

TRAVAIL DÉTACHÉ : RECENSEMENT – ANALYSE DE LA SITUATION – BONNES PRATIQUES DANS L'AGRICULTURE
---

Appel à propositions : VP/2009/015 - Ligne budgétaire 04.03.09 - Dossier : VP/2009/0065

**COMPTE-RENDU CONFÉRENCE NICE  
7 ET 8 AVRIL 2010.**

La réunion s'est déroulée en présence des experts retenus pour appuyer l'équipe « projet ».

Déroulement prévu (présentation JP Klapuch) :

Le schéma théorique du déroulement du projet est le suivant<sup>1</sup> :

- 1ère réunion de mise en place sur les thèmes et le contenu (Nice).
- Tables rondes dans 8 pays : Bulgarie, Allemagne, Espagne, France, Italie, Nederland, Pologne, Danemark (en remplacement de la Roumanie). Il faut donc décider de leur organisation, les tables rondes s'organisant sur 1 journée. Déplacement de 3 personnes de FSI. Les équipes en charge de ces tables rondes doivent nécessairement intégrer un représentant de l'EFFAT.

Les objectifs initiaux tels que développé dans le projet sont :

- Elaboration d'un code de bonnes pratiques, et dont le contenu sera présenté lors d'une conférence élargie à Bruxelles avec la participation de 30 personnes
- Communication autour de ce code de bonnes pratiques : la large diffusion est un élément important de réussite du projet (au sein des médias européens).

La discussion peut porter sur le choix des pays, en fonction des priorités et des enjeux que les uns et les autres présenteront durant cette réunion.

L'association Forum Social Innovation « FSI » a été retenue comme experts sur ce projet. Leur support est d'ordre technique.

Arnd SPAHN souhaite aborder la question des « frontières » et des synergies entre les différents projets et les différentes parties prenantes. Un examen

---

<sup>1</sup> Note détaillée jointe à ce compte-rendu

des projets en cours permet de conclure à une mise en commun de plusieurs sujets, mais il sera procédé à une étude plus précise avant toute décision. Il propose le maintien de la Roumanie sans retenir le Danemark. Pour lui, les pays concernés par les tables rondes sont : Allemagne, Bulgarie, Espagne, France, Italie, Nederland, Pologne, Roumanie.

Relativement au sujet pour lequel la réunion a lieu à Nice, Il faut définir la manière dont on va s'adresser aux différents pays. Les thèmes ont été déterminés (cf. appel à proposition de la commission).

- Ex : quel est le rôle des organisations syndicales dans la gestion des travailleurs détachés dans les pays en question ?

Précisions sur les pays participant à l'étude : les thèmes à traiter sont identiques dans tous les pays.

Arnd SPAHN : La commission poursuit les discussions sur la directive 96/71<sup>2</sup>. Cette directive sera mise en œuvre. => Le but est d'en réduire les obstacles. Question : quels sont les obstacles pour mettre en œuvre une sécurité sociale par exemple ? Il faut développer et argumenter un point de vue technique mais aussi un point de vue politique. Il faut également une proposition de modification de la directive pour de meilleures garanties en matière de sécurité sociale. Il faut aussi tenir compte des besoins des travailleurs détachés. Sur sa proposition les participants procèdent à une lecture détaillée de la directive 96/71 et des éléments de débat en cours entre les partenaires sociaux. A la suite de cet examen, Arnd souhaite discuter sur le périmètre du projet et de l'appel à proposition pour lequel EFFAT a répondu et obtenu le financement pour sa contribution aux débats européens. Après un tour de table et un rappel du point de vue de l'EFFAT, Arnd SPAHN aborde la question du calendrier. Il propose que la conférence finale ait lieu comme prévue à Bruxelles, le 9 novembre car le 10 (jour initialement retenu) il y a une séance plénière au Parlement. Il convient que ces deux dates et ces deux événements représentent un atout pour inviter des parlementaires.

En ce qui concerne le contenu et le périmètre de l'action, Arnd procède à la présentation de données chiffrées sur lesquelles l'étude peut s'orienter, sur la base de pays qui reçoivent ou envoient au moins 100 000 travailleurs détachés :

**Italie :**

---

<sup>2</sup> Document joint en annexe

800 000 roumains

350 000 bulgares

100 000 polonais

Ces données ne concernent que le seul secteur de l'agriculture

**Espagne :**

600 000 roumains et bulgares

Le cas de l'Espagne est atypique car il y a davantage de recours à des travailleurs en provenance de l'Amérique latine.

**France :**

Pas de chiffres précis mais :

1 400 000 travailleurs dans l'agri, saisonniers, surtout dans le sud ouest et sud est (venant d'Espagne).

**Allemagne :**

320 000 travailleurs saisonniers venant de Bulgarie et Roumanie

Moins de polonais, désormais remplacés, principalement, par des roumains.

**Pays-Bas :**

Pas de chiffres précis, mais une estimation évaluée à quelques 150 000 travailleurs en provenance d'autres Etats

La question centrale est, au sein de ces données : qui est détaché, au sens de la directive ?

Une discussion s'engage sur la Roumanie et la Pologne, où beaucoup de saisonniers viennent de Russie, de Biélorussie, d'Ukraine, et désormais du Vietnam (Asie) grâce à des accords bilatéraux.

