COMMISSION
EUROPÉENNE

Bruxelles, le 25.9.2019
COM(2019) 426 final

RAPPORT DE LA COMMISSION AU PARLEMENT EUROPÉEN, AU CONSEIL ET AU COMITÉ ÉCONOMIQUE ET SOCIAL EUROPÉEN

sur l'application et la mise en œuvre de la 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»)

{SWD(2019) 337 final}

1. INTRODUCTION

1.1. La directive

La libre circulation des travailleurs, la liberté d'établissement et la libre prestation des services sont des principes fondamentaux du marché intérieur de l'Union européenne consacrés par le traité sur le fonctionnement de l'Union européenne (TFUE). La directive 96/71/CE concernant le détachement de travailleurs[1] (telle que modifiée par la directive 2018/957/UE[2][3]) (*ci-après «la directive concernant le détachement de travailleurs»*) met en œuvre ces principes, en vue de garantir des conditions de concurrence équitables pour les entreprises et le respect des droits des travailleurs.

La directive d'exécution 2014/67/UE[4] (*ci-après «la directive»*) met en place un cadre commun pour un ensemble de dispositions, de mesures et de mécanismes de contrôle pour améliorer et uniformiser la mise en œuvre, l'application et l'exécution des dispositions de la directive 96/71/CE dans la pratique.

1.2. Le rapport

L'article 24 de la directive prévoit que la Commission réexamine l'application et la mise en œuvre de ladite directive, et qu'elle présente un rapport et propose des modifications, s'il y a lieu, au plus tard pour le 18 juin 2019. Il énonce certaines dispositions de la directive que la Commission doit évaluer en particulier, à savoir celles de l'article 4 (concernant la détermination du caractère véritable du détachement et la prévention des abus et contournements), de l'article 6 (concernant l'assistance mutuelle), de l'article 9 (concernant les exigences administratives et mesures de contrôle), de l'article 12 (concernant la responsabilité du sous-traitant) et du chapitre VI (concernant l'exécution transfrontalière de sanctions et/ou amendes administratives pécuniaires), ainsi que la validité des données disponibles et le recours aux arrangements ou accords bilatéraux pour ce qui est du système d'information du marché intérieur. Le rapport examine également d'autres dispositions de la directive. Pour autant que les informations disponibles le permettent, le rapport analyse l'efficacité concrète des mesures prises par les États membres. Il vise par ailleurs à déterminer s'il convient de modifier la directive.

Le rapport se fonde sur les informations relatives aux mesures nationales de transposition de la directive que les États membres ont communiquées à la Commission au titre de l'article 23, paragraphe 2, de la directive[5]. La Commission a également consulté les membres (experts nationaux) et observateurs (experts de pays de la zone de libre-échange européenne et partenaires sociaux européens) du comité d'experts en matière de détachement de travailleurs[6] en leur

[1] Directive 96/71/CE du Parlement européen et du Conseil du 16 décembre 1996 concernant le détachement de travailleurs effectué dans le cadre d'une prestation de services (JO L 18 du 21.1.1997, p. 1).
[2] Directive 2018/957/UE du Parlement européen et du Conseil du 28 juin 2018 modifiant la directive 96/71/CE concernant le détachement de travailleurs effectué dans le cadre d'une prestation de services (JO L 173 du 9.7.2018, p. 16).
[3] Les modifications introduites par la directive 2018/957 ne s'appliquent qu'à partir du 30 juillet 2020.
[4] 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).
[5] Les mesures nationales de transposition de la directive communiquées par les États membres se trouvent sur le site web Eur-Lex: https://eur-lex.europa.eu/legal-content/FR/NIM/?uri=CELEX:32014L0067&qid=1547558891458
[6] Établi par la décision de la Commission du 19 décembre 2008 instituant le comité d'experts en matière de détachement de travailleurs (JO L 8 du 13.1.2009, p. 26).

envoyant un questionnaire (*ci-après «le questionnaire»*) ainsi que le premier projet de rapport. La Commission a aussi utilisé des informations sur les mesures de transposition recueillies par le Centre européen d'expertise en matière de droit du travail, d'emploi et de politique du marché du travail. De plus, la Commission a tenu compte des informations portées à son attention par des membres du Parlementaire européen, de plaintes et de courriers des citoyens ainsi que des informations obtenues lors de contacts avec diverses parties prenantes.

