COMMISSION EUROPÉENNE

Bruxelles, le 13.7.2010
COM(2010) 378 final

2010/0209 (COD)

Proposition de

DIRECTIVE DU PARLEMENT EUROPÉEN ET DU CONSEIL

établissant les conditions d'entrée et de séjour des ressortissants de pays tiers dans le cadre d'un détachement intragroupe

{SEC(2010) 884}
{SEC(2010) 885}

EXPOSÉ DES MOTIFS

1) Contexte de la proposition

- **Motivation et objectifs de la proposition**

La présente proposition s'inscrit dans le cadre des efforts consentis par l'Union européenne pour élaborer une politique globale en matière de migrations. Le programme de La Haye de novembre 2004 a reconnu que «l'immigration légale jouera[it] un rôle important dans le renforcement de l'économie de la connaissance en Europe et dans le développement économique et contribuera[it] ainsi à la mise en œuvre de la stratégie de Lisbonne». Il invitait en outre la Commission à présenter un programme d'action relatif à l'immigration légale «comprenant des procédures d'admission qui permettent au marché du travail de réagir rapidement à une demande de main-d'œuvre étrangère en constante mutation».

La communication suivante de la Commission, datant de décembre 2005 et intitulée «Programme d'action relatif à l'immigration légale» [COM(2005) 669], prévoyait l'adoption, entre 2007 et 2009, de cinq propositions législatives concernant la migration de main-d'œuvre, y compris une proposition de directive relative aux personnes faisant l'objet d'un détachement intragroupe.

Le pacte européen sur l'immigration et l'asile, adopté par le Conseil européen réuni les 15 et 16 octobre 2008, exprime l'engagement de l'Union européenne et de ses États membres de mener une politique juste, efficace et cohérente face aux enjeux et aux opportunités que représentent les migrations.

Dans le programme de Stockholm qu'il a adopté lors de sa session des 10 et 11 décembre 2009, le Conseil européen se dit conscient que la migration de main-d'œuvre peut contribuer à accroître la compétitivité et la vitalité économique et il fait le constat que, vu les défis démographiques considérables auxquels l'Union sera confrontée à l'avenir, avec notamment une demande croissante de main-d'œuvre, des politiques d'immigration empreintes de souplesse seront d'un grand apport pour le développement et les performances économiques à long terme de l'Union. Il invite donc la Commission et le Conseil à continuer de mettre en œuvre du programme d'action de 2005 relatif à l'immigration légale.

La proposition relative aux travailleurs hautement qualifiés («carte bleue européenne») et la proposition de directive-cadre générale ont été présentées en octobre 2007[1]. Le Conseil a adopté la première de ces propositions le 25 mai 2009, la seconde faisant actuellement l'objet de négociations au Parlement européen et au Conseil.

Compte tenu des obstacles que la complexité et la diversité des règles représentent pour les entreprises, la présente proposition de directive a notamment pour objet de faciliter le transfert intragroupe de compétences, tant vers l'UE qu'au sein de celle-ci, afin de renforcer la compétitivité de son économie, et de compléter le train de mesures qu'elle met en œuvre pour atteindre les objectifs de la stratégie Europe 2020. Elle vise en particulier à répondre efficacement et rapidement à la demande de personnel d'encadrement et de personnel qualifié pour les branches et les filiales de sociétés multinationales, en établissant des conditions transparentes et harmonisées d'admission de cette catégorie de travailleurs, en créant des

[1] COM(2007) 637 et 638 du 23.10.2007.

conditions de séjour temporaire plus attrayantes pour les personnes faisant l'objet d'un détachement intragroupe et leur famille, et en favorisant une affectation et une réaffectation efficaces des personnes détachées entre les différentes entités établies dans l'UE. La réalisation de cet objectif aiderait également l'UE à tenir ses engagements commerciaux internationaux, y compris les règles spécifiques relatives aux détachements intragroupe. La promotion de cette mobilité transnationale exige un climat de concurrence loyale et le respect des droits des travailleurs, y compris l'établissement d'un statut juridique sûr pour les personnes faisant l'objet d'un détachement intragroupe.

- **Contexte général**

Ces dernières années, la mondialisation des entreprises, l'intensification des échanges commerciaux internationaux, la croissance et l'expansion des multinationales, ainsi que les restructurations et consolidations en cours dans de nombreux secteurs ont eu pour effet d'accroître l'importance des mouvements des personnels d'encadrement et technique des branches et filiales des entreprises multinationales, temporairement réaffectés pour des missions de courte durée dans d'autres unités de leur entreprise. Il est essentiel que les entreprises soient capables de réagir plus rapidement aux nouveaux défis, de transmettre leur savoir-faire à leurs futurs cadres et d'harmoniser les qualifications dans chacun des pays où elles exercent des activités. L'évolution de l'organisation du travail et des affectations au sein des entreprises exige également une mobilité accrue.

Or, un certain nombre d'éléments limitent actuellement les possibilités offertes aux entreprises internationales pour recourir à la mobilité intragroupe. De nombreuses multinationales souhaitant détacher du personnel se heurtent à une certaine rigidité et à des contraintes, dont notamment l'absence de régimes particuliers clairs dans la plupart des États membres de l'UE, la complexité des exigences à remplir, les coûts à supporter, les retards accusés dans la délivrance des visas ou des permis de travail et une certaine incertitude quant aux règles et procédures applicables. En outre, les conditions d'admission et les restrictions des droits familiaux varient considérablement entre les États membres.

- **Dispositions en vigueur dans le domaine de la proposition**

L'instrument de l'UE qui définit actuellement les conditions d'admission des personnes faisant l'objet d'un détachement intragroupe dans le cadre de la prestation d'un service est la résolution du Conseil de 1994 concernant la limitation de l'admission à des fins d'emploi de ressortissants de pays tiers sur le territoire des États membres[2], adoptée en vertu de l'article K.1 du traité CE. Celle-ci énonce des définitions et des principes qui régissent l'admission des migrants appartenant à cette catégorie.

La directive 96/71/CE du Parlement européen et du Conseil du 16 décembre 1996 concernant le détachement de travailleurs effectué [par une entreprise établie dans un État membre] dans le cadre d'une prestation de services est également liée à la présente proposition: son article 1er, paragraphe 4, prévoit en effet que «[l]*es entreprises dans un État non membre ne peuvent pas obtenir un traitement plus favorable que les entreprises établies dans un État membre*». La présente proposition veille donc à ce que les entreprises établies dans un pays tiers, qui détachent des travailleurs dans un État membre dans le cadre de la prestation intragroupe de services, ne bénéficient d'aucun avantage concurrentiel.

---

[2] JO C 274 du 19.9.1996, p. 3.

En vertu des engagements pris par l'UE-25 dans le cadre de l'accord général sur le commerce des services (AGCS)[3], il est possible de recourir à des détachements intragroupe dans le secteur des services et dans le contexte de la fourniture de services, sans devoir justifier d'un examen des besoins économiques, généralement pour une durée de trois ans (en ce qui concerne les cadres et les experts) et d'un an (en ce qui concerne les stagiaires diplômés), pour autant que soient respectées les exigences prévues à la liste concernée, telles que l'obligation d'avoir travaillé au moins un an dans l'entreprise. L'accord d'association UE-Chili conclu en 2002 et l'accord de partenariat économique (APE) conclu avec les pays participant au forum des Caraïbes (CARIFORUM) en 2008 contiennent également des dispositions consacrées aux détachements intragroupe, qui se fondent sur les engagements pris en vertu de l'AGCS. Ces engagements ainsi que les accords bilatéraux ne visent pas à couvrir l'ensemble des conditions d'entrée, de séjour et d'emploi.

Si la directive 2003/86/CE du Conseil du 22 septembre 2003, relative au droit au regroupement familial, fixe les conditions dans lesquelles ce droit peut être exercé, la présente proposition va au-delà en établissant des conditions plus favorables aux regroupements familiaux.

Le modèle du titre de séjour délivré aux ressortissants de pays tiers est défini dans le règlement (CE) n° 1030/2002 et est applicable dans le cadre de la présente proposition.

La directive 2005/71/CE du Conseil du 12 octobre 2005 relative à une procédure d'admission spécifique des ressortissants de pays tiers aux fins de recherche scientifique définit les conditions dans lesquelles les chercheurs de pays tiers peuvent être admis dans les États membres pour y mener des projets de recherche dans le cadre de conventions d'accueil conclues avec des organismes de recherche agréés à cette fin par les États membres. Pour éviter tout risque de chevauchement avec cet instrument et maintenir un ensemble cohérent de règles applicables aux chercheurs des pays tiers, la présente proposition prévoit expressément qu'elle ne s'applique pas aux ressortissants de pays tiers qui demandent à séjourner dans un État membre en qualité de chercheurs, au sens de la directive 2005/71/CE, afin de mener un projet de recherche.

Par ailleurs, la proposition de directive-cadre[4] qui a été présentée le 23 octobre 2007 [COM(2007) 638] prévoit que deux catégories de travailleurs sont exclues de son champ d'application: les personnes qui entrent dans un État membre en application d'engagements contenus dans un accord international facilitant l'entrée et le séjour temporaire de certaines catégories de personnes physiques en rapport avec des activités de commerce et d'investissement; et les ressortissants de pays tiers qui sont des travailleurs détachés, indépendamment du fait que leur entreprise soit établie dans un État membre ou un pays tiers. Les personnes faisant l'objet d'un détachement intragroupe, qui sont détachées sur la base d'un contrat de travail signé avec une entreprise établie dans un pays tiers et qui entrent dans un État membre au titre d'engagements tels que ceux qui sont mentionnés ci-dessus, sont donc exclues du champ d'application de cet instrument et relèvent, en conséquence, de dispositions spécifiques consacrées à ces aspects.

---

[3] Voir les documents de l'OMC n° S/L/286 et S/C/W/273 Suppl. 1 du 18 décembre 2006.

[4] Proposition de directive du Conseil établissant une procédure de demande unique en vue de la délivrance d'un permis unique autorisant les ressortissants de pays tiers à résider et à travailler sur le territoire d'un État membre et établissant un socle commun de droits pour les travailleurs issus de pays tiers qui résident légalement dans un État membre.

La directive «carte bleue» prévoit, comme la directive-cadre, que les personnes relevant d'accords commerciaux sont exclues de son champ d'application. En outre, les personnes qui introduisent une demande de carte bleue doivent produire un contrat de travail. Les personnes faisant l'objet d'un détachement intragroupe sont donc exclues de son champ d'application.

- **Cohérence avec d'autres politiques et objectifs de l'Union**

Les mesures destinées à attirer les ressortissants de pays tiers hautement qualifiés, par exemple le personnel clé de groupes transnationaux, s'inscrivent dans le cadre plus large défini dans la stratégie Europe 2020, qui fixe à l'Union l'objectif de devenir une économie fondée sur la connaissance et l'innovation, de diminuer le fardeau administratif pesant sur les entreprises et d'établir une meilleure adéquation entre l'offre et la demande d'emplois. La facilitation des détachements intragroupe est également un objectif que poursuit la politique commerciale de l'UE.

La présente proposition respecte les droits fondamentaux, et notamment les articles 15, 21 et 31 (traitement juste et équitable), 12 (liberté d'association et d'affiliation), 34 (sécurité sociale) et 7 (respect de la vie privée et familiale) de la Charte des droits fondamentaux. En effet, elle admet et sauvegarde le principe d'égalité de traitement des personnes faisant l'objet d'un détachement intragroupe et prévoit des garanties procédurales ainsi que le droit au respect de la vie familiale.

Les données à caractère personnel nécessaires aux autorités dans le cadre de l'application de la présente proposition devront être traitées conformément à la directive 95/46/CE relative à la protection des personnes physiques à l'égard du traitement des données à caractère personnel.

2) Consultation des parties intéressées et analyse d'impact

- **Consultation des parties intéressées**

Méthodes de consultation utilisées, principaux secteurs visés et profil général des répondants

Une consultation du public a été organisée au sujet du Livre vert sur une approche de l'Union en matière de gestion des migrations économiques, y compris une audition publique le 14 juin 2005.

D'autres consultations ont été organisées sous la forme de séminaires et d'ateliers. Les États membres ont quant à eux été invités à donner leur avis dans le cadre du comité de la Commission sur l'immigration et l'asile. Enfin, dans le cadre de l'étude externe commandée pour étayer l'analyse d'impact, les principales parties prenantes ont encore été consultées au moyen de questionnaires et d'entretiens.

Synthèse des réponses reçues et de la façon dont elles ont été prises en compte

L'analyse des 130 contributions reçues dans le cadre de la consultation publique a montré que le projet d'une politique européenne commune en matière d'immigration économique recueille un large soutien, en dépit d'importantes divergences quant aux approches à suivre et au résultat final escompté. Une autre demande clairement exprimée concernait la proposition de solutions simples, non bureaucratiques et souples. Un grand nombre d'États membres n'étant pas favorables à une approche horizontale, la Commission a estimé qu'une approche sectorielle était plus réaliste et répondrait mieux aux exigences de flexibilité.

- **Obtention et utilisation d'expertise**

Il n'a pas été nécessaire de faire appel à des experts extérieurs.

- **Analyse d'impact**

Les options suivantes ont été envisagées:

Option 1: statu quo. Les évolutions actuelles dans les États membres se poursuivraient dans le cadre juridique existant. Néanmoins, cela signifierait que l'Union dans son ensemble serait peu attrayante pour les entreprises, qui se heurteraient toujours à des difficultés pour optimiser l'utilisation de leur personnel, tout en ayant un besoin accru de ressources internes qualifiées.

Option 2: directive relative aux conditions d'entrée et de séjour des personnes faisant l'objet d'un détachement intragroupe. La législation de l'UE fournirait une définition commune des personnes faisant l'objet d'un détachement intragroupe, soit en ciblant certains postes spécifiques au sein de l'entreprise transnationale, comme dans les listes annexées à l'AGCS, soit en identifiant le personnel clé, selon une grille de critères salariaux ou de qualifications, comme dans la directive «carte bleue». Elle établirait également des critères d'entrée harmonisés, un éventail commun de droits, une durée de séjour maximum et comporterait des dispositions relatives au respect de certains droits sociaux et économiques. La mise en œuvre de cette option permettrait de créer un environnement juridique plus transparent. Cependant, les règles procédurales et relatives aux droits familiaux varieraient encore d'un État membre à l'autre et la mobilité au sein de l'Union ne serait pas assurée.

Option 3: directive encadrant la mobilité dans l'UE des personnes faisant l'objet d'un détachement intragroupe. Outre les points couverts par l'option 2, des dispositions seraient introduites afin de permettre aux personnes faisant l'objet d'un détachement intragroupe de se déplacer dans l'Union et de travailler dans plusieurs établissements situés dans différents États membres. Le détachement rapide et simple de membres du personnel d'entreprises de pays tiers vers des entreprises de l'Union ne serait toutefois pas garanti et les questions liées à la famille ne seraient pas traitées.

Option 4: directive facilitant le regroupement familial et l'accès à l'emploi pour les conjoints. Par dérogation à la directive 2003/86/CE, le regroupement familial ne serait pas subordonné à l'obtention d'un droit de résidence permanente et à la condition que la personne détachée ait séjourné dans le pays pendant une période minimum. Des titres de séjour seraient accordés plus rapidement aux membres de la famille et, en ce qui concerne l'accès au marché du travail, les États membres ne seraient pas autorisés à appliquer le délai de 12 mois. Les entreprises pourraient donc être en mesure d'inciter plus facilement leur personnel à accepter un détachement intragroupe. Cependant, l'octroi du droit de travailler aux conjoints pourrait être en conflit avec l'application de la préférence pour les citoyens de l'UE, telle qu'elle est exprimée dans les actes d'adhésion.

Option 5: directive établissant des procédures d'admission communes. Un document unique serait délivré, qui permettant à son titulaire de travailler en tant que personne faisant l'objet d'un détachement intragroupe et de séjourner sur le territoire de l'État membre. Parallèlement, un délai maximal serait fixé pour le traitement des demandes (par exemple, un mois). Cette option faciliterait et accélérerait considérablement les détachements de personnel clé et réduirait le temps et les coûts nécessaires pour inciter le personnel à accepter un détachement intragroupe.

Option 6: communication, coordination et coopération entre États membres. Cette option contribuerait, dans une certaine mesure, à rapprocher les pratiques nationales en matière de détachements intragroupe de ressortissants de pays tiers dans l'UE et à créer un cadre juridique plus harmonisé. Or, en l'absence de mesures obligatoires, l'impact risque d'être très limité.

Une comparaison des différentes options et de leur incidence conduit à privilégier une combinaison des options 2, 3, 4 et 5. Une définition harmonisée de la notion de «personne faisant l'objet d'un détachement intragroupe» et des conditions harmonisées d'entrée et de séjour, des dispositions garantissant certains droits sociaux et économiques (option 2), une mobilité au sein de l'UE (option 3), des droits familiaux renforcés (option 4, sans accès au marché du travail pour les partenaires) et des procédures accélérées (option 5) contribueraient à une meilleure répartition du personnel détaché dans les différentes entités d'un groupe établies dans les pays tiers et l'Union, tout en renforçant l'attractivité de l'UE pour les ressortissants de pays tiers qui font partie du personnel clé de multinationales, et en offrant des garanties contre la concurrence déloyale.

3) Éléments juridiques de la proposition

- **Résumé des mesures proposées**

La proposition instaure une procédure transparente et simplifiée pour l'admission des personnes faisant l'objet d'un détachement intragroupe, qui repose sur une définition commune et des critères harmonisés: la personne détachée doit occuper un poste de cadre, d'expert ou de stagiaire diplômé, comme prévu dans les engagements pris par l'UE dans le cadre de l'AGCS; la personne détachée doit avoir travaillé dans le même groupe d'entreprises pendant au moins 12 mois, si l'État membre l'exige; une lettre de mission doit être produite, confirmant que le ressortissant de pays tiers est détaché dans une entité hôte et mentionnant sa rémunération. Hormis si cette condition s'oppose au principe de la préférence pour les citoyens de l'Union, tel qu'il est énoncé dans les dispositions pertinentes des actes d'adhésion, il ne sera procédé à aucun examen du marché du travail. Un régime spécifique est envisagé pour les stagiaires diplômés. Un titre de séjour spécifique (portant la mention «personne faisant l'objet d'un détachement intragroupe») serait délivré à cette catégorie de personnes, qui les autoriserait à effectuer leur mission dans diverses entités appartenant à la même entreprise transnationale, voire, sous certaines conditions, dans des entités situées dans d'autres États membres. Ce permis leur accorderait en outre des conditions favorables en vue d'un regroupement familial dans le premier État membre.

4) Base juridique

La présente proposition concerne les conditions d'entrée et de séjour des ressortissants de pays tiers ainsi que les procédures de délivrance des permis nécessaires. Elle fixe également les conditions auxquelles les ressortissants de pays tiers peuvent séjourner dans un second État membre. La base juridique appropriée est donc l'article 79, paragraphe 2, points a) et b), du traité sur le fonctionnement de l'Union européenne (TFUE).

5) Principe de subsidiarité

Le principe de subsidiarité s’applique puisque la proposition ne relève pas de la compétence exclusive de l'Union. Les objectifs de la proposition ne peuvent pas être réalisés de manière suffisante par les États membres pour les raisons exposées ci-après.

- Le traitement réservé aux personnes faisant l'objet d'un détachement intragroupe au niveau de l'UE, associé aux conditions et procédures qui régissent cette circulation, a une incidence sur l'attractivité de l'Union dans son ensemble et influence le niveau des échanges ou des investissements que les multinationales décident de réaliser dans une région donnée.

- La rigidité des détachements intragroupe de personnel étranger, d'un siège européen à un autre, pèse très lourdement sur les multinationales. L'adoption de mesures au niveau de l'UE est le seul moyen de venir à bout de cette rigidité.

- L'établissement d'un cadre juridique commun, fixant des conditions communes d'admission des personnes faisant l'objet d'un détachement intragroupe, y compris en ce qui concerne leurs droits sociaux et économiques, écarterait tout risque de concurrence déloyale.

- La grande variabilité entre États membres des procédures d'entrée et des droits de séjour temporaire pourrait nuire au respect uniforme des engagements internationaux que l'Union et ses États membres ont pris dans le cadre des négociations au sein de l'OMC.

Par conséquent, la proposition est conforme au principe de subsidiarité.

6) Principe de proportionnalité

La présente proposition est conforme au principe de proportionnalité pour les raisons exposées ci-après.

L'instrument choisi est une directive, qui laisse aux États membres une grande souplesse dans la mise en œuvre.

La directive est l'instrument le mieux adapté à la mise en œuvre de cette action, car elle fixe des normes minimales tout en offrant une certaine souplesse aux États membres quant à la forme et à la méthode de mise en application de ces principes dans leur ordre juridique interne et leur contexte général. Des mesures non contraignantes auraient un effet trop limité car les personnes susceptibles de faire l'objet d'un détachement intragroupe et les entreprises hôtes dans l'UE seraient toujours confrontées à un éventail de règles d'admission différentes.

La mesure se limite à ce qui est nécessaire pour atteindre l'objectif susmentionné. Les règles proposées concernent les conditions d'admission, la procédure et le permis, ainsi que les droits conférés aux personnes faisant l'objet d'un détachement intragroupe, y compris la mobilité dans l'Union, c'est-à-dire des domaines qui sont des éléments d'une politique commune de l'immigration visée à l'article 79 TFUE. La charge administrative imposée États membres, liée à la modification de la législation (conception de règles spécifiques applicables aux détachements intragroupe) et à la nécessaire coopération, serait modérée car les instruments commerciaux distinguent déjà les personnes faisant l'objet d'un détachement intragroupe. Par ailleurs, cette charge serait compensée par les avantages considérables qui découleraient d'une possibilité accrue de procéder aisément à de tels détachements, d'un État membre à un autre.

7) Incidence budgétaire

La proposition n'a aucune incidence sur le budget de l'UE.

8) Informations supplémentaires

- **Réexamen/révision/clause de suppression automatique**

La proposition comprend une clause de réexamen.

- **Tableau de correspondance**

Les États membres sont tenus de communiquer à la Commission le texte de leurs dispositions nationales transposant la directive, ainsi qu'un tableau de correspondance entre celles-ci et la directive.

9) Explication détaillée de la proposition

Article premier

La proposition s'inscrit dans le cadre des efforts déployés par l'Union pour mettre en place une politique globale de l'immigration, y compris des règles communes en matière de migration économique Elle poursuit deux objectifs particuliers. Le premier consiste à établir une procédure spéciale régissant l'entrée et le séjour, ainsi que des normes concernant la délivrance, par les États membres, de titres de séjour aux ressortissants de pays tiers demandant à séjourner dans l'Union aux fins d'un détachement intragroupe (article 7, paragraphe 2), point a), TFUE). Le second est d'appliquer l'article 79, point 2, paragraphe 2), point b), TFUE et de définir les droits des ressortissants de pays tiers qui séjournent légalement dans un État membre en vertu de la présente proposition, ainsi que de déterminer les conditions dans lesquelles ils sont autorisés à séjourner dans d'autres États membres.

Article 2

La proposition ne couvre pas les citoyens de l'Union ni les membres de leur famille, y compris ceux dont l'accès à l'emploi dans un État membre donné est limité par des dispositions transitoires. La présente directive ne s'applique qu'aux ressortissants de pays tiers qui résident en dehors du territoire d'un État membre et qui demandent à être admis sur le territoire d'un État membre dans le cadre d'un détachement intragroupe.

Pour éviter tout risque de chevauchement entre la directive 2005/71/CE, du 12 octobre 2005, relative aux chercheurs ressortissants de pays tiers et le présent instrument, cet article exclut expressément du champ d'application de la présente directive les ressortissants de pays tiers qui demandent à séjourner dans un État membre en qualité de chercheurs, au sens de la directive susmentionnée, afin de mener un projet de recherche. La présente directive exclut également les personnes qui bénéficient d'un droit à la libre circulation équivalent à celui qui est accordé aux citoyens de l'Union ou qui sont employées par une entreprise établie dans un pays tiers, ainsi que les ressortissants de pays tiers détachés par des entreprises établies dans un État membre dans le cadre d'une prestation de services conformément à l'article 56 du traité et à 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.

Articles 3 et 4

La proposition définit la notion de «personne faisant l'objet d'un détachement intragroupe». Cette définition s'appuie sur les 25 engagements pris par l'UE dans le cadre de l'AGCS et d'accords commerciaux bilatéraux, et est fondée sur:

- l'existence d'une entreprise transnationale, comportant une ou plusieurs entités établies en dehors du territoire d'un État membre et une ou plusieurs entités situées dans un ou des États membres («entités hôtes»);

- le détachement temporaire d'un ressortissant de pays tiers, de l'entreprise située dans le pays tiers, à laquelle ledit ressortissant est lié par un contrat de travail, vers une entité établie dans l'UE appartenant au même groupe d'entreprises. Ce détachement n'intervient pas nécessairement dans le secteur des services ou dans le contexte de la prestation d'un service et peut avoir son origine dans un État tiers qui n'est pas partie à un accord commercial: le champ d'application de la présente proposition est donc plus large que la portée d'engagements commerciaux.

Cet article définit également les notions de «cadre», «expert» et «stagiaire diplômé». Les définitions existantes se fondent sur la liste des engagements de l'UE au titre de l'AGCS, car les États membres se sont déjà familiarisés avec ceux-ci. En outre, la définition de la notion de «stagiaire diplômé» a été précisée pour indiquer clairement que le stage doit viser à préparer la personne détachée à des postes d'encadrement.

D'autres définitions font référence à des instruments existants de l'UE, tels que la directive 2003/86/CE du Conseil ou la directive 2009/38/CE du Conseil.

Ces articles permettent aux États membres de conserver ou d'introduire des dispositions plus favorables aux ressortissants de pays tiers, pour autant qu'elles soient plus favorables aux personnes auxquelles elles s'appliquent. Des États membres pourraient, par exemple, souhaiter appliquer des procédures ou dispositions plus favorables à l'égard des membres de la famille.

Article 5

Cet article fixe les conditions que les demandeurs doivent remplir. Celles qui sont spécifiques à la présente proposition sont exposées ci-après.

Des pièces doivent être produites pour démontrer que le détachement intervient effectivement entre des entités d'un même groupe d'entreprises.

L'admission étant fonction de la demande, il convient de présenter un document décrivant les tâches assignées et mentionnant la rémunération, qui doivent être conformes aux conditions de travail et d'emploi visées à l'article 3 de la directive 96/71/CE. Ce document prend généralement la forme d'une lettre de mission. Il doit indiquer le ou les lieux de la mission et sa durée, et apporter la preuve que la personne détachée occupera un poste dans l'entité hôte en tant que cadre, expert ou stagiaire diplômé. Ce dispositif cible le personnel clé, tel qu'il est généralement défini dans les engagements pris par l'UE dans le domaine commercial, car ce personnel est porteur de nouvelles technologies ou d'innovations, ou véhicule une culture d'entreprise dans les diverses implantations et contribue à l'établissement d'activités dans les marchés émergents, ce qui renforce en fin de compte la compétitivité des entreprises de l'UE. Pour s'assurer que les compétences de la personne faisant l'objet d'un détachement intragroupe sont propres à l'entité hôte et conformes aux engagements de l'UE en matière de commerce, les États membres peuvent exiger qu'elle possède une ancienneté de 12 mois acquise dans le groupe d'entreprises. Le dispositif envisagé portant spécifiquement sur la migration temporaire, le demandeur doit apporter la preuve que le ressortissant de pays tiers pourra retourner dans une entité appartenant au même groupe et établie dans un pays tiers au terme de sa mission.

Le ressortissant de pays tiers doit remplir les obligations imposées par la législation nationale aux citoyens de l'Union pour l'exercice de la profession réglementée mentionnée dans la lettre

de mission et, en qui concerne les professions non réglementées, produire des documents détaillant ses qualifications professionnelles (généralement, un curriculum vitae). Pour ce qui concerne les stagiaires diplômés, le demandeur doit présenter des pièces justifiant l'obtention du diplôme de l'enseignement supérieur requis, comme le prévoient les engagements pris par l'UE en matière de commerce.

En outre, les ressortissants de pays tiers qui demandent à être admis en tant que stagiaire diplômé doivent produire des documents attestant qu'ils effectueront un véritable stage et ne seront pas employés comme des travailleurs normaux. En conséquence, il y a lieu de conclure une convention de stage, comportant une description du programme de stage, mentionnant sa durée et les conditions dans lesquelles le travail des stagiaires sera supervisé dans le cadre de ce programme.

Si le détachement concerne plusieurs lieux dans différents États membres, pour faciliter les contrôles, le demandeur doit en informer les autorités compétentes dont relèvent les entités hôtes secondaires.

Aucun examen du marché de l'emploi n'est requis, car ce critère serait contraire à l'objectif de la mise en place d'un régime transparent et simplifié d'admission de ces personnes qualifiées faisant l'objet d'un détachement intragroupe. Par ailleurs, cette condition irait à l'encontre des engagements pris par l'UE dans le cadre de l'AGCS et d'accords commerciaux bilatéraux, en ce qui concerne les personnes qui relèvent de ces engagements. Étant donné la primauté du droit primaire, le principe de la préférence pour les citoyens de l'Union doit toutefois être appliqué dans les États membres qui prévoient une période transitoire à l'égard des nouveaux États membres.

Articles 6, 7 et 8

La proposition n'institue pas un droit d'admission, car la présente directive ne porte pas atteinte au droit des États membres de fixer les volumes d'entrée des ressortissants de pays tiers sur leur territoire aux fins de détachements intragroupe. Cependant, ce droit devrait être exercé conformément aux engagements résultant d'accords internationaux facilitant l'entrée et le séjour temporaire de certaines catégories de personnes physiques en rapport avec des activités de commerce et d'investissement.

Ces dispositions énoncent les motifs obligatoires et possibles de refus (ainsi que de retrait et de non-renouvellement), notamment le non-respect des critères, des sanctions prises contre l'employeur pour travail non déclaré ou emploi illégal, conformément à la directive 2009/52/CE du 18 juin 2009 relative aux sanctions, et l'existence de quotas. En cas d'inobservation des conditions fixées à l'article 5, les États membres doivent prévoir des sanctions adéquates, comme des amendes, à infliger à l'entité hôte tenue pour responsable.

Articles 9, 10, 11, et 12

Les demandeurs qui satisfont aux critères d'admission recevront un titre de séjour particulier, autorisant le titulaire à travailler en tant que personne faisant l'objet d'un détachement intragroupe dans les conditions énoncées à l'article 14. Aucun permis de travail complémentaire ne pourra être exigé. Une autorité compétente chargée de réceptionner les demandes et de délivrer les permis doit être désignée par chaque État membre. Cette désignation interviendra sans préjudice des rôles et responsabilités assumés par d'autres autorités nationales en ce qui concerne l'examen des demandes et les décisions prises à leur égard. En outre, cette désignation aux fins de réceptionner les demandes et de délivrer les titres de séjour ne devrait pas empêcher les États membres de nommer d'autres autorités (par exemple, les bureaux consulaires) auprès desquelles le ressortissant de pays tiers ou l'entité hôte pourra déposer la demande et qui pourront délivrer le permis.

La durée de validité du titre de séjour sera limitée à trois ans pour les cadres et les experts et à un an pour les stagiaires diplômés. Un bref délai (30 jours) est imparti pour le traitement des demandes, qui est assorti de plusieurs garanties procédurales, dont la possibilité de former un recours contre une décision rejetant une demande et l'obligation faite aux autorités de motiver leurs décisions de refus. Des informations relatives aux conditions d'entrée, y compris les conditions de travail, doivent être accessibles.

Une procédure accélérée peut être mise en place pour les groupes d'entreprises qui ont été agréés à cet effet.

Articles 13 et 14

Pour garantir une égalité de traitement avec les travailleurs détachés relevant de la directive 96/71/CE, les droits conférés aux personnes faisant l'objet d'un détachement intragroupe en matière de conditions de travail sont alignés sur les doits dont bénéficient déjà les travailleurs détachés. Cet article indique également les domaines dans lesquels l'égalité de traitement doit être reconnue. Vu la nature temporaire du détachement intragroupe, l'égalité de traitement en matière d'éducation et de formation professionnelle, de logement public et de services de conseil proposés par les services d'aide à l'emploi a été considérée comme sans objet. Les accords bilatéraux existants continuent à s'appliquer, notamment dans le domaine de la sécurité sociale. En cas de mobilité entre États membres, le règlement (CE) n° 859/2003 est en principe applicable. Le titre de séjour accordé aux personnes faisant l'objet d'un détachement intragroupe leur permet de travailler, dans certaines conditions, dans toutes les entités qui composent un groupe d'entreprises.

Article 15

Cet article comprend les dérogations à la directive 2003/86/CE jugées nécessaires à la mise en place d'un régime attrayant pour les personnes faisant l'objet d'un détachement intragroupe et suit une logique différente de celle de la directive sur le regroupement familial, instrument destiné à favoriser l'intégration des ressortissants de pays tiers qui pourraient raisonnablement devenir des résidents permanents. À l'instar de régimes similaires déjà en vigueur dans les États membres et d'autres pays, il prévoit un regroupement familial immédiat dans le premier État de résidence. Il indique également à cette fin que les éventuelles mesures nationales d'intégration ne devront être appliquées qu'une fois les membres de la famille arrivés sur le territoire de l'UE.

Article 16

Cet article prévoit la mobilité géographique des personnes faisant l'objet d'un détachement intragroupe et permet à celles-ci de travailler dans plusieurs entités d'un même groupe transnational situées dans différents États membres et dans les locaux de leurs clients. En conséquence, un ressortissant de pays tiers qui a été admis en qualité de personne faisant l'objet d'un détachement intragroupe peut être autorisé à effectuer une partie de sa mission dans une entité du même groupe implantée dans un autre État membre, sur la base du premier titre de séjour qui lui a été délivré et d'un document complémentaire citant les entités du groupe d'entreprises dans lesquelles il est autorisé à travailler. Le second État membre doit être informé des principales conditions de cette mobilité. Il peut exiger un titre de séjour si la durée du travail excède douze mois mais ne peut imposer à la personne faisant l'objet d'un détachement intragroupe de quitter son territoire pour présenter les demandes concernées.

Articles 17, 18, 19, 20, 21 et 22

Les dispositions habituelles concernant la mise en œuvre, la communication de statistiques annuelles et de points de contact nationaux sont insérées.

2010/0209 (COD)

Proposition de

DIRECTIVE DU PARLEMENT EUROPÉEN ET DU CONSEIL

établissant les conditions d'entrée et de séjour des ressortissants de pays tiers dans le cadre d'un détachement intragroupe

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

vu le traité sur le fonctionnement de l'Union européenne, et notamment son article 79, paragraphe 2, points a) et b),

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[5],

vu l'avis du Comité des régions[6],

statuant conformément à la procédure législative ordinaire,

considérant ce qui suit:

(1) Afin de mettre en place progressivement un espace de liberté, de sécurité et de justice, le traité prévoit l'adoption de mesures dans le domaine de l'immigration qui sont équitables à l'égard des ressortissants des pays tiers.

(2) Le traité prévoit que l'Union développe une politique commune de l'immigration visant à assurer, à tous les stades, une gestion efficace des flux migratoires et un traitement équitable des ressortissants de pays tiers en séjour régulier dans les États membres. À cette fin, le Parlement européen et le Conseil doivent adopter des mesures relatives aux conditions d'entrée et de séjour, les normes concernant la délivrance par les États membres de visas et de titres de séjour de longue durée, ainsi que la définition des droits des ressortissants des pays tiers en séjour régulier dans un État membre, y compris les conditions régissant la liberté de circulation et de séjour dans les autres États membres.

(3) La communication de la Commission intitulée «Europe 2020 - Une stratégie pour une croissance intelligente, durable et inclusive»[7] fixe à l'Union l'objectif de devenir une économie fondée sur la connaissance et l'innovation, de diminuer le fardeau administratif pesant sur les entreprises et d'établir une meilleure adéquation entre

5 JO C […] du […], p. […].
6 JO C […] du […], p. […].
7 COM(2010) 2020.

l'offre et la demande d'emplois. Des mesures facilitant l'entrée dans l'Union des cadres, experts ou stagiaires diplômés originaires de pays tiers dans le cadre d'un détachement intragroupe devraient être envisagées dans ce contexte élargi.

(4) Dans le programme de Stockholm qu'il a adopté lors de sa session des 10 et 11 décembre 2009, le Conseil européen se dit conscient que la migration de main-d'œuvre peut contribuer à accroître la compétitivité et la vitalité économique et il fait le constat que, vu les défis démographiques considérables auxquels l'Union sera confrontée à l'avenir, avec notamment une demande croissante de main-d'œuvre, des politiques d'immigration empreintes de souplesse seront d'un grand apport pour le développement et les performances économiques à long terme de l'Union. Il invite donc la Commission et le Conseil à poursuivre la mise en œuvre du programme d'action de 2005 relatif à l'immigration légale[8].

(5) Ces dernières années, la mondialisation des entreprises, l'intensification des échanges commerciaux internationaux et la croissance et l'expansion des multinationales ont eu pour effet de dynamiser les mouvements des personnels d'encadrement et technique des branches et filiales des entreprises multinationales, temporairement réaffectés pour des missions de courte durée dans d'autres unités de leur entreprise.

(6) Ces détachements intragroupe de personnel clé apportent de nouvelles compétences et connaissances, des innovations et des perspectives économiques accrues aux entreprises hôtes, contribuant ainsi à la progression d'une économie fondée sur la connaissance en Europe, tout en favorisant les flux d'investissement dans l'ensemble de l'Union. S'ils sont bien gérés, les détachements de personnel provenant de pays tiers peuvent aussi faciliter les détachements de personnel d'entreprises de l'Union dans des entreprises des pays tiers et affermir la position de l'UE dans ses relations avec des partenaires internationaux. La facilitation des détachements intragroupe permet aux multinationales de faire un meilleur usage de leurs ressources humaines.

(7) L'ensemble de règles établi par la présente directive est aussi bénéfique pour les pays d'origine des migrants. Ces migrations temporaires favorisent en effet la transmission de compétences, de connaissances, de technologies et de savoir-faire.

(8) La présente directive devrait s'appliquer sans porter atteinte au principe de la préférence pour les citoyens de l'Union en ce qui concerne l'accès au marché du travail des États membres, ainsi que le prévoient les dispositions pertinentes des actes d'adhésion. Selon ce principe, les États membres doivent donner la préférence aux travailleurs qui sont ressortissants des États membres plutôt qu'aux travailleurs qui sont ressortissants de pays tiers en ce qui concerne l'accès à leur marché du travail durant les périodes d'application de mesures nationales ou de mesures résultant d'accords bilatéraux.

(9) La présente directive instaure une procédure transparente et simplifiée pour l'admission des personnes faisant l'objet d'un détachement intragroupe, qui repose sur des définitions communes et des critères harmonisés.

---

[8] COM(2005) 669.

(10) Aux fins de la présente directive, les personnes faisant l'objet d'un détachement intragroupe englobent les cadres, experts et stagiaires diplômés de l'enseignement supérieur. Cette définition s'appuie sur certains engagements particuliers pris par l'Union dans le cadre de l'Accord général sur le commerce des services[9] (AGCS) et d'accords commerciaux bilatéraux. Ces engagements au titre de l'Accord général sur le commerce des services ne portent pas sur les conditions d'entrée, de séjour et de travail. Par conséquent, la présente directive complète ces engagements dont elle facilite l'application. Cependant, le champ d'application des détachements intragroupe visés dans la présente directive est plus large que la portée des engagements commerciaux: en effet, ces détachements n'interviennent pas nécessairement dans le secteur des services et peuvent avoir leur origine dans un État tiers qui n'est pas partie à un accord commercial.

(11) Les personnes faisant l'objet d'un détachement intragroupe doivent bénéficier des mêmes conditions de travail que les travailleurs détachés dont l'employeur est établi sur le territoire de l'Union européenne, telles qu'elles sont définies dans 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[10]. Cette exigence a pour but d'assurer la protection des travailleurs et une concurrence loyale entre les entreprises établies dans un État membre et celles qui sont établies dans un pays tiers, en garantissant que ces dernières ne puissent profiter de normes de travail moins contraignantes pour en tirer un avantage concurrentiel.

(12) Pour s'assurer que les compétences de la personne détachée sont propres à l'entité hôte, les États membres peuvent exiger qu'elle possède une ancienneté de 12 mois acquise dans le même groupe d'entreprises préalablement à son détachement.

(13) Les détachements intragroupe consistant en des migrations temporaires, le demandeur doit apporter la preuve que le ressortissant de pays tiers pourra retourner dans une entité appartenant au même groupe et établie dans un pays tiers au terme de sa mission. Cette preuve peut résider dans les dispositions pertinentes du contrat de travail. Une lettre de mission doit être produite, qui démontre que le cadre ou expert ressortissant de pays tiers possède les qualifications professionnelles requises dans l'État membre où il a été admis pour occuper le poste ou exercer la profession réglementée.

(14) Les ressortissants de pays tiers qui demandent à être admis en tant stagiaires diplômés doivent apporter la preuve qu'ils possèdent le diplôme de l'enseignement supérieur requis, c'est-à-dire tout diplôme, certificat ou autre titre de formation attestant l'accomplissement d'un programme d'études supérieures postsecondaires de trois ans au moins. En outre, ils doivent présenter une convention de stage comportant une description du programme de stage, mentionnant sa durée et les conditions dans lesquelles le travail des stagiaires sera supervisé dans le cadre de ce programme et attestant qu'ils effectueront un véritable stage et ne seront pas employés comme des travailleurs normaux.

---

9 Documents de l'OMC n° S/L/286 et S/C/W/273 Suppl. 1 du 18 décembre 2006.

10 JO L 18 du 21.1.1997, p. 1.

(15) Hormis si cette condition s'oppose au principe de la préférence pour les citoyens de l'Union, tel qu'il est énoncé dans les dispositions pertinentes des actes d'adhésion, aucun examen du marché de l'emploi ne doit être requis, car ce critère serait contraire à l'objectif de la mise en place d'un régime transparent et simplifié d'admission de personnes faisant l'objet d'un détachement intragroupe.

(16) Si le détachement concerne plusieurs lieux dans différents États membres, pour faciliter les contrôles, le demandeur doit communiquer les informations requises aux autorités compétentes des États membres où les entités hôtes secondaires sont situées.

(17) La présente directive ne doit pas porter pas atteinte au droit des États membres de fixer les volumes d'entrée des ressortissants de pays tiers sur leur territoire aux fins de détachements intragroupe et de ne pas accorder de titres de séjour à des fins d'emploi de manière générale ou dans certaines professions, certains secteurs économiques ou certaines régions.

(18) Les États membres doivent prévoir des sanctions adéquates, comme des amendes, à appliquer en cas de non-respect des conditions fixées dans la présente directive. Ces sanctions pourraient être infligées à l'entité hôte.

(19) L'instauration d'une procédure unique débouchant sur la délivrance d'un titre combiné, autorisant à la fois le séjour et le travail, devrait contribuer à la simplification des règles qui sont actuellement applicables dans les États membres.

(20) Une procédure accélérée peut être mise en place pour les groupes d'entreprises qui ont été agréés à cet effet. L'agrément devrait être accordé sur la base de critères objectifs rendus publics par les États membres et garantissant l'égalité de traitement des demandeurs. Il devrait être octroyé pour une durée maximale de trois ans, les critères devant être réexaminés à intervalles réguliers. Cet agrément devrait être limité aux entreprises transnationales qui présentent des références démontrant leur aptitude à remplir leurs obligations et fournissent des informations relatives aux détachements intragroupe qu'elles prévoient. Toute évolution significative modifiant la capacité de l'entreprise à s'acquitter de ces obligations et toute information complémentaire relative à de futurs détachements doivent être signalées sans tarder aux autorités compétentes. Il convient de prévoir des sanctions adéquates, comme des amendes, ainsi que la possibilité de retirer l'agrément et de rejeter les demandes de permis ultérieures.

(21) Dès qu'un État membre a décidé d'admettre un ressortissant de pays tiers qui satisfait aux critères énoncés dans la présente directive, celui-ci doit recevoir un titre de séjour spécifique (permis de personne faisant l'objet d'un détachement intragroupe), autorisant le titulaire à effectuer, sous certaines conditions, sa mission dans diverses entités appartenant à la même entreprise transnationale, y compris dans des entités situées dans un autre État membre.

(22) La présente directive ne devrait pas influer sur les conditions régissant la prestation de services dans le cadre de l'article 56 du traité. Elle ne devrait notamment pas avoir d'incidence sur les conditions de travail et d'emploi qui, conformément à la directive 96/71/CE, s'appliquent aux travailleurs détachés par une entreprise pour fournir un service sur le territoire d'un autre État membre. Elle ne s'applique pas aux ressortissants de pays tiers détachés par des entreprises établies dans un État membre

dans le cadre d'une prestation de services conformément à la directive 96/71/CE. En conséquence, les ressortissants de pays tiers qui sont titulaires d'un permis pour personne faisant l'objet d'un détachement intragroupe ne peuvent se prévaloir des dispositions de 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. Elle ne devrait accorder aux entreprises établies dans un pays tiers aucun traitement plus favorable que celui dont bénéficient les entreprises sises dans un État membre, conformément à l'article 1er, paragraphe 4, de la directive 96/71/CE.

(23) L'égalité de traitement devrait être accordée en application du droit national en ce qui concerne les branches de la sécurité sociale visées à l'article 3 du règlement (CE) n° 883/04 du Parlement européen et du Conseil du 29 avril 2004 portant sur la coordination des systèmes de sécurité sociale[11]. La présente directive ne portant pas atteinte aux dispositions figurant dans des accords bilatéraux, les droits conférés en matière de sécurité sociale aux ressortissants de pays tiers faisant l'objet d'un détachement intragroupe, en application d'un accord bilatéral conclu entre l'État membre dans lequel la personne détachée a été admise et son pays d'origine, pourraient être renforcés par rapport aux droits qui seraient accordés en matière de sécurité sociale à cette personne en vertu du droit national. La présente directive ne devrait pas accorder plus de droits que ceux déjà prévus dans la législation de l'Union en vigueur dans le domaine de la sécurité sociale aux ressortissants de pays tiers dont le statut relève de plus d'un État membre.

(24) Pour accroître l'attrait de la réglementation spécifique mise en place par la présente directive et faire en sorte qu'elle produise tous les avantages escomptés pour la compétitivité des entreprises dans l'Union, il convient que les ressortissants de pays tiers faisant l'objet d'un détachement intragroupe se voient accorder des conditions favorables en vue d'un regroupement familial dans l'État membre qui, le premier, leur a délivré un titre de séjour en vertu de la présente directive. Ce droit au regroupement familial supprimerait effectivement un important obstacle empêchant les candidats à un détachement intragroupe d'accepter une mission. Pour préserver l'unité familiale, les membres de la famille devraient pouvoir rejoindre la personne faisant l'objet d'un détachement intragroupe dans un autre État membre dans les conditions définies par le droit national de cet État membre.

(25) La présente directive ne doit pas s'appliquer aux ressortissants de pays tiers qui demandent à séjourner dans un État membre en tant que chercheurs pour mener un projet de recherche car ceux-ci relèvent du champ d'application de la directive 2005/71/CE du Conseil du 12 octobre 2005 relative à une procédure d'admission spécifique des ressortissants de pays tiers aux fins de recherche[12].

(26) Étant donné que les objectifs d'une procédure d'admission spéciale et l'adoption de conditions d'entrée et de séjour aux fins de détachements intragroupe de ressortissants de pays tiers ne peuvent pas être réalisés de manière suffisante par les États membres et peuvent donc, en raison des dimensions ou des effets de l'action, être mieux réalisés au niveau de l'Union, l'Union peut prendre des mesures, conformément au principe de

---

11 JO L 166 du 30.4.2004, p. 1.

12 JO L 289 du 3.11.2005, p. 15.

subsidiarité consacré à l'article 5 du traité sur 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 ces objectifs.

(27) La présente directive respecte les droits fondamentaux et observe les principes qui sont reconnus notamment par la Charte des droits fondamentaux de l'Union européenne.

(28) [Conformément aux articles 1er et 2 du protocole n° 21 sur la position du Royaume-Uni et de l'Irlande à l'égard de l'espace de liberté, de sécurité et de justice annexée au traité sur l'Union européenne et au traité sur le fonctionnement de l'Union européenne, et sans préjudice de l'article 4 dudit protocole, ces États membres ne participent pas à l'adoption de la présente directive et ne sont pas liés par celle-ci ni soumis à son application.]

(29) Conformément aux articles 1er et 2 du protocole n° 22 sur la position du Danemark, annexé au traité sur l'Union européenne et au traité sur le fonctionnement de l'Union européenne, le Danemark ne participe pas à l'adoption de la présente directive et n'est pas lié par celle-ci ni soumis à son application,

ONT ADOPTÉ LA PRÉSENTE DIRECTIVE:

CHAPITRE I

DISPOSITIONS GÉNÉRALES

Article premier
Objet

La présente directive fixe:

a) les conditions d'entrée et de séjour de plus de trois mois, sur le territoire des États membres, des ressortissants de pays tiers et des membres de leur famille dans le cadre d'un détachement intragroupe;

b) les conditions d'entrée et de séjour de plus de trois mois des ressortissants de pays tiers visés au point a), dans les États membres autres que celui qui, le premier, délivre à ces ressortissants un titre de séjour en vertu de la présente directive.

Article 2
Champ d'application

1. La présente directive s'applique aux ressortissants de pays tiers qui résident en dehors du territoire d'un État membre et qui demandent à être admis sur le territoire d'un État membre dans le cadre d'un détachement intragroupe.

2. La présente directive n'est pas applicable:

   a) aux ressortissants de pays tiers qui demandent à séjourner dans un État membre en qualité de chercheur, au sens de la directive 2005/71/CE, afin d'y mener un projet de recherche;

   b) aux ressortissants de pays tiers qui, en vertu d'accords conclus entre l'Union et ses États membres, d'une part, et des pays tiers, d'autre part, bénéficient, en matière de liberté de circulation, de droits équivalents à ceux qui sont accordés aux citoyens de l'Union, ou qui sont employés par une entreprise établie dans un de ces pays tiers;

   c) aux ressortissants de pays tiers qui exercent des activités pour le compte d'entreprises établies dans un autre État membre dans le cadre d'une prestation de services au sens de l'article 56 du traité sur le fonctionnement de l'Union européenne, y compris ceux qui sont détachés par des entreprises établies dans un État membre dans le cadre d'une prestation de services conformément à la directive 96/71/CE.

Article 3
Définitions

Aux fins de la présente directive, on entend par:

a) «ressortissant de pays tiers», toute personne qui n'est pas citoyen de l'Union au sens de l'article 20, paragraphe 1, du traité sur le fonctionnement de l'Union européenne;

b) «détachement intragroupe», l'affectation temporaire d'un ressortissant de pays tiers employé par une entreprise établie en dehors du territoire d'un État membre et à laquelle ce ressortissant est lié par un contrat de travail, dans une entité appartenant à ladite entreprise ou au même groupe d'entreprises établi sur ce territoire;

c) «personne faisant l'objet d'un détachement intragroupe», tout ressortissant de pays tiers faisant l'objet d'un détachement intragroupe;

d) «entité hôte», l'entité, quelle que soit sa forme juridique, établie sur le territoire d'un État membre, dans laquelle le ressortissant de pays tiers est détaché;

e) «cadre», toute personne appartenant à l'encadrement supérieur, dont la fonction principale consiste à gérer l'entité hôte, sous le contrôle ou la direction générale du conseil d'administration ou des actionnaires ou de leurs équivalents; cette fonction consiste à: diriger l'entité hôte ou un service ou une section de l'entité hôte; surveiller et contrôler le travail d'autres employés exerçant des fonctions de surveillance, ou de direction ou des fonctions techniques; engager ou licencier ou recommander d'engager ou de licencier du personnel ou prendre d'autres mesures concernant le personnel, en vertu des pouvoirs qui leur sont conférés;

f) «expert», toute personne qui possède des connaissances exceptionnelles, indispensables et propres à l'entité hôte; il est tenu compte non seulement des connaissances propres à l'entité hôte, mais aussi du niveau élevé de compétences de la personne pour un type de travail ou d'activité nécessitant des connaissances techniques spécifiques;

g) «stagiaire diplômé», toute personne possédant un diplôme de l'enseignement supérieur qui est détachée dans une entreprise en vue d'enrichir ses connaissances et d'élargir son expérience, dans la perspective d'y occuper une fonction d'encadrement;

h) «diplôme de l'enseignement supérieur», tout diplôme, certificat ou autre titre de formation délivré par une autorité compétente et attestant l'accomplissement d'un programme d'études supérieures postsecondaires de trois ans au moins, c'est-à-dire un ensemble de cours dispensés par un institut d'enseignement reconnu comme établissement d'enseignement supérieur par l'État dans lequel il se situe;

i) «membres de la famille», les ressortissants de pays tiers visés à l'article 4, paragraphe 1, de la directive 2003/86/CE[13];

[13] JO L 251 du 3.10.2003, p. 12.

j) «permis pour personne faisant l'objet d'un détachement intragroupe», toute autorisation portant la mention «personne faisant l'objet d'un détachement intragroupe» et permettant à son titulaire de séjourner et de travailler sur le territoire d'un État membre conformément aux dispositions de la présente directive;

k) «procédure de demande unique», toute procédure conduisant, sur la base d'une demande introduite par un ressortissant de pays tiers en vue d'être autorisé à séjourner et à travailler sur le territoire d'un État membre, à une décision statuant sur la demande;

l) «groupe d'entreprises», deux ou plusieurs entreprises considérées comme étant liées de l'une des manières suivantes au regard du droit national: lorsqu'une entreprise, directement ou indirectement, à l'égard d'une autre entreprise: détient la majorité du capital souscrit de l'entreprise; dispose de la majorité des voix attachées aux parts émises par l'entreprise; ou peut nommer plus de la moitié des membres du conseil d'administration, de direction ou de surveillance de l'entreprise;

m) «premier État membre», l'État membre qui accorde le premier un titre de séjour à un ressortissant de pays tiers en vertu de la présente directive;

n) «convention collective d'application générale», une convention collective qui doit être respectée par toutes les entreprises appartenant au secteur ou à la profession concernés et relevant du champ d'application territorial de celle-ci. En l'absence d'un système permettant que les conventions collectives soient déclarées d'application générale, les États membres peuvent se fonder sur les conventions collectives qui ont un effet général sur toutes les entreprises similaires appartenant au secteur ou à la profession concernés et relevant du champ d'application territoriale de celles-ci, et/ou sur 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

Article 4
Dispositions plus favorables

1. La présente directive s'applique sans préjudice des dispositions plus favorables:

   a) du droit de l'Union, y compris les accords bilatéraux ou multilatéraux conclus entre l'Union et ses États membres, d'une part, et un ou plusieurs pays tiers, d'autre part;

   b) des accords bilatéraux ou multilatéraux conclus entre un ou plusieurs États membres et un ou plusieurs pays tiers.

2. La présente directive n'affecte pas le droit des États membres d'adopter ou de conserver des dispositions plus favorables pour les personnes auxquelles elle s'applique, en ce qui concerne l'article 3, point i), et les articles 12, 14 et 15.

CHAPITRE II
CONDITIONS D'ADMISSION

Article 5
Critères d'admission

1. Sans préjudice de l'article 10, le ressortissant de pays tiers qui demande à être admis en vertu de la présente directive:

a) apporte la preuve que l'entité hôte et l'entreprise établie dans un pays tiers appartiennent à la même entreprise ou au même groupe d'entreprises;

b) démontre qu'il a occupé un emploi dans le même groupe d'entreprises, au moins pendant les douze mois immédiatement antérieurs à la date du détachement intragroupe, si la législation nationale l'exige, et qu'il pourra retourner dans une entité appartenant au même groupe et établie dans un pays tiers au terme de sa mission;

c) présente une lettre de mission émanant de son employeur:

i) indiquant la durée du détachement et la localisation de l'entité hôte ou des entités hôtes dans l'État membre concerné;

ii) apportant la preuve qu'il occupera une fonction de cadre, d'expert ou de stagiaire diplômé dans l'entité hôte ou les entités hôtes dans l'État membre concerné;

iii) mentionnant la rémunération qui lui sera offerte pendant le détachement;

d) prouve qu'il possède les qualifications professionnelles nécessaires dans l'État membre où il a été admis pour exercer la fonction de cadre ou d'expert, ou le diplôme de l'enseignement supérieur requis pour occuper un poste de stagiaire diplômé;

e) produit des documents attestant qu'il satisfait aux conditions auxquelles la législation nationale subordonne l'exercice par les citoyens de l'Union de la profession réglementée qu'il exercera pendant son détachement;

f) présente un document de voyage valide, tel que défini par le droit national, et une demande de visa ou un visa, le cas échéant;

g) sans préjudice des accords bilatéraux existants, produit la preuve qu'il a souscrit ou, si cela est prévu par la législation nationale, qu'il a demandé à souscrire une assurance-maladie pour tous les risques pour lesquels sont normalement couverts les ressortissants de l'État membre concerné, pendant les périodes durant lesquelles il ne bénéficiera, du fait de son contrat de travail ou en liaison avec celui-ci, d'aucune couverture de ce type ni d'aucune prestation correspondante;

h) n’est pas considéré comme posant une menace pour l’ordre public, la sécurité publique ou la santé publique.

2. Les États membres s'assurent que toutes les conditions prévues dans les dispositions législatives, réglementaires ou administratives, et/ou les conventions collectives d'application générale, applicables aux travailleurs détachés se trouvant dans une situation analogue dans les branches d'activités concernées, soient remplies en ce qui concerne la rémunération offerte pendant le détachement.

En l'absence d'un système permettant que les conventions collectives soient déclarées d'application générale, les États membres peuvent, s'ils le décident, se fonder sur les conventions collectives qui ont un effet général sur toutes les entreprises similaires appartenant au secteur ou à la profession concernés et relevant du champ d'application territoriale de celles-ci, et/ou sur 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.

3. Outre les pièces justificatives citées aux paragraphes 1 et 2, tout ressortissant de pays tiers demandant à être admis en qualité de stagiaire diplômé présente une convention de stage comportant une description du programme de stage et mentionnant sa durée et les conditions dans lesquelles le travail des stagiaires sera supervisé dans le cadre de ce programme.

4. Si le détachement concerne des entités hôtes situées dans plusieurs États membres, tout ressortissant de pays tiers demandant à être admis en vertu de la présente directive apporte la preuve qu'il a procédé à la notification requise en vertu de l'article 16, paragraphe 1, point b).

5. Toute modification ayant une incidence sur les conditions d'admission énoncées au présent article est notifiée aux autorités compétentes de l'État membre concerné.

Article 6
Motifs de refus

1. Les États membres rejettent la demande dès lors que les conditions énoncées à l'article 5 ne sont pas remplies, ou que les documents présentés ont été obtenus par des moyens frauduleux, falsifiés ou altérés d’une quelconque manière.

2. Les États membres rejettent la demande si l’employeur ou l'entité hôte a été sanctionné(e) conformément à la législation nationale pour travail non déclaré et/ou pour emploi illégal.

3. Les États membres peuvent rejeter la demande pour des raisons liées au nombre de ressortissants de pays tiers admis sur leur territoire.

4. Si le détachement concerne des entités hôtes situées dans plusieurs États membres, l'État membre dans lequel la demande est déposée limite la validité territoriale du permis aux États membres dans lesquels les conditions fixées à l'article 5 sont remplies.

Article 7
Retrait ou non-renouvellement du permis

1. Les États membres procèdent au retrait ou refusent le renouvellement d'un permis pour personne faisant l'objet d'un détachement intragroupe dans les cas suivants:

   a) lorsqu'il a été obtenu par des moyens frauduleux, qu'il a été falsifié ou altéré;

   ou

   b) lorsque son titulaire séjourne à des fins autres que celles pour lesquelles son séjour a été autorisé.

2. Les États membres peuvent procéder au retrait ou refuser le renouvellement d'un permis pour personne faisant l'objet d'un détachement intragroupe dans les cas suivants:

   a) lorsque les conditions énoncées à l'article 5 ne sont pas ou ne sont plus remplies;

   ou

   b) pour des raisons d'ordre public, de sécurité publique ou de santé publique.

Article 8
Sanctions

Les États membres peuvent imputer la responsabilité à l'entité hôte et prévoir dans sanctions en cas de non-respect des conditions d'admission. Ces sanctions sont efficaces, proportionnées et dissuasives.

CHAPITRE III
PROCÉDURE ET PERMIS

Article 9
Accès aux informations

Les États membres prennent les mesures nécessaires pour diffuser des informations relatives à l'entrée et au séjour, y compris les droits en la matière, et ils indiquent toutes les preuves documentaires nécessaires à l'introduction d'une demande.

Article 10
Demandes d'admission

1. Les États membres décident si la demande doit être présentée par le ressortissant de pays tiers ou par l'entité hôte.

2. La demande n'est prise en considération et examinée que si le ressortissant de pays tiers réside en dehors du territoire de l'État membre dans lequel il souhaite être admis.

3. La demande est déposée auprès des autorités de l'État membre dans lequel le détachement intragroupe a principalement lieu.

4. Les États membres désignent une autorité compétente chargée de réceptionner les demandes et de délivrer le permis pour personne faisant l'objet d'un détachement intragroupe.

5. La demande est présentée dans le cadre d'une procédure de demande unique.

6. L'État membre concerné accorde au ressortissant de pays tiers dont la demande d'admission a été acceptée toute facilité pour obtenir le visa exigé.

7. Des procédures simplifiées peuvent être instaurées pour les groupes d'entreprises qui ont été agréés à cet effet par les États membres, conformément à leur législation nationale ou à leur pratique administrative.

   L'agrément est accordé pour une durée maximale de trois ans sur la base des informations suivantes:

   a) des données relatives à la situation financière du groupe d'entreprises en vue de s'assurer que la personne détachée bénéficiera du niveau de rémunération requis et des droits prévus à l'article 14;

   b) la preuve que les conditions d'admission ont été respectées dans le cadre de détachements précédents;

   c) la preuve que la législation et la réglementation fiscales ont été respectées dans le pays hôte;

   d) des renseignements sur les prochains détachements.

8. Les procédures simplifiées visées au paragraphe 7 consistent:

   a) à exempter le demandeur de l'obligation de présenter les documents visés à l'article 5 lorsqu'il les a déjà fournis antérieurement et qu'ils sont toujours valables;

   b) en une procédure d'admission accélérée permettant la délivrance de permis pour personnes faisant l'objet d'un détachement intragroupe dans un délai plus bref que celui qui est fixé à l'article 12, paragraphe 1;

      ou

   c) en de mesures spécifiques facilitant l'obtention de visas.

9. Tout groupe d'entreprises qui a été agréé conformément au paragraphe 7 notifie à l'autorité compétente tout changement ayant une incidence sur les conditions d'agrément.

10. Les États membres prévoient des sanctions appropriées, dont la révocation de l'agrément, en cas de non-communication des preuves et informations visées au paragraphe 7.

Article 11
Permis pour personne faisant l'objet d'un détachement intragroupe

1. Les personnes faisant l'objet d'un détachement intragroupe qui remplissent les critères d'admission fixés à l'article 5, et à l'égard desquelles les autorités compétentes ont arrêté une décision favorable, se voient délivrer un permis pour personne faisant l'objet d'un détachement intragroupe.

2. La durée de validité du permis pour personne faisant l'objet d'un détachement intragroupe est d'un an minimum ou correspond à la durée du détachement sur le territoire de l'État membre concerné, la durée la plus courte prévalant; elle peut être portée à trois ans pour les cadres et experts et à un an pour les stagiaires diplômés.

3. Les autorités compétentes de l'État membre délivrent le permis pour personne faisant l'objet d'un détachement intragroupe en utilisant le modèle uniforme établi par le règlement (CE) n° 1030/2002 du Conseil[14]. Conformément au point a) 7.5-9 de l'annexe de ce règlement, les États membres ajoutent sur le permis de séjour des indications concernant l'autorisation de travailler dans les conditions énoncées à l'article 13.

4. Dans la rubrique «catégorie de titres», les États membres indiquent «personne faisant l'objet d'un détachement intragroupe» et le nom du groupe d'entreprises concerné. Les États membres délivrent au titulaire d'un permis pour personne faisant l'objet d'un détachement intragroupe un document supplémentaire contenant la liste des entités autorisées à accueillir le ressortissant de pays tiers et révisent cette liste chaque fois qu'elle est modifiée.

5. Les États membres ne délivrent pas de permis supplémentaire, notamment aucun permis de travail d'aucune sorte.

Article 12
Garanties procédurales

1. Les autorités compétentes de l'État membre concerné adoptent une décision statuant sur le dossier de demande d'admission dans un État membre en qualité de personne faisant l'objet d'un détachement intragroupe ou de révision du document supplémentaire visé à l'article 11, paragraphe 4. Elles notifient leur décision par écrit au demandeur, conformément aux procédures de notification définies dans la législation nationale de l'État membre concerné, dans un délai de 30 jours à compter du dépôt de la demande complète. Dans des cas exceptionnels concernant des demandes complexes, notamment des demandes relatives à des entités hôtes situées dans plusieurs États membres, le délai peut être prolongé de 60 jours maximum.

---

[14] JO L 157 du 15.6.2002, p. 1.

2. Si les informations fournies à l’appui de la demande sont inadéquates, les autorités compétentes précisent au demandeur, dans un délai acceptable, quels renseignements supplémentaires sont requis et fixent un délai raisonnable pour la communication de ces renseignements.

3. Toute décision rejetant une demande ou toute décision de non-renouvellement ou de retrait d'un permis pour personne faisant l'objet d'un détachement intragroupe est notifiée par écrit au demandeur et est susceptible de recours dans l'État membre concerné, conformément au droit national. La notification indique les motifs de la décision, les voies de recours possibles dont dispose l’intéressé, ainsi que le délai dans lequel il peut agir.

CHAPITRE IV
DROITS

Article 13
Droits conférés par le permis pour personne faisant l'objet d'un détachement intragroupe

Pendant la durée de validité de son permis, la personne faisant l'objet d'un détachement intragroupe bénéficie au moins des droits suivants:

1. le droit d'entrer et de séjourner sur le territoire de l’État membre qui a délivré le permis;

2. le libre accès à l’ensemble du territoire de l’État membre qui a délivré le permis, dans les limites prévues par la législation nationale;

3. le droit d'exercer l'activité professionnelle spécifique autorisée par le permis conformément à la législation nationale, dans toute autre entité appartenant au groupe d'entreprises mentionnée dans le document supplémentaire visé à l'article 11, paragraphe 4, dans le respect de l'article 16;

4. le droit d'effectuer sa mission sur les sites des clients des entités appartenant au groupe d'entreprises mentionnées dans le document supplémentaire visé à l'article 11, paragraphe 4, pour autant que la relation de travail soit maintenue avec l'entreprise établie dans un pays tiers.

Article 14
Droits

Quel que soit le droit applicable à la relation de travail, les personnes faisant l'objet d'un détachement intragroupe ont le droit de bénéficier:

1. des conditions de travail et d'emploi applicables aux travailleurs se trouvant dans une situation analogue, telles qu'elles sont définies par des dispositions législatives, réglementaires ou administratives et/ou par des conventions collectives d'application générale dans l'État membre où elles ont été admises en vertu de la présente directive.

En l'absence d'un système permettant que les conventions collectives soient déclarées d'application générale, les États membres peuvent, s'ils le décident, se fonder sur les conventions collectives qui ont un effet général sur toutes les entreprises similaires appartenant au secteur ou à la profession concernés et relevant du champ d'application territoriale de celles-ci, et/ou sur 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.

2. d'une égalité de traitement avec les ressortissants de l'État membre hôte, en ce qui concerne:

a) la liberté d'association, d'affiliation et d'engagement dans une organisation de travailleurs ou d'employeurs ou toute organisation professionnelle, y compris les avantages qui peuvent en résulter, sans préjudice des dispositions nationales en matière d'ordre public et de sécurité publique;

b) la reconnaissance des diplômes, certificats et autres titres professionnels, conformément aux procédures nationales pertinentes;

c) les dispositions de droit national relatives aux branches de la sécurité sociale visées à l'article 3 du règlement (CE) n° 883/94, sans préjudice des accords bilatéraux existants. En cas de mobilité entre États membres et sans préjudice des accords bilatéraux existants, le règlement (CE) n° 859/2003 du Conseil[15] s'applique en conséquence;

d) le paiement des droits acquis en matière de pension sur la base de l'emploi précédent du travailleur en cas de déménagement dans un pays tiers, sans préjudice du règlement (CE) n° 859/2003 et des accords bilatéraux existants;

e) l'accès aux biens et aux services et l'obtention des biens et des services offerts au public, hormis l'accès au logement et les services de conseil proposés par les services d'aide à l'emploi.

Le droit à l'égalité de traitement visé au paragraphe 2 est sans préjudice du droit de l'État membre de retirer ou de refuser de renouveler le permis conformément à l'article 7.

Article 15
Membres de la famille

1. Les dispositions de la directive 2003/86/CE du Conseil s'appliquent, moyennant les dérogations visées au présent article.

2. Par dérogation à l'article 3, paragraphe 1, et à l'article 8 de la directive 2003/86/CE, le regroupement familial dans le premier État membre n'est pas subordonné à l'exigence que le titulaire du permis délivré en vertu de la directive ait une perspective raisonnable d'obtenir le droit de résidence permanente et qu'il justifie d'une durée de séjour minimale.

[15] JO L 124 du 20.5.2003, p. 1.

3. Par dérogation à l'article 4, paragraphe 1, dernier alinéa, et à l'article 7, paragraphe 2, de la directive 2003/86/CE, les conditions et mesures d'intégration qui y sont visées ne peuvent être appliquées par le premier État membre qu'une fois que les personnes concernées ont bénéficié du regroupement familial.

4. Par dérogation à l'article 5, paragraphe 4, premier alinéa, de la directive 2003/86/CE, les titres de séjour des membres de la famille sont accordés par le premier État membre, si les conditions d'un regroupement familial sont remplies, au plus tard deux mois après le dépôt de la demande.

5. Par dérogation à l'article 13, paragraphes 2 et 3, de la directive 2003/86/CE, la durée de validité des titres de séjour des membres de la famille dans le premier État membre est identique à celle du permis de la personne faisant l'objet d'un détachement intragroupe, pour autant que la période de validité de leurs documents de voyage le permette.

CHAPITRE V
MOBILITÉ ENTRE ÉTATS MEMBRES

Article 16
Mobilité entre États membres

1. Les ressortissants de pays tiers qui ont obtenu, dans un premier État membre, un permis pour personne faisant l'objet d'un détachement intragroupe, qui remplissent les critères d'admission énoncés à l'article 5 et qui présentent, dans un autre État membre, une demande de permis pour personne faisant l'objet d'un détachement intragroupe, sont autorisés à travailler dans toute autre entité établie dans cet État membre et appartenant au même groupe d'entreprises, ainsi que sur les sites de clients de cette entité hôte, pour autant que les conditions fixées à l'article 13, paragraphe 4, soient remplies, en vertu du titre de séjour délivré par le premier État membre et du document supplémentaire visé à l'article 11, paragraphe 4, dans la mesure où:

   a) la durée du détachement dans le ou les autres États membres n'excède pas douze mois;

   b) le demandeur a présenté à l'autorité compétente de l'autre État membre, avant son détachement dans celui-ci, les documents visés à l'article 5, paragraphes 1 à 3, relatifs au détachement dans cet État membre et a fourni au premier État membre la preuve qu'il a effectivement produit ces pièces.

2. Si la durée du détachement dans l'autre État membre excède douze mois, l'autre État membre peut exiger l'introduction d'une nouvelle demande de titre de séjour en qualité de personne faisant l'objet d'un détachement intragroupe dans cet État membre.

   Lorsque la législation pertinente subordonne l'exercice de la mobilité à l'obtention d'un visa ou d'un titre de séjour, ce visa ou ce titre est accordé immédiatement dans

un délai qui n'entrave pas la poursuite de la mission, tout en laissant aux autorités compétentes suffisamment de temps pour traiter la demande.

Les États membres n'imposent pas à la personne faisant l'objet d'un détachement intragroupe de quitter leur territoire pour présenter sa demande de visa ou de titre de séjour.

3. La durée maximale du détachement dans l'Union européenne est de trois ans pour les cadres et les experts et d'un an pour les stagiaires diplômés.

CHAPITRE VI
Dispositions finales

Article 17
Statistiques

1. Les États membres communiquent à la Commission des statistiques sur le nombre de titres de séjours délivrés pour la première fois ou renouvelés et, autant que possible, sur le nombre de titres de séjour retirés, dans le cadre de détachements intragroupe de ressortissants de pays tiers, ventilées par nationalité, âge et sexe, par poste occupé par la personne détachée (cadre, expert et stagiaire diplômé), par durée de validité du permis et par secteur économique.

2. Les statistiques visées au paragraphe 1 sont communiquées conformément au règlement (CE) n° 862/2007[16].

3. Les statistiques visées au paragraphe 1 se rapportent à des périodes de référence d'une année civile et sont transmises à la Commission au plus tard six mois après la fin de l'année de référence. La première année de référence est […….].

Article 18
Établissement de rapports

Au plus tard le [trois ans près la date de transposition de la présente directive] et ensuite tous les trois ans, la Commission présente un rapport au Parlement européen et au Conseil sur l'application de la présente directive dans les États membres, y compris toute proposition nécessaire.

Article 19
Points de contact

1. Les États membres désignent des points de contact chargés de recevoir et de transmettre les informations nécessaires à la mise en œuvre de l'article 16.

[16] JO L 199 du 31.7.2007, p. 23.

2. Les États membres assurent la coopération nécessaire pour échanger les informations et les documents visés au paragraphe 1.

Article 20
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 [deux ans après la date d'entrée en vigueur]. Ils communiquent immédiatement à la Commission le texte de ces dispositions ainsi qu'un tableau de correspondance entre ces dispositions et la présente directive.

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

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

Article 21
Entrée en vigueur

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

Article 22
Destinataires

Les États membres sont destinataires de la présente directive conformément au traité sur le fonctionnement de l'Union européenne.

Fait à Bruxelles, le [...]

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