**Elément de tendance :**

- Comment traite-t-on des personnes qui ne viennent pas de l'UE ? Caractéristique des groupes concernés ?
- Distinction travailleurs UE, pays tiers.
- Dans UE : qui est détaché ? Selon Arnd SPAHN, sont détachés « *tous ceux qui sont envoyés par des agences de travail intérim ou par des gestionnaires d'esclavage ou dans le cadre de contrats régionaux temporaires. Tous les autres ne sont pas détachés : ex, professions libérales* ». Cette définition apparaît logique à l'ensemble des participants compte tenu des pratiques qui se sont développées ces dernières années

Arnd SPAHN précise toutefois qu'il est difficile de faire la distinction entre les groupes car le travail est le même. Il souligne par ailleurs les gros problèmes liés à la sécurité sociale qui ne sont pas recensés également. Certaines pratiques sont à interdire. Il cite des données relatives aux Pays-Bas, où il existe 27 000 sociétés d'intérim... qu'il assimile à de l'esclavage.

### **Qu'est-ce qu'un travailleur détaché ?**

La réalité ne correspond pas du tout à ce que dit la directive. Les conditions de déplacement et de travail sont déplorables. Cela concerne le privé ou le public. Les contingents sont définis par des contrats entre les différents pays. Ex.= : Agence Nationale Pour l'Emploi (ANPE) d'un pays donné.

Les contingentements sont mis aux enchères sur le marché. 400 000 personnes sont ainsi « achetées ». D'où une mafia organisée. Ces contingentements n'étaient même pas ensuite suivis.

Arnd : EFFAT veut bien procéder à ce travail si on clarifie les objectifs qu'il définit comme un développement de bonnes pratiques dans le domaine du détachement, de la responsabilité des partenaires sociaux, notamment sur les questions de sécurité sociale mais ce ne sont pas les partenaires qui peuvent décider.

Qui sont les partenaires sociaux ? La position commune sera facile à obtenir.

JP Klapuch : proposition faite par les experts soumise à Arnd pour diffuser dans les pays concernés.

Proposition de travail sur le planning sur les 3 experts dans 8 pays. Il faut une quinzaine de personnes par table ronde mais les chiffres seront très variables, lié au nombre de syndicats dans le pays concerné.

Karla : question. Les experts feront une proposition pour la semaine prochaine. Ecrit en français, traduit officiellement en Allemand. Contenu : objectif et finalité du projet.

JP Klapuch revient sur l'opérationnel :

- 1 expert EFFAT, un expert FSI, + éventuellement une autre personne lors des tables rondes
- 35 participants sont prévus pour la conférence finale : soit 3 à 4 personnes par pays, en moyenne, + groupe d'experts.

Arnd : veut donner vie à la discussion : voulons-nous avoir les institutions étatiques ? Oui. La conférence finale : 35 personnes, mais on ne connaît pas encore nos marges de manœuvre, ça dépendra du nombre de personnes dans les tables rondes. Mais c'est trop tôt pour être plus précis.

Faut-il que les représentants de l'Etat soient présents aux tables rondes ?

Holger : tout dépend qui est délégué ? Il propose les attachés sociaux des représentations permanentes à Bruxelles, mais tout les pays n'en ont pas.

Arnd : notre travail n'est pas sur la mise en œuvre. Il faut modifier la directive pour régler les problèmes qui se posent. Les syndicats ne veulent pas prendre la responsabilité de la garantie de la protection sociale, qu'il faut modifier la directive : c'est pour ça que les ministères doivent participer.

Il revient ensuite sur la qualité des participants : pour la semaine prochaine : il fera le tour des secteurs au niveau européen (BTP, hôtellerie) pour les convaincre de nous suivre. Puis il faudra voir s'ils doivent participer aux tables rondes. Ce qui est important, c'est leur participation à la conférence finale. S'ils peuvent apporter quelque chose, ils doivent être présents.

JP Klapuch revient sur la conférence finale et la composition des trois experts, et propose : EFFAT + 2 FSI. Date de la conférence finale : proposition 9 ou 11 novembre 2010. La date sera définie la semaine prochaine.

Arnd : il faut 2 travailleurs détachés en tant que témoins.

Les participants ne semblent pas être d'accord avec cette proposition, et développe un argument : lors des conférences nationales, que voulons-nous ? Révéler des spécificités régionales ou porter un message politique ?

Holger : faut-il inviter des opposants qui soutiennent la directive ?

Ex : les Eglises en Italie et Pologne, plus des partis politiques et des associations. Présents à la réunion à Bruxelles : il faut des représentants des ministères du travail. Pour les employeurs, on verra plus tard.

Arnd : chacun pays invitera qui il veut. Nous le préciserons dans la circulaire. En ce qui concerne la diffusion des résultats. Quel produit, quelle méthode ?

Patrick Caudron présente ce qui a été prévu dans le projet :

6 axes

1. diffusion sur web-site de l'EFFAT
2. diffusion et action en comité sectoriel de dialogue social. Objectif : lancer un débat au sein du comité
3. guide de bonnes pratiques
4. présentation des résultats à la DG emploi et égalité des chances (dimension politique)
5. publication dans la presse nationale de chaque pays concerné (presse syndicale par ex.)
6. publication dans des revues professionnelles rattachées à des organismes sociaux.

Proposition d'Arnd en ce qui concerne le Web-site : nous pouvons ajouter un lien sur le site agri-migration.

Martin : Ce n'est pas une bonne idée sauf s'il n'y a uniquement que des documents. Il faut réfléchir à un portail d'hébergement.

Arnd : si nous élaborons une déclaration finale, il faut la publier sur le site de l'EFFAT, donc pas de site spécifique. Diffusion également des autres documents importants : faut-il se baser sur agri-migration et prévoir la création d'une nouvelle rubrique « Détachement » ?

Karla : il faut des Comptes-rendus de chaque table ronde.

Arnd : si un document est d'intérêt national, il faut une mise en ligne sur le site EFFAT. Si information sur une région donnée, on passe par les représentants nationaux.

ANNEXE 1 : NOTE DETAILLEE RELATIVE AU PROJET

RÉSUMÉ DU PROJET

1. OBJECTIFS :

Rappel important : ce projet s'inscrit dans les 2 objectifs prioritaires de l'appel à propositions

<u>Objectif 1</u>	<u>Objectif 2</u>
Promouvoir l'analyse des problèmes soulevés par l'application de la directive 96/71/CE concernant le détachement de travailleurs effectué dans le cadre d'une prestation de services au sein du marché intérieur	Echanger et diffuser des informations pertinentes sur les pratiques nationales ou les initiatives de coopération destinées à traiter les problèmes relatifs au détachement de travailleurs et à encourager les bonnes pratiques.
<b>Contenus et objectifs recherchés dans cet objectif</b>	<b>Contenus et objectifs recherchés dans cet objectif</b>
L'analyse des problèmes soulevés par l'application de la directive porte sur l'ensemble des points soulignés dans l'appel à proposition. Nous voulons concentrer nos travaux sur une dizaine d'Etats membres principalement, à l'exception du point relatif à la représentation syndicale qui concerne l'ensemble de l'U.E.	Nous désirons organiser plusieurs tables rondes (suivies d'une conférence), pour traiter de cas pratiques qui reprendront également les modalités concrètes y compris celles qui sont de nature à susciter des problèmes. A l'occasion d'une conférence finale, nous procéderons à la diffusion d'un guide de bonnes pratiques.

2. THÈMES TRAITÉS LORS DES TRAVAUX PRÉPARATOIRES<sup>3</sup>

THÈMES	MOTIVATIONS – PAYS CONCERNÉS
Les disparités entre les salaires perçus par ces travailleurs détachés et la rémunération des travailleurs exerçant une activité similaire dans le pays d'accueil	Cette étude sera utile pour mesurer l'ampleur du phénomène. Etats membres : BG – DE – DK – ES – FR – IT – NL – PL – RO
Les disparités entre le temps de travail effectif et le temps de travail prévu dans le contrat	Nous souhaitons établir un plan d'actions, notamment via la représentation syndicale nationale. Les législations nationales ne sont pas toutes identiques (ex. France : 35 heures). Etats membres : BG – DE – DK – ES – FR – IT – NL – PL – RO +Portugal
Les congés payés des travailleurs détachés	Modalités de prise de congés, durée, qui est à l'initiative de la prise des jours de congés. Au-delà des jours normalisés, nous voulons également faire un point sur les jours fériés. Mêmes Etats membres
Leurs conditions de vie, y compris les conditions de santé et de sécurité au travail	Etats membres : BG – DE – DK – ES – FR – IT – NL – PL – RO + Portugal
THÈMES (SUITE)	MOTIVATIONS – PAYS CONCERNÉS (SUITE)

<sup>3</sup> (Les noms des Etats membres suivants sont exprimés en abrégé : Bulgarie (BG) – Allemagne (DE) – Danemark (DK) – Espagne (ES) – France (FR) – Italie (IT) – Nederland (NL) – Pologne (PL) – Roumanie (RO)

Les dispositions contractuelles qui leur sont applicables et la durée de leur détachement	Etats membres : BG – DE – DK – ES – FR – IT – NL – PL – RO
Leur représentation syndicale dans le pays d'accueil	Certaines pratiques ont été développées (ex : représentation italienne en Allemagne). Ensemble des Etats membres
Les modalités des inspections et la fréquence de ces contrôles	Les différentes réunions avec nos membres font, toutes, état d'un manque de contrôles et d'un nombre insuffisant de moyens. Etats membres : BG – DE – DK – ES – FR – IT – NL – PL – RO

Les objectifs poursuivis sont donc : échange d'informations au moyen d'un rapport d'ensemble, publication et diffusion d'un guide de bonnes pratiques, mise en relation entre différents acteurs directement concernés par le sujet.

### 3. ETATS MEMBRES IMPLIQUÉS – PERSONNES CONCERNÉES

Il s'agit des 9 Etats membres indiqués ci-dessus (sauf pour la représentation syndicale qui concerne les 27)

ORGANISATIONS DE PARTENAIRES SOCIAUX	AUTRES ORGANISATIONS
<p><b>Représentants des organisations membres de l'EFFAT :</b> chaque organisation syndicale nationale désignera un membre affecté au projet pour coordonner les travaux à l'échelle nationale et les restituer lors des travaux des tables rondes</p>	<p><b>Administrations :</b> il s'agit de directions générales du travail, et de membres de ministères (lors des deux conférences). Leur présence est nécessaire afin de disposer d'un outil statistique et d'un point de vue objectif</p>
<p><b>Représentants d'organisations nationales d'employeurs :</b> Grande diversité d'entreprises dans le secteur de l'agriculture, mais de nouveaux intermédiaires du recrutement prennent une place plus importante, y compris des entreprises dot la fonction est de recruter des employés pour les envoyer travailler dans d'autres Etats membres, avec un contrat de travail de leur pays d'origine. Nous voulons intégrer ces nouveaux acteurs dans les échanges, lors des tables rondes, afin qu'ils puissent compléter les informations et développer leur point de vue</p>	<p><b>Réseau Eurès :</b> leur présence est liée à un échange d'informations et de les sensibiliser aux pratiques mises en œuvre par les entreprises, aux contrôles exercés par l'administration (moyens, fréquence, résultats), et à la place des organisations syndicales dans le cadre du suivi du travailleur détaché</p>

### 4. GESTION/DEROULEMENT DU PROJET

PHASE PRÉPARATOIRE	ÉVÈNEMENTS PRINCIPAUX	SUIVI
<p>1 conférence initiatrice 8 tables rondes (8 Etats membres) Concertation via courrier, téléphone, Internet</p>	<p>1 conférence de restitution et de mise en œuvre</p>	<p>Une réunion de suivi</p>

Préalablement, une réunion de travail avec les experts en vue de définir le contenu, la forme, les moyens qui visent à collecter les informations nécessaires. Ce document servira de référence pour les travaux des participants aux groupes de travail. Structure du site web



**Note importante :** Le mois de janvier est consacré à la conception du site – Celui-ci doit être fonctionnel pour la première conférence.

**Première conférence pour :**

- Présenter le contenu du projet et ses objectifs ;
- Présenter la méthode de travail ;
- Présenter un canevas des axes de travail pour chaque participant ;
- Convenir d'un délai de réalisation
- Présenter le site web conçu spécifiquement pour le projet, discussion et améliorations

Période prévue	Lieu	Participants	Langues de travail
Début février 2010	Bruxelles – 1 journée	35 participants :	DE – EN - FR
Détail des participants : une partie des participants aux huit tables rondes (BG – DE – DK – ES – FR – IT – NL – PL – RO), Organisations syndicales membres (certains Etats en comptent plusieurs), Représentants d'organisations nationales d'employeurs et d'entreprises de services			

**8 tables rondes :**

Pays	Bulgarie	Allema- gne	Espagne	France	Italie	Pays-Bas	Pologne	Roumanie
Nombre dont :	10	6	15	10	10	6	6	15
EFFAT	1	1	1	1	1	1	1	1
Expert	1	1	1	1	1	1	1	1
Syndicats	4	1	6	4	4	1	1	6
Employeurs	2	1	3	2	2	1	1	3
Administration	1	1	3	1	1	1	1	3
Eurès	1	1	1	1	1	1	1	1
Langues	BG/DE	DE	ES/DE	FR/DE	IT/DE	PB/DE	PL/DE	RO/DE
<i>L'objectif de ces tables rondes est de produire, analyser, commenter les résultats des travaux dont le contenu aura été présenté lors de la conférence – dans le but de promouvoir l'analyse et le suivi des conditions de travail et de vie des travailleurs détachés, l'analyse des problèmes soulevés par l'application de la directive 96/71/CE, échanger et diffuser des informations sur les pratiques nationales, encourager la diffusion de bonnes pratiques</i>					<i>Les travaux portent sur l'ensemble des points de l'appel à propositions, y compris sur la présence syndicale. Les participants doivent rendre compte de leurs travaux de collecte en désignant, pour chaque Etat, un « rapporteur ». Ces travaux auront une forme écrite dans une des trois langues officielles de l'U.E. Des experts assistent les participants</i>			

La mission des participants est centrée sur la recherche et la collecte des informations nécessaires à l'élaboration d'une situation d'ensemble portant sur les différents sujets repris ci-dessus. La recherche des « bonnes pratiques » en matière de conditions d'exécution du contrat de travail et de contrôles est un élément essentiel des travaux qui leur sont demandés. Les contacts utiles au développement de synergies entre partenaires sociaux, autorités publiques, centres de compétences, université sont une donnée essentielle pour donner vie à un site web, accessible dans un premier temps à l'ensemble des participants, puis, à l'issue du calendrier, accessible à quiconque souhaitera disposer d'informations sur les conditions de mise en œuvre d'un contrat de travail pour du personnel détaché. Par ailleurs, nous désirons rattacher des liens avec les résultats des deux autres projets qui font l'objet d'appels d'offres actuellement, de la part de la commission, et qui concerne les aspects juridiques et économiques.

**Conférence de restitution et de mise en œuvre**

ACTIVITÉS	CONTENU/OBJECTIFS	PARTICIPANTS
Octobre 2010 – seconde conférence – Bruxelles – une journée – 35 participants	Présentation du guide, présentation des conclusions générales du projet, modalités de mise en œuvre et de suivi  Langues : DE – EN – FR pour l’interprétation et la traduction	-Organisations syndicales membres - Représentants d’organisations nationales d’employeurs et d’entreprises de services -Administrations -Commission européenne -Eurès

### Site web (IMPORTANT)

Un site web sera créé dès le lancement du dossier (janvier 2010). Il a pour objectif :

- 1) Durant le déroulement : d’échanger les informations nécessaires, de mettre en relation l’ensemble des participants
- 2) A l’issue du projet : produire une information actualisée sur les pratiques.

Ce site comportera des liens avec ceux des partenaires et s’enrichira des résultats des deux-autres projets pour lesquels la commission a lancé concomitamment deux appels d’offre. Ce projet utilisera les trois langues officielles de l’U.E.

### Diffusion (IMPORTANT)

- informations permanentes actualisées sur notre site, ceux des représentants nationaux d’organisations syndicales (lorsqu’il existe un site), ceux des autres participants et sur le site créé à l’occasion de ce projet.
- informations – diffusion – actions en comité sectoriel de dialogue social : cette discussion a pour objet de donner un point de départ au suivi de cette action sur le moyen/long terme
- diffusion du guide pratique (forme spécifique) à l’ensemble des participants aux conférences avec engagement de diffusion. La diffusion de cette information est organisée par les participants eux-mêmes, et en particulier nos organisations nationales adhérentes ;
- présentation des résultats du projet à la direction des Affaires sociales, de l’emploi et de l’égalité des chances ;
- Publications dans les journaux de nos adhérents aux différents stades de la réalisation du projet. L’information publiée sera élaborée par notre fédération et les organisations adhérentes ;
- Publications dans revues professionnelles rattachées à des organismes sociaux

### Mission des experts

Participer à l’ensemble des tables rondes et des conférences pour prendre les informations nécessaires et ouvrir la réflexion des participants

- Analyser les documents, informations, pratiques collectés par les partenaires (organisations nationales), par les participants des administrations et autres, ainsi que par nos soins pour en tirer des éléments de synthèse qui conduisent à l’élaboration d’un guide pratique ;
- Analyser en profondeur la situation de cinq Etats membres (DE-ES-IT-NL-RO). Cette étude comporte un temps de présence plus long lors des tables rondes dans ces Etats membres ;
- Analyser les documents, informations, pratiques collectés par eux-mêmes auprès d’autres secteurs d’activités pour en tirer des éléments de synthèse qui conduisent à l’élaboration de plans d’actions et d’un guide pratique ;
- Instruire un dossier préparatoire à la tenue des tables rondes et de seconde la conférence ;
- Rédiger le guide pratique : axe essentiel de leur mission ;
- Participer aux travaux de la table ronde et de la conférence ;

En outre, ces experts prendront toutes les dispositions nécessaires (recherche des contacts) pour réaliser les travaux d’enquête prévus au projet, ainsi que les notes lors de l’évènement principal afin d’en extraire le contenu significatif

ANNEXE 2 : DIRECTIVE 76/71

**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**

*Journal officiel n° L 018 du 21/01/1997 p. 0001 - 0006*

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

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

vu le traité instituant la Communauté européenne, et notamment son article 57 paragraphe 2 et son article 66,

vu la proposition de la Commission (1),

vu l'avis du Comité économique et social (2),

statuant conformément à la procédure prévue à l'article 189 B du traité (3),

(1) considérant que, en vertu de l'article 3 point c) du traité, l'abolition, entre les États membres, des obstacles à la libre circulation des personnes et des services constitue l'un des objectifs de la Communauté;

(2) considérant que, en ce qui concerne la prestation de services, toute restriction fondée sur la nationalité ou des conditions de résidence est interdite par le traité depuis la fin de la période de transition;

(3) considérant que la réalisation du marché intérieur offre un cadre dynamique à la prestation de services transnationale en invitant un nombre croissant d'entreprises à détacher des travailleurs en vue d'effectuer à titre temporaire un travail sur le territoire d'un État membre autre que l'État sur le territoire duquel ils accomplissent habituellement leur travail;

(4) considérant que la prestation de services peut consister soit dans l'exécution de travaux par une entreprise, pour son compte et sous sa direction, dans le cadre d'un contrat conclu entre cette entreprise et le destinataire de la prestation de services, soit dans la mise à disposition de travailleurs en vue de leur utilisation par une entreprise, dans le cadre d'un marché public ou d'un marché privé;

(5) considérant qu'une telle promotion de la prestation de services dans un cadre transnational nécessite une concurrence loyale et des mesures garantissant le respect des droits des travailleurs;

(6) considérant que la transnationalisation de la relation de travail soulève des problèmes quant au droit applicable à cette relation de travail et qu'il convient, dans l'intérêt des parties, de prévoir les conditions de travail et d'emploi applicables à la relation de travail envisagée;

(7) considérant que la convention de Rome, du 19 juin 1980, sur la loi applicable aux obligations contractuelles (4), signée par douze États membres, est entrée en vigueur le 1er avril 1991 dans la majorité des États membres;

(8) considérant que l'article 3 de cette convention prévoit, comme règle générale, le libre choix de la loi applicable par les parties; que, à défaut de choix, le contrat est régi, en vertu de l'article 6 paragraphe 2, par la loi du pays où le travailleur, en exécution du contrat, accomplit habituellement son travail, même s'il est détaché à titre temporaire dans un autre pays, ou, si le travailleur n'accomplit pas habituellement son travail dans un même pays, par la loi du pays où se trouve l'établissement qui a embauché le travailleur, à moins qu'il ne résulte de l'ensemble des circonstances que le contrat de travail présente des liens plus étroits avec un autre pays, auquel cas la loi de cet autre pays est applicable;

(9) considérant que, en vertu de l'article 6 paragraphe 1 de ladite convention, le choix par les parties de la loi applicable ne peut avoir pour résultat de priver le travailleur de la protection que lui assurent les dispositions impératives de la loi qui, en vertu du paragraphe 2 dudit article, serait applicable à défaut de choix;

(10) considérant que l'article 7 de ladite convention prévoit, sous certaines conditions, que soit donné effet, concurremment avec la loi déclarée applicable, aux règles de police d'une autre loi, en particulier celle de l'État membre sur le territoire duquel le travailleur est détaché à titre temporaire;

(11) considérant que, conformément au principe de priorité du droit communautaire énoncé à son article 20, ladite convention ne préjuge pas l'application des dispositions qui, dans des matières particulières, règlent les conflits de lois en matière d'obligations contractuelles et qui sont ou seront contenues dans les actes émanant des institutions des Communautés européennes ou dans des législations nationales harmonisées en exécution de ces actes;

(12) considérant que le droit communautaire ne s'oppose pas à ce que les États membres étendent le champ d'application de leur législation ou les conventions collectives de travail conclues par les partenaires sociaux à toute personne effectuant un travail salarié, y compris temporaire, sur leur territoire, même si l'employeur est établi dans un autre État membre; que le droit communautaire n'interdit pas aux États membres de garantir le respect de ces règles par les moyens appropriés;

(13) considérant que les législations des États membres doivent être coordonnées de manière à prévoir un noyau de règles impératives de protection minimale que doivent observer, dans le pays d'accueil, les employeurs qui détachent des travailleurs en vue d'effectuer un travail à titre temporaire sur le territoire de l'État membre de la prestation; qu'une telle coordination ne peut être assurée que par le droit communautaire;

(14) considérant qu'un «noyau dur» de règles protectrices, clairement définies, devrait être observé par le prestataire de services, nonobstant la durée du détachement du travailleur;

(15) considérant qu'il convient de prévoir que, dans certains cas délimités de travaux de montage et/ou d'installation d'un bien, les dispositions concernant les taux de salaire minimal et la durée minimale des congés annuels payés ne sont pas d'application;

(16) considérant que, en outre, il convient d'assurer une certaine souplesse dans l'application des dispositions concernant les taux de salaire minimal et la durée minimal des congés annuels payés; que, lorsque la durée du détachement ne dépasse pas un mois, les États membres peuvent, sous certaines conditions, déroger aux dispositions concernant les taux de salaires minimal ou prévoir la possibilité de dérogation par voie de conventions

collectives; que, en cas de faible ampleur des travaux à effectuer, les États membres peuvent déroger aux dispositions concernant les taux de salaire minimal et la durée minimale des congés annuels payés;

(17) considérant que les règles impératives de protection minimale en vigueur dans le pays d'accueil ne doivent pas empêcher l'application des conditions de travail et d'emploi plus favorables aux travailleurs;

(18) considérant qu'il convient de respecter le principe selon lequel les entreprises établies en dehors de la Communauté ne doivent pas obtenir un traitement plus favorable que les entreprises établies sur le territoire d'un État membre;

(19) considérant que, sans préjudice d'autres dispositions communautaires, la présente directive n'entraîne pas l'obligation de reconnaître légalement l'existence d'entreprises de travail temporaire, ni porte atteinte à l'application, par des États membres, de leur législation relative à la mise à disposition de travailleurs et d'entreprises de travail temporaire auprès d'entreprises non établies sur leur territoire, mais y exerçant des activités dans le cadre d'une prestation de services;

(20) considérant que la présente directive n'affecte ni les accords conclus par la Communauté avec des pays tiers ni les législations des États membres relatives à l'accès sur leur territoire de prestataires de services de pays tiers; que la présente directive ne porte pas non plus atteinte aux législations nationales relatives aux conditions d'entrée, de résidence et d'emploi de travailleurs ressortissant de pays tiers;

(21) considérant que le règlement (CEE) n° 1408/71 du Conseil, du 14 juin 1971, relatif à l'application des régimes de sécurité sociale aux travailleurs salariés, aux travailleurs non salariés et aux membres de leur famille qui se déplacent à l'intérieur de la Communauté (5), fixe les dispositions applicables en matière de prestations et de cotisations de sécurité sociale;

(22) considérant que la présente directive est sans préjudice du droit des États membres en matière d'action collective pour la défense des intérêts professionnels;

(23) considérant que les instances compétentes des différents États membres doivent collaborer entre elles à l'application de la présente directive; que les États membres doivent prévoir des mesures appropriées en cas de non-respect de la présente directive;

(24) considérant qu'il importe de garantir une bonne application de la présente directive et de prévoir, à cette fin, une collaboration étroite entre la Commission et les États membres;

(25) considérant que, au plus tard cinq ans après la date d'adoption de la présente directive, la Commission doit réexaminer les modalités d'application de la présente directive en vue de proposer, le cas échéant, les modifications nécessaires,

ONT ARRÊTÉ LA PRÉSENTE DIRECTIVE:

Article premier

Champ d'application

1. La présente directive s'applique aux entreprises établies dans un État membre qui, dans le cadre d'une prestation de services transnationale, détachent des travailleurs, conformément au paragraphe 3, sur le territoire d'un État membre.

2. La présente directive ne s'applique pas aux entreprises de la marine marchande en ce qui concerne le personnel navigant.

3. La présente directive s'applique dans la mesure où les entreprises visées au paragraphe 1 prennent l'une des mesures transnationales suivantes:

a) détacher un travailleur, pour leur compte et sous leur direction, sur le territoire d'un État membre, dans le cadre d'un contrat conclu entre l'entreprise d'envoi et le destinataire de la prestation de services opérant dans cet État membre, pour autant qu'il existe une relation de travail entre l'entreprise d'envoi et le travailleur pendant la période de détachement

ou

b) détacher un travailleur sur le territoire d'un État membre, dans un établissement ou dans une entreprise appartenant au groupe, pour autant qu'il existe une relation de travail entre l'entreprise d'envoi et le travailleur pendant la période de détachement

ou

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

4. Les entreprises dans un État non membre ne peuvent pas obtenir un traitement plus favorable que les entreprises établies dans un État membre.

## Article 2

### Définition

1. Aux fins de la présente directive, on entend par travailleur détaché, 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.

2. Aux fins de la présente directive, la notion de travailleur est celle qui est d'application dans le droit de l'État membre sur le territoire duquel le travailleur est détaché.

## Article 3

### Conditions de travail et d'emploi

1. Les États membres veillent à ce que, quelle que soit la loi applicable à la relation de travail, les entreprises visées à l'article 1er paragraphe 1 garantissent aux travailleurs détachés sur leur territoire les conditions de travail et d'emploi concernant les matières visées ci-après qui, dans l'État membre sur le territoire duquel le travail est exécuté, sont fixées:

- par des dispositions législatives, réglementaires ou administratives

et/ou

- par des conventions collectives ou sentences arbitrales déclarées d'application générale au sens du paragraphe 8, dans la mesure où elles concernent les activités visées en annexe:

a) les périodes maximales de travail et les périodes minimales de repos;

b) la durée minimale des congés annuels payés;

c) les taux de salaire minimal, y compris ceux majorés pour les heures supplémentaires; le présent point ne s'applique pas aux régimes complémentaires de retraite professionnels;

d) les conditions de mise à disposition des travailleurs, notamment par des entreprises de travail intérimaire;

e) la sécurité, la santé et l'hygiène au travail;

f) les mesures protectrices applicables aux conditions de travail et d'emploi des femmes enceintes et des femmes venant d'accoucher, des enfants et des jeunes;

g) l'égalité de traitement entre hommes et femmes ainsi que d'autres dispositions en matière de non-discrimination.

Aux fins de la présente directive, la notion de taux de salaire minimal visée au second tiret point c) est définie par la législation et/ou la pratique nationale(s) de l'État membre sur le territoire duquel le travailleur est détaché.

2. Dans le cas de travaux de montage initial et/ou de première installation d'un bien, qui forment partie intégrante d'un contrat de fourniture de biens, qui sont indispensables pour la mise en fonctionnement du bien fourni et qui sont exécutés par les travailleurs qualifiés et/ou spécialisés de l'entreprise de fourniture, le paragraphe 1 second tiret points b) et c) ne s'applique pas, lorsque la durée du détachement n'est pas supérieure à huit jours.

Cette disposition ne s'applique pas aux activités dans le domaine de la construction visées en annexe.

3. Les États membres peuvent, après consultation des partenaires sociaux, conformément aux us et coutumes de chaque État membre, décider de ne pas appliquer le paragraphe 1 second tiret point c) dans les cas visés à l'article 1er paragraphe 3 points a) et b), lorsque la durée du détachement n'est pas supérieure à un mois.

4. Les États membres peuvent, conformément aux législations et/ou pratiques nationales, prévoir qu'il peut être dérogé au paragraphe 1 second tiret point c) dans les cas visés à l'article 1er paragraphe 3 points a) et b), ainsi qu'à une décision d'un État membre au sens du paragraphe 3 du présent article, par voie de conventions collectives, au sens du paragraphe 8, concernant un ou plusieurs secteurs d'activité, lorsque la durée du détachement n'est pas supérieure à un mois.

5. Les États membres peuvent prévoir l'octroi d'une dérogation au paragraphe 1 second tiret points a) et c) dans les cas visés à l'article 1er paragraphe 3 points a) et b) en raison de la faible ampleur des travaux à effectuer.

Les États membres qui font usage de la faculté visée au premier alinéa fixent les modalités auxquelles les travaux à effectuer doivent répondre pour être considérés comme de «faible ampleur».

6. La durée du détachement est calculée sur une période de référence d'une année après son commencement.

Lors du calcul de celle-ci, la durée d'un détachement éventuellement accompli par un travailleur à remplacer est prise en compte.

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

Les allocations propres au détachement sont considérées comme faisant partie du salaire minimal, dans la mesure où elles ne sont pas versées à titre de remboursement des dépenses effectivement encourues à cause du détachement, telles que les dépenses de voyage, de logement ou de nourriture.

8. On entend par conventions collectives ou sentences arbitrales, déclarées d'application générale, les conventions collectives ou les sentences arbitrales qui doivent être respectées par toutes les entreprises appartenant au secteur ou à la profession concernée et relevant du champ d'application territoriale de celles-ci.

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

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

et/ou

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

pour autant que leur application aux entreprises visées à l'article 1er paragraphe 1 garantisse, quant aux matières énumérées au paragraphe 1 premier alinéa du présent article, une égalité de traitement entre ces entreprises et les autres entreprises visées au présent alinéa se trouvant dans une situation similaire.

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

- sont soumises, au lieu d'activité ou dans le secteur concernés, aux mêmes obligations, en ce qui concerne les matières énumérées au paragraphe 1 premier alinéa, que les entreprises visées par les détachements

et

- se voient imposer lesdites obligations avec les mêmes effets.



9. Les États membres peuvent prévoir que les entreprises visées à l'article 1er paragraphe 1 garantissent aux travailleurs au sens de l'article 1er paragraphe 3 point c) le bénéfice des conditions qui sont applicables aux travailleurs intérimaires dans l'État membre sur le territoire duquel le travail est exécuté.

10. La présente directive ne fait pas obstacle à ce que les États membres, dans le respect du traité, imposent aux entreprises nationales et aux entreprises d'autres États, d'une façon égale:

- des conditions de travail et d'emploi concernant des matières autres que celles visées au paragraphe 1 premier alinéa, dans la mesure où il s'agit de dispositions d'ordre public;

- des conditions de travail et d'emploi fixées dans des conventions collectives ou sentences arbitrales au sens du paragraphe 8 et concernant des activités autres que celles visées à l'annexe.

#### Article 4

##### Coopération en matière d'information

1. Aux fins de la mise en oeuvre de la présente directive, les États membres, conformément aux législations et/ou pratiques nationales, désignent un ou plusieurs bureaux de liaison ou une ou plusieurs instances nationales compétentes.

2. Les États membres prévoient une coopération entre les administrations publiques qui, conformément à la législation nationale, sont compétentes pour la surveillance des conditions de travail et d'emploi visées à l'article 3. Cette coopération consiste en particulier à répondre aux demandes d'informations motivées de ces administrations publiques relatives à la mise à disposition transnationale de travailleurs, y compris en ce qui concerne des abus manifestes ou des cas d'activités transnationales présumées illégales.

La Commission et les administrations publiques visées au premier alinéa collaborent étroitement en vue d'examiner les difficultés qui pourraient surgir dans l'application de l'article 3 paragraphe 10.

L'assistance administrative réciproque est fournie à titre gracieux.

3. Chaque État membre prend les mesures appropriées pour que les informations concernant les conditions de travail et d'emploi visées à l'article 3 soient généralement accessibles.

4. Chaque État membre communique aux autres États membres et à la Commission les bureaux de liaison et/ou les instances compétentes visés au paragraphe 1.

#### Article 5

##### Mesures

Les États membres prennent des mesures adéquates en cas de non-respect de la présente directive.

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

## Article 6

### Compétence judiciaire

Pour faire valoir le droit aux conditions de travail et d'emploi garanties à l'article 3, une action en justice peut être intentée dans l'État membre sur le territoire duquel le travailleur est ou était détaché, sans préjudice, le cas échéant, de la faculté d'intenter, conformément aux conventions internationales existantes en matière de compétence judiciaire une action en justice dans un autre État.

## Article 7

### Mise en oeuvre

Les États membres adoptent les dispositions législatives, réglementaires et administratives nécessaires pour se conformer à la présente directive au plus tard le 16 décembre 1999.

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

## Article 8

### Réexamen par la Commission

Au plus tard le 16 décembre 2001, la Commission réexamine les modalités d'application de la présente directive, en vue de proposer au Conseil, en tant que de besoin, les modifications nécessaires.

## Article 9

Les États membres sont destinataires de la présente directive.

Fait à Bruxelles, le 16 décembre 1996.

Par le Parlement européen

Le président

K. HÄNSCH

Par le Conseil

Le président

I. YATES

(1) JO n° C 225 du 30. 8. 1991, p. 6.

JO n° C 187 du 9. 7. 1993, p. 5.

(2) JO n° C 49 du 24. 2. 1992, p. 41.

(3) Avis du Parlement européen du 10 février 1993 (JO n° C 72 du 15. 3. 1993, p. 78), position commune du Conseil du 3 juin 1996 (JO n° C 220 du 29. 7. 1996, p. 1) et décision du Parlement européen du 18 septembre 1996 (JO n° C 320 du 28. 10. 1996, p. 73). Décision du Conseil du 24 septembre 1996.

(4) JO n° L 266 du 9. 10. 1980, p. 1.

(5) JO n° L 149 du 5. 7. 1971, p. 2. Règlement modifié en dernier lieu par le règlement (CE) n° 3096/95 (JO n° L 335 du 30. 12. 1995, p. 10).

## ANNEXE

Les activités visées à l'article 3 paragraphe 1 deuxième tiret englobent toutes les activités dans le domaine de la construction qui visent la réalisation, la remise en état, l'entretien, la modification ou l'élimination de constructions, et notamment les travaux suivants:

- 1) excavation
- 2) terrassement
- 3) construction
- 4) montage et démontage d'éléments préfabriqués
- 5) aménagement ou équipement
- 6) transformation
- 7) rénovation
- 8) réparation
- 9) démantèlement
- 10) démolition
- 11) maintenance
- 12) entretien - travaux de peinture et de nettoyage
- 13) assainissement.