Le rapport est accompagné du document de travail des services de la Commission, qui comprend plusieurs annexes: Les annexes I et II portent sur les mesures de transposition prises par les États membres pour les articles 9 et 12 respectivement. L'annexe III reprend les statistiques du système d'information du marché intérieur concernant l'utilisation du module sur le détachement ainsi que du module sur la coopération administrative dans le domaine de l'exécution transfrontalière des sanctions et amendes. L'annexe IV contient un rapport sur la collecte de données à partir des outils de déclaration nationaux pour l'année 2017, rédigé par le Network Statistics on Free Movement of Workers, Social Security Coordination and Fraud and Error.

2. LE PROCESSUS DE TRANSPOSITION DE LA DIRECTIVE

Conformément à l'article 23, paragraphe 1, de la directive, les États membres étaient tenus de transposer la directive au plus tard pour le 18 juin 2016.

Afin d'aider les États membres dans la transposition, la Commission a créé le groupe d'experts sur la transposition de la directive d'exécution de la directive 2014/67/UE concernant le détachement de travailleurs. Ce groupe s'est réuni à neuf reprises entre décembre 2014 et mai 2016. En outre, la mise en œuvre et l'application de la directive dans la pratique ont été examinées lors de plusieurs réunions du comité d'experts en matière de détachement de travailleurs.

Tous les États membres ont maintenant transposé la directive.

À cet effet, tous les États membres – à l'exception de l'Allemagne, qui estimait que sa législation était conforme à la directive – ont adopté de nouveaux textes de loi ou actes administratifs ou ont modifié des actes existants. Avant la date butoir du 18 juin 2016, des lois transposant la directive sont entrées en vigueur dans dix États membres (Danemark, France, Hongrie, Malte, Pays-Bas, Pologne, Slovénie, Slovaquie, Finlande et Royaume-Uni). Plus tard en 2016, après la date butoir, des lois pertinentes sont entrées en vigueur dans six autres États membres (Belgique, Estonie, Irlande, Grèce, Italie et Lettonie). En 2017, une nouvelle législation est entrée en vigueur en Bulgarie, en Tchéquie, en Espagne, en Croatie, à Chypre, en Lituanie, au Luxembourg, au Portugal, en Roumanie, en Autriche et en Suède.

3. L'APPLICATION DE LA DIRECTIVE

3.1. Champ d'application et définitions (articles 1er et 2)

L'article premier établit le champ d'application et les objectifs de la directive, ainsi que sa relation avec la directive concernant le détachement de travailleurs. Bien qu'il ne soit pas nécessaire d'expressément transposer cette disposition, le droit national doit garantir que la portée des dispositions d'application couvre les cas de détachement tels que définis dans cette directive, en particulier aux articles 1er à 3.

Dès lors, de nombreux États membres n'ont pas expressément défini la portée de la législation d'application, mais ils la clarifient par le contexte et des références à d'autres dispositions du droit national. Les États membres qui définissent le champ d'application explicitement en référence à la directive concernant le détachement de travailleurs sont la Bulgarie, Chypre, l'Estonie, la Finlande,

la Grèce, l'Espagne, l'Italie, la Lettonie, Malte, la Pologne, le Portugal, la Roumanie et la Slovaquie.

Tous les États membres appliquent les dispositions nationales résultant de la transposition de la directive aux travailleurs détachés. Certains États membres, néanmoins, appliquent ces dispositions de manière plus large, à savoir à des personnes qui ne sont pas des travailleurs détachés au sens de la directive concernant le détachement de travailleurs ou à des activités qui n'impliquent pas une prestation de services. Il s'agit notamment de l'Autriche, où la loi couvre tous les cas où des travailleurs sont envoyés par leur employeur en Autriche pour y travailler. Bien que non explicite, une application aussi large est prévue implicitement dans les dispositions du code du travail hongrois. Les réglementations néerlandaise et slovène appliquent cette législation partiellement aussi aux prestataires de services transfrontaliers indépendants.

Les organisations d'employeurs dans deux États membres (France et Autriche) ont indiqué que les mesures de transposition de la directive ne devraient s'appliquer qu'aux situations pouvant être considérées comme relevant d'un détachement aux termes de la directive concernant le détachement de travailleurs. De manière générale, les syndicats ont estimé qu'il était possible et pleinement conforme aux compétences des États membres d'appliquer les dispositions de la directive également à d'autres catégories de travailleurs qui ne sont pas considérés comme détachés aux termes de la directive concernant le détachement de travailleurs.

3.2. Autorités compétentes et bureaux de liaison (article 3)

L'article 3 de la directive traite de la désignation, par les États membres, d'autorités compétentes et de bureaux de liaison aux fins de la directive.

L'obligation de désigner des autorités compétentes et des bureaux de liaison pour la coopération administrative et/ou l'échange d'informations concernant le détachement de travailleurs remonte à la transposition de l'article 4 de la directive concernant le détachement de travailleurs. Tous les États membres ont donc désigné les autorités et les agents de liaison responsables des questions liées au détachement de travailleurs.

La majorité des États membres a opté pour une transposition directe de l'article 3 de la directive. Les autorités ont soit été directement désignées par la loi soit été nommées par le gouvernement ou par une autre autorité.

La liste des autorités compétentes et des bureaux de liaison est disponible sur la page web «L'Europe est à vous»[7].

3.3. Détermination du caractère véritable du détachement et prévention des abus et contournements (article 4)

L'article 4 de la directive comprend deux listes non exhaustives d'éléments que les États membres peuvent employer en particulier lors de l'évaluation globale effectuée pour déterminer si une entreprise exerce réellement des activités substantielles dans l'État membre dans lequel elle est établie (article 4, paragraphe 2) et si un travailleur détaché exécute son travail temporairement dans un État membre autre que celui dans lequel il exerce habituellement ses activités (article 4, paragraphe 3). Ces éléments sont destinés à assister les autorités compétentes lors des vérifications et des contrôles et lorsqu'elles ont des raisons de penser qu'un travailleur ne peut être considéré comme étant détaché. Il convient de garder à l'esprit que le non-respect d'un ou de plusieurs de ces

[7] https://europa.eu/youreurope/citizens/national-contact-points/index_fr.htm

éléments n'entraîne pas l'exclusion de la situation considérée de la qualification de détachement (article 4, paragraphe 4). En d'autres termes, chaque situation de détachement ne doit pas respecter chacun des éléments.

3.3.1. Éléments visant à déterminer si une entreprise exerce réellement des activités substantielles

La plupart des États membres ont dressé une liste d'éléments identiques à ceux de la directive. L'Allemagne, l'Irlande, les Pays-Bas, l'Autriche, la Suède et le Royaume-Uni n'ont pas explicitement transposé cette partie de l'article. Huit États membres (Bulgarie, Croatie, Grèce, Espagne, Italie, Autriche, Roumanie et Slovénie) ont introduit ou conservé d'autres éléments existants, tels que:

- la durée du détachement réel (Bulgarie),
- la durée et la fréquence de l'activité d'un employeur sur le territoire national, et si cette activité est exercée occasionnellement ou de manière continue (Croatie),
- tout autre élément utile pour l'évaluation globale (Italie),
- l'activité principale de l'entreprise où elle est autorisée à opérer et l'objet du contrat de service, les contrats de travail/autres formes d'emplois qui lient l'entreprise à ses propres employés (Roumanie),
- si l'employeur dispose de locaux adaptés là où le service est effectué, l'emploi de personnel administratif qui travaille au siège ou dans les locaux de l'employeur, si l'employeur fait la publicité de l'activité et si des changements ont été apportés à l'activité de l'employeur au cours des six derniers mois (Slovénie),
- la véritable nature économique de l'activité plutôt que l'apparence des faits est pertinente pour évaluer s'il existe une relation d'emploi, un détachement ou un engagement transfrontaliers de travailleurs (Autriche) et un détachement ne nécessite pas la conclusion d'un contrat de service entre un employeur non établi en Autriche et un preneur de service opérant en Autriche,
- l'identification de l'entreprise détachant les travailleurs (Espagne),
- la date d'établissement de l'entreprise et l'entreprise qui paie véritablement les salaires aux travailleurs détachés (Grèce).

3.3.2. Éléments permettant d'apprécier si un travailleur détaché accomplit temporairement son travail dans un État membre autre que celui dans lequel il travaille habituellement

La plupart des États membres ont transposé la liste des éléments fournie à l'article 4, paragraphe 3, à l'exception du Danemark, de l'Irlande, de l'Autriche, de la Suède et du Royaume-Uni, principalement en fournissant une liste d'éléments identiques à ceux de la directive. En Grèce, en Croatie, en Italie, en Lettonie, au Luxembourg et en Slovénie, d'autres éléments ont été ajoutés:

- la date d'entrée en fonction, la détention du document portable A1 (ou la demande de ce certificat), si l'employeur a envoyé des travailleurs dans l'État membre au cours des douze mois précédents, ainsi que les tâches accomplies et le lieu où le travailleur les a accomplies un mois avant d'être détaché dans l'État membre (Croatie),

- tout autre élément utile à l'évaluation globale et la présentation d'un certificat pour la détermination de la législation de sécurité sociale applicable (Italie),

- afin de déterminer si un travailleur détaché accomplit son travail dans un autre État membre que celui où il travaille habituellement, l'Inspection du travail doit vérifier au préalable s'il existe une réelle relation d'emploi (Lettonie),

- l'intention du travailleur de retourner dans son pays d'origine (Luxembourg, par sa jurisprudence),

- les périodes d'assurance antérieures du travailleur détaché, dans le cadre d'un emploi ou d'une activité indépendante (Slovénie),

- la date de fin du détachement et si le contrat ou la relation d'emploi entre le travailleur détaché et le prestataire de services se poursuivra après la fin du détachement (Grèce).

La majorité des États membres ont explicitement transposé l'article 4, paragraphe 4, et ont également précisé que les critères susmentionnés sont non exhaustifs.

3.4. **Un meilleur accès à l'information (article 5)**

L'article 5 établit des obligations pour les États membres en ce qui concerne l'accès à l'information et la mise en place de sites internet nationaux officiels uniques (*ci-après «le(s) site(s) internet*»).

Pour ce qui est de la transposition de l'article 5, paragraphe 2, dans la majorité des États membres (Autriche, Belgique, Tchéquie, Danemark, Estonie, Finlande, Allemagne, Grèce, Hongrie, Irlande, Lituanie, Luxembourg, Malte, Pays-Bas, Espagne et Royaume-Uni), la législation nationale ne précise pas les critères qui s'appliquent aux informations fournies sur le site internet.

Cependant, tous les États membres ont mis en place les sites internet et ces derniers répondent dans une large mesure aux conditions énoncées dans la directive, y compris en ce qui concerne les exigences linguistiques: la plupart des sites internet sont disponibles non seulement dans la langue nationale ou les langues nationales de l'État membre d'accueil, mais aussi en anglais, et de nombreux sites sont également proposés dans d'autres langues pertinentes.

En ce qui concerne la présentation des informations relatives aux conditions d'emploi découlant de la législation, les États membres ont adopté diverses approches. Soit ils reproduisent les textes législatifs ou administratifs nationaux soit ils en fournissent des résumés ou des aperçus en termes simples et/ou sous la forme de questions/réponses.

Les informations relatives aux conditions d'emploi des travailleurs détachés découlant des conventions collectives applicables conformément à l'article 3, paragraphe 8, de la directive concernant le détachement de travailleurs (article 5, paragraphe 4) sont présentées par les États membres, lorsque de telles conventions existent, sur le site internet sous différentes formes. Ces informations peuvent se présenter sous les formes suivantes: 1) le texte intégral de la convention collective (Croatie, Lettonie, Luxembourg, Autriche et Suède); 2) un résumé de la convention collective sur le site internet (Belgique, Allemagne, Estonie, Luxembourg et Autriche); 3) un lien vers la convention collective sur le site internet (Belgique, Bulgarie, Croatie, Estonie, Irlande, Pays-Bas et Finlande); et 4) un lien vers la base de données des conventions collectives est fourni sur les sites internet nationaux de la Belgique, de l'Espagne, de l'Italie, de la Hongrie, des Pays-Bas, du Portugal, de la Slovénie, de la Slovaquie et de la Finlande.

Le comité d'experts en matière de détachement de travailleurs a entrepris de lancer un exercice dans le cadre duquel la Commission, les États membres et les partenaires sociaux au niveau européen

passent en revue les sites internet et formulent des avis et des conclusions, y compris de bonnes pratiques, ainsi que des suggestions d'amélioration. Cet exercice est toujours en cours. Il ressort des premiers résultats que même si la plupart des sites internet ont été mis en place conformément à l'article 5 de la directive, nombre d'entre eux vont plus loin pour ce qui est de l'étendue des informations fournies et des langues couvertes.

Les partenaires sociaux au niveau européen ont cité l'accès à l'information comme l'un des éléments les plus essentiels pour assurer le respect des droits des travailleurs détachés et garantir la sécurité juridique aux entreprises. Les employeurs ont fait observer qu'un modèle de site internet uniforme permettrait de grandement améliorer la clarté et l'accessibilité des informations. Les syndicats ont souligné qu'il était important que les sites internet fournissent aussi des informations sur la manière de contacter les partenaires sociaux concernés.

Les sites internet nationaux officiels uniques de l'ensemble des États membres peuvent être consultés à partir du site internet «L'Europe est à vous»[8].

3.5. **Coopération administrative (articles 6 et 7)**

Les articles 6 et 7 de la directive portent sur la coopération administrative entre les États membres, qui devrait être assurée sans retard injustifié, afin de faciliter la mise en œuvre, l'application et l'exécution dans la pratique de la directive et de la directive concernant le détachement de travailleurs. L'article 6 énonce en outre des délais pour la réponse aux demandes: deux jours ouvrables dans les cas urgents et vingt-cinq jours ouvrables pour les autres demandes. L'article 7 explique plus avant le rôle de l'État membre d'accueil et celui de l'État d'origine dans la coopération administrative.

La plupart des États membres ont explicitement transposé les articles 6 et 7 ou disposent d'une législation préexistante applicable. La Belgique, la France, le Luxembourg, les Pays-Bas et le Royaume-Uni respectent la totalité ou certains aspects des articles 6 et 7 dans leur usage administratif et il n'existe aucune législation nationale en la matière.

L'article 6, paragraphe 3, permet aux États membres d'également envoyer et signifier des documents. Cette disposition n'est pas obligatoire, mais elle est utilisée dans la pratique par les bureaux de liaison de la plupart des États membres d'accueil pour faire parvenir des documents aux prestataires de services dans les États membres d'origine et cela fonctionne bien en général, même dans les États membres qui n'ont pas transposé la disposition en question.

Étant donné que la coopération administrative en lien avec le détachement de travailleurs consiste principalement à envoyer des demandes d'information motivées et à répondre à de telles demandes émanant des autorités compétentes au moyen du système d'information du marché intérieur, les statistiques d'utilisation de ce système donnent un aperçu quantitatif de la manière dont la coopération administrative se déroule dans la pratique.

Les États membres ont évoqué certaines difficultés pour ce qui est de la demande d'informations dans le cadre de la coopération administrative. Dans certains cas, les autorités des États membres requis affirment ne pas être compétentes pour répondre à certaines questions et/ou n'apportent pas de réponse ou apportent une réponse incomplète. Parfois, en raison de délais courts, les autorités ne sont pas en mesure de procéder à une inspection. En conséquence, certaines demandes restent sans réponse ou n'obtiennent qu'une réponse partielle.

Pour ce qui est des délais prescrits à l'article 6, paragraphe 6, la plupart des États membres les jugent adéquats dans l'ensemble, mais trop courts dans certains cas, par exemple lorsque des documents doivent être obtenus auprès d'autres autorités ou que des inspections sont nécessaires pour obtenir les informations requises. Les statistiques du système d'information du marché

[8] https://europa.eu/youreurope/citizens/work/work-abroad/posted-workers/index_fr.htm#national-websites

intérieur (voir l'annexe III du document de travail des services de la Commission) montrent qu'environ un tiers des demandes n'obtiennent pas de réponse dans les délais prévus.

Dans leurs réponses au questionnaire du comité d'experts en matière de détachement de travailleurs, les syndicats ont insisté sur l'importance d'assurer le respect des délais prescrits à l'article 6, paragraphe 6. Ils ont expliqué que pour pouvoir lutter contre les abus, il est important de recevoir des informations fiables et complètes rapidement. Ils ont par ailleurs insisté sur la nécessité que les États membres consacrent des ressources adéquates à la coopération administrative.

Statistiques du système d'information du marché intérieur concernant l'envoi et la réception des demandes

En 2018, 4 789 échanges d'informations relatives à des détachements de travailleurs ont été introduits dans le système d'information du marché intérieur. La majorité de ces demandes étaient des demandes d'informations (2 785 échanges) et des demandes d'envoi de documents (1 089). Les autres types d'échanges ont été moins fréquents: demandes de notification d'une décision infligeant une sanction ou une amende administrative (568), demandes d'exécution d'une sanction ou amende (201), demandes urgentes (130) et communications concernant des irrégularités (16).

Le niveau de coopération croît de façon régulière depuis 2017: le nombre total d'échanges d'informations est passé de 873 au quatrième trimestre de 2017 à 1 214 au quatrième trimestre de 2018. En particulier, le nombre de demandes urgentes est passé de 22 au quatrième trimestre de 2017 à 50 au quatrième trimestre de 2018.

En 2018, la Belgique a été le pays qui a envoyé le plus de demandes d'informations, suivie par l'Autriche et la France. C'est également la Belgique qui a envoyé le plus de demandes urgentes, tandis que l'Autriche est le pays qui a envoyé le plus de demandes d'envoi de documents, de notification de décision et d'exécution de sanction ou d'amende. La Slovaquie est le pays qui a envoyé le plus de communications concernant des irrégularités.

Au total, c'est la Slovénie qui a reçu le plus de demandes en 2018, mais la Pologne est le pays qui a reçu le plus grand nombre de demandes d'*informations*, suivie du Portugal et de la Slovénie. La Roumanie a reçu le plus grand nombre de demandes *urgentes*, suivie de la Pologne et du Portugal. La Slovénie a reçu le plus grand nombre de demandes d'envoi de documents, de notification de décision et de demandes d'exécution d'une sanction ou d'une amende, tandis que l'Allemagne a reçu le plus de communications concernant des irrégularités.

Le délai moyen de réponse aux demandes urgentes, lorsque les informations demandées étaient censées se trouver dans un registre, était de dix jours civils en 2018, alors que la directive établit un délai de seulement deux jours ouvrables.

Le délai moyen de réponse aux demandes d'informations (non urgentes) était de 43 jours en 2108, alors que le délai légal pour ces demandes est de 35 jours (25 jours ouvrables). Dans certains cas, les États membres recevant de nombreuses demandes répondent plus rapidement que les États membres qui en reçoivent moins.

Voir l'annexe III du document de travail des services de la Commission pour une vue d'ensemble des statistiques.

3.6. Exigences administratives et mesures de contrôle (article 9)

La directive permet aux États membres de mettre en place des exigences administratives et des mesures de contrôle aux fins du contrôle effectif du respect de la directive et la directive concernant le détachement de travailleurs, pour autant que celles-ci soient justifiées et proportionnées, conformément au droit de l'Union. Les États membres ne sont nullement obligés d'introduire de telles

mesures. La liste des mesures possibles fournie n'est pas exhaustive. Cependant, d'autres exigences administratives et mesures de contrôle ne peuvent être imposées que si elles sont justifiées et proportionnées.

Un aperçu des mesures prises par les États membres au titre de l'article 9 est donné à l'annexe I du document de travail des services de la Commission.

3.6.1. Simple déclaration au titre de l'article 9, paragraphe 1, point a)

Cette disposition permet aux États membres d'exiger d'un prestataire de services établi dans un autre État membre de procéder à une «simple déclaration», contenant les informations nécessaires pour permettre des contrôles factuels sur le lieu de travail, à savoir notamment: i) l'identité du prestataire de services; ii) le nombre prévu de travailleurs détachés clairement identifiables; iii) les personnes visées à l'article 9, paragraphe 1, points e) et f); iv) la durée prévue du détachement ainsi que les dates prévues pour le début et la fin du détachement; v) l'adresse ou les adresses des lieux de travail; et vi) la nature des services justifiant le détachement.

Tous les États membres, sauf le Royaume-Uni (à l'exception de Gibraltar), exigent qu'une telle déclaration soit faite par le prestataire de services avant le début des activités sur leur territoire. Dans la plupart des États membres, la déclaration peut s'effectuer à n'importe quel moment avant le début de la prestation de services, y compris le jour même (Belgique, Bulgarie, Tchéquie, Danemark, Allemagne, Estonie, Irlande, Grèce, Espagne, France, Croatie, Chypre, Lettonie, Luxembourg, Hongrie, Malte, Pays-Bas, Autriche, Pologne, Portugal, Slovénie, Slovaquie, Finlande, Suède). Toutefois, dans certains États membres (Italie, Lituanie et Roumanie), la notification doit être effectuée la veille (c'est-à-dire le jour précédant celui du début de la prestation de services). Étant donné que la déclaration peut être exigée «au plus tard au début de la prestation de services», toute exigence que la déclaration soit effectuée dans un certain délai (par exemple, quelques heures ou quelques jours) avant le détachement va au-delà de ce qui est expressément autorisé au titre de la directive.

En cas de changement intervenant dans les informations soumises dans la déclaration, les droits allemand, autrichien et finlandais exigent que ces changements soient notifiés immédiatement, tandis que d'autres États membres prévoient un délai précis pour cette notification: le premier jour ouvrable suivant le changement au Danemark, trois jours en Croatie et en Suède, cinq jours en Italie et en Roumanie, sept jours en Pologne, dix jours en Tchéquie et quinze jours à Chypre et en Grèce, après que les changements sont intervenus. En Italie, il n'est pas permis de modifier les «informations essentielles» (code d'identification et État d'établissement du prestataire de services, codes d'identification des travailleurs détachés, etc.); en pareil cas, la déclaration doit être à nouveau soumise avant le début de la prestation de services. En Grèce, en cas de modification du temps de travail, l'information doit être soumise au plus tard le jour du changement.

3.6.1.1. Informations concernant le prestataire de services/l'employeur

Les États membres exigent au moins de connaître le nom et l'adresse du prestataire de services, et généralement aussi d'autres informations de contact, telles que son numéro de téléphone et/ou son adresse de courrier électronique. Outre ces exigences, douze États membres (Tchéquie, