Cellule d'analyse européenne

PROPOSITION DE DIRECTIVE DU PARLEMENT EUROPÉEN ET DU CONSEIL

modifiant la directive 96/71/CE du Parlement européen et du Conseil du 16 décembre 1996 concernant le détachement de travailleurs effectué dans le cadre d'une prestation de services

COM (2016) 128 [8 mars 2016]

Résumé

La révision ciblée vise à introduire des changements dans trois grands domaines: la rémunération des travailleurs détachés, y compris dans les situations de sous-traitance, les règles sur les travailleurs intérimaires et le détachement à long terme.

Aperçu

Document	proposition de directive; texte destiné à un processus législatif
Subsidiarité	texte susceptible d'un avis de subsidiarité
Base juridique	Traité sur le fonctionnement de l'UE, articles 53, § 1 et 62

Contexte

Le détachement de travailleurs joue un rôle essentiel dans le marché intérieur, notamment dans le domaine de la prestation transfrontière de services. Dans cette matière, deux importantes directives sont d'application:

- La Directive 96/71/CE[1] («directive détachement») réglemente trois variantes du détachement: 1°) la prestation directe de services par une entreprise dans le cadre d'un contrat de services; 2°) le détachement dans un établissement ou une entreprise appartenant au même groupe (détachement «intragroupe») et 3°) le détachement par l'intermédiaire de la mise à disposition d'un travailleur par une entreprise de travail intérimaire établie dans un autre État membre.

- La Directive 2014/67/UE[2] («directive d'exécution») de 2014 a prévu des instruments nouveaux et renforcés pour combattre et sanctionner les contournements, les fraudes et les abus. Elle aborde les problèmes causés par les sociétés dites «boîtes aux lettres» et accroît la capacité des États membres à surveiller les conditions de travail et à faire respecter les règles applicables.
Cette directive doit être transposée au plus tard le 18 juin 2016.

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

[2] 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»), JO L 159 du 28.5.2014, p. 11.

Objectif et contenu

La révision ciblée complète le cadre réglementaire de la «directive détachement» de 1996.
La proposition comprend 4 articles, dont l'objectif est de lutter contre les pratiques déloyales, d'intensifier la lutte contre le dumping social et de promouvoir le principe selon lequel un même travail effectué au même endroit devrait être rémunéré de manière identique.

Aperçu des modifications[3]

La proposition prévoit notamment ce qui suit (les aspects techniques ne sont pas abordés ici):

- les travailleurs détachés doivent bénéficier de manière générale des mêmes règles en matière de conditions de rémunération et de travail que les travailleurs locaux. Actuellement, les travailleurs détachés sont déjà soumis aux mêmes règles que les travailleurs de l'État membre d'accueil dans certains domaines, tels que la santé et la sécurité. Toutefois, l'employeur n'est pas tenu de verser à un travailleur détaché plus que le salaire minimum fixé par le pays d'accueil. Cette situation peut créer des écarts salariaux entre travailleurs détachés et travailleurs locaux et se traduire par une concurrence déloyale entre entreprises. Le nouveau texte remplace la notion de «taux de salaire minimal» par une référence à la «rémunération».
  Les États membres devront préciser de façon transparente les différents éléments constitutifs de la rémunération sur leur territoire: salaire de base et autres éléments éventuels tels que les primes ou les indemnités.
- La réglementation nationale concernant le travail intérimaire s'applique lorsque des entreprises de travail intérimaire établies à l'étranger détachent des travailleurs.
- Si la durée du détachement dépasse 24 mois, les conditions prévues par la législation du travail des États membres d'accueil doivent être appliquées, lorsqu'elles sont favorables au travailleur détaché.

La problématique relative au système de sécurité sociale reste inchangée (les travailleurs détachés continuent de dépendre du système du pays d'origine pour autant que le détachement dure moins de 24 mois).

Consultation des parties intéressées

Par une lettre commune, l'Allemagne, l'Autriche, la Belgique, la France, le Luxembourg, les Pays-Bas et la Suède ont appelé à une modernisation de la «directive détachement», afin d'établir le principe d'«une rémunération identique pour un même travail effectué au même endroit».

