de responsabilité et/ou d'exécution mises en place pour assurer le respect des règles applicables et la protection effective des droits des travailleurs dans les chaînes de sous-traitance, au sens de l'article 12;

e) l'application des dispositions relatives à l'exécution transfrontalière des sanctions et des amendes administratives pécuniaires, notamment en fonction de l'expérience acquise et de l'efficacité du système, conformément au chapitre VI;

f) le recours aux arrangements ou accords bilatéraux pour ce qui est de l'IMI, compte tenu, le cas échéant, du rapport visé à l'article 25, paragraphe 1, du règlement (UE) no 1024/2012;

g) la possibilité d'adapter les délais de communication des informations requises par les États membres ou la Commission, fixés à l'article 6, paragraphe 6, en vue de réduire lesdits délais, compte tenu des progrès accomplis en ce qui concerne le fonctionnement et l'utilisation de l'IMI.

Article 25

Entrée en vigueur

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

Kadry i płace dla firm delegujących ELYSIUM.

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

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



ELYSIUM

www.elysium-europe.eu

KANCELARIA BRIGHTON&WOOD zapewnia firmom delegującym:

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

Brighton & Wood

European Employment Lawyers & Advisors

www.BrightonWood.com

Brighton & Wood