La Confédération européenne des syndicats (CES) a exprimé son soutien à une révision afin de garantir le principe d'égalité de traitement. Dans ce contexte, toutefois, la CES a appelé la Commission à respecter le principe d'autonomie des partenaires sociaux en matière de négociation des rémunérations et la pluralité des systèmes nationaux de relations du travail.

BusinessEurope a jugé prioritaire de veiller à la transposition correcte de la directive d'exécution, car cette organisation estime que la plupart des problèmes posés par le détachement de travailleurs sont liés à un recours insuffisant à des mesures coercitives et à l'absence de contrôles dans les États membres.

[3] Voir communiqué de presse IP/16/466 du 8 mars 2016; http://europa.eu/rapid/press-release_IP-16-466_fr.htm

Analyse d'impact

L'analyse d'impact décrit le problème que pose le cadre juridique actuel, envisage les différentes options stratégiques pour y faire face et évalue les incidences sociales et économiques de ces options. Voir les documents de travail SWD (2016) 52 et 53 (résumé):

- http://eur-lex.europa.eu/legal-content/FR/TXT/PDF/?uri=CELEX:52016SC0053&from=EN

Subsidiarité et proportionnalité

La Commission européenne estime que la proposition respecte les principes de subsidiarité (une action à l'échelle de l'Union est nécessaire) et de proportionnalité (l'action ne va pas au-delà de ce qui est nécessaire pour atteindre l'objectif), car *«la proposition n'harmonise pas les coûts de la main-d'oeuvre en Europe et est limitée à ce qui est strictement nécessaire pour garantir des conditions adaptées aux coûts de la vie et au niveau de vie de l'État membre d'accueil pour la durée d'affectation des travailleurs détachés»*.

La proposition fait l'objet d'un **examen de subsidiarité** au sein de plusieurs parlements nationaux (voir le lien vers le site IPEX ci-après).

Un avis dans le cadre de la procédure de subsidiarité peut être rendu jusqu'au **10 mai 2016**, ou après cette date dans le cadre du dialogue politique avec la Commission européenne.

En savoir plus

Vous pouvez consulter la proposition via le lien ci-après:

- http://ec.europa.eu/transparency/regdoc/rep/1/2016/FR/1-2016-128-FR-F1-1.PDF

Voir les travaux des parlements nationaux relatifs à cette proposition sur IPEX (InterParliamentary EU information eXchange, www.ipex.eu):

- http://www.ipex.eu/IPEXL-WEB/dossier/document/COM20160128.do?appLng=FR

(Documents→ Recherche avancée/ Code: **COM**; Année: **2016** Numéro: **128**)

Fiche d'information IP/16/467 du 8 mars 2016 de la Commission européenne «Foire aux questions»:

- http://europa.eu/rapid/press-release_MEMO-16-467_fr.htm

Travaux du Parlement Benelux concernant l'abus de la directive européenne sur le détachement:

- http://www.beneluxparl.eu/Pages/_FR/Home.aspx

Descripteurs Eurovoc: libre circulation des travailleurs, libre prestation de services, prestation de services, rémunération du travail, marché unique, travailleur expatrié, travailleur frontalier, droit du travail, égalité de traitement, condition de travail

* *
*

Rédaction: Laurent Pottier; 31.03.2016

Europese analysecel

VOORSTEL VOOR EEN RICHTLIJN VAN HET EUROPEES PARLEMENT EN DE RAAD

tot wijziging van Richtlijn 96/71/EG van het Europees Parlement en de Raad van 16 december 1996 betreffende de terbeschikkingstelling van werknemers met het oog op het verrichten van diensten

COM (2016) 128 [8 maart 2016]

Samenvatting

De doelgerichte herziening brengt verandering op drie belangrijke gebieden: de bezoldiging van gedetacheerde werknemers, ook in geval van onderaanneming, de voorschriften voor uitzendkrachten en de langetermijndetachering.

Overzicht

Document	voorstel voor een richtlijn; tekst bestemd voor een wetgevend proces
Subsidiariteit	tekst vatbaar voor een subsidiariteitsadvies
Rechtsgrondslag	Verdrag betreffende de werking van de EU, artikelen 53, § 1 en 62

Context

De terbeschikkingstelling van werknemers vervult een belangrijke rol op de interne markt, met name bij het grensoverschrijdend verrichten van diensten. In deze materie zijn twee belangrijke richtlijnen van toepassing, namelijk:

- de Richtlijn 96/71/EG[1] ("detacheringsrichtlijn") regelt drie varianten van terbeschikkingstelling: 1°) de rechtstreekse verrichting van diensten door een onderneming in het kader van een overeenkomst; 2°) de terbeschikkingstelling van een vestiging of een tot hetzelfde concern behorende onderneming ("intragroepterbeschikkingstelling") en 3°) terbeschikkingstelling via een uitzendbedrijf in een andere lidstaat.

- de Richtlijn 2014/67/EU[2] ("handhavingsrichtlijn") van 2014 heeft voorzien in nieuwe en sterkere instrumenten om omzeilingen, fraude en misbruik te bestrijden en te bestraffen. Door de richtlijn kunnen de door zogenaamde "brievenbusondernemingen" veroorzaakte problemen worden aangepakt. Deze richtlijn moet uiterlijk op 18 juni 2016 omgezet worden.

---

[1] Richtlijn 96/71/EG van het Europees Parlement en de Raad van 16 december 1996 betreffende de terbeschikkingstelling van werknemers met het oog op het verrichten van diensten.

[2] Richtlijn 2014/67/EU van het Europees Parlement en de Raad van 15 mei 2014 inzake de handhaving van Richtlijn 96/71/EG betreffende de terbeschikkingstelling van werknemers met het oog op het verrichten van diensten en tot wijziging van Verordening (EU) nr. 1024/2012 betreffende de administratieve samenwerking via het Informatiesysteem interne markt ("de IMI-verordening"), PB L 159 van 28.5.2014, blz. 11.

Inhoud en doelstelling

Deze doelgerichte herziening vult het regelgevingskader van de "detacheringsrichtlijn" van 1996 aan. Het voorstel bevat 4 artikelen. Het beoogt oneerlijke praktijken beter aan te pakken, de strijd tegen sociale dumping te versterken en het beginsel ingang te doen vinden dat hetzelfde werk op dezelfde plaats op dezelfde manier moet worden bezoldigd.

Overzicht van de wijzigingen[3]

Het voorstel voorziet onder andere in hetgeen volgt (technische aspecten worden hier niet in beschouwing genomen):

- voor gedetacheerde werknemers moeten dezelfde voorschriften inzake bezoldiging en arbeidsvoorwaarden als voor lokale werknemers gelden. Momenteel gelden voor gedetacheerde werknemers al op bepaalde gebieden als gezondheid en veiligheid dezelfde regels als voor de werknemers van de gastlidstaat. De werkgever is echter niet verplicht een gedetacheerde werknemer meer dan het door het gastland bepaalde minimumloon te betalen. Dat kan een salariskloof veroorzaken tussen gedetacheerde en lokale werknemers en mogelijk leiden tot oneerlijke mededinging tussen ondernemingen. In de nieuwe tekst wordt de verwijzing naar "minimumlonen" vervangen door een verwijzing naar "bezoldiging".
  De lidstaten zullen op een transparante manier moeten omschrijven uit welke componenten de bezoldiging op hun grondgebied bestaat: basissalaris en andere eventuele elementen als bonussen en vergoedingen.
- De nationale regels voor uitzendarbeid zijn van toepassing wanneer in het buitenland gevestigde uitzendkantoren werknemers detacheren.
- Wanneer de detachering langer duurt dan 24 maanden moeten de arbeidsvoorwaarden van de gastlidstaat worden toegepast als dat in het voordeel van de gedetacheerde werknemer is.

De problematiek inzake het socialezekerheidsstelsel blijft onveranderd (gedetacheerde werknemers blijven onderworpen aan het socialezekerheidsstelsel van het thuisland voor een detachering van minder dan 24 maanden).

Raadpleging van de belanghebbenden

Bij gezamenlijke brief hebben België, Duitsland, Frankrijk, Luxemburg, Nederland, Oostenrijk en Zweden steun gevraagd voor een modernisering van de "detacheringsrichtlijn" met invoering van het beginsel van "gelijke beloning voor gelijk werk op dezelfde plaats".

Het Europees Verbond van Vakverenigingen (EVV) heeft zijn steun uitgesproken voor een herziening om het beginsel van gelijke behandeling te waarborgen. In dat kader heeft het EVV de Commissie echter verzocht het beginsel van de autonomie van de sociale partners om over lonen te onderhandelen en de veelheid aan nationale systemen voor arbeidsverhoudingen te respecteren

BusinessEurope beschouwt een correcte omzetting van de handhavingsrichtlijn prioritair, want de organisatie gaat ervan uit dat de meeste problemen in verband met de terbeschikkingstelling van werknemers verband houden met zwakke handhaving en gebrek aan controles in de lidstaten.

[3] Zie persmededeling IP/16/466 van 8 maart 2016; http://europa.eu/rapid/press-release_IP-16-466_nl.htm

Effectbeoordeling

De effectbeoordeling analyseert het probleem met het huidige wetgevingskader, beschrijft de verschillende beleidsopties om het aan te pakken en overweegt de sociale en economische gevolgen ervan. Zie werkdocumenten SWD (2016) 52 en 53 (samenvatting):

- http://eur-lex.europa.eu/legal-content/NL/TXT/PDF/?uri=CELEX:52016SC0053&from=EN

Subsidiariteit en evenredigheid

De Europese Commissie is van mening dat het voorstel met de subsidiariteits- en evenredigheidsbeginselen strookt, omdat een optreden op het niveau van de Europese Unie noodzakelijk is en het voorstel niet verder gaat dan wat nodig is om het doel te verwezenlijken.
Zij stelt o.a. dat haar voorstel "*de loonkosten in Europa niet harmoniseert en beperkt is tot wat noodzakelijk is om voorwaarden te garanderen die aangepast zijn aan de levensduurte en -standaard van de gastlidstaat voor de duur van de opdracht van de ter beschikking gestelde werknemers*".

Het voorstel maakt het voorwerp uit van een **subsidiariteitstoets** in een aantal nationale parlementen (zie link naar de IPEX-website hieronder).

Een advies in het kader van de subsidiariteitsprocedure kan tot **10 mei 2016** uitgebracht worden. Na deze datum kan dit nog in het kader van de politieke dialoog met de Europese Commissie.

Nadere informatie

U kan het voorstel raadplegen via de onderstaande link:

- http://ec.europa.eu/transparency/regdoc/rep/1/2016/NL/1-2016-128-NL-F1-1.PDF

Zie de werkzaamheden van de nationale parlementen m.b.t. dit voorstel op IPEX (InterParliamentary EU information eXchange; www.ipex.eu):

- http://www.ipex.eu/IPEXL-WEB/dossier/document/COM20160128.do?appLng=NL
  (Documenten→ Geavanceerde zoekopdracht/ Code: **COM**; Jaar: **2016**; Nr: **128)**

Informatieblad IP/16/467 van 8 maart 2016 van de Europese Commissie "Veelgestelde vragen":

- http://europa.eu/rapid/press-release_MEMO-16-467_nl.htm

Werkzaamheden van het Benelux-parlement inzake misbruik van de "detacheringsrichtlijn":

- http://www.beneluxparl.eu/

Eurovoc-descriptoren: vrij verkeer van werknemers, vrij verrichten van diensten, dienstverrichting, arbeidsbezoldiging, interne markt, uitgezonden werknemer, grensarbeider, arbeidsrecht, gelijke behandeling, arbeidsvoorwaarden

* *
*

Redactie: Laurent Pottier; 31.03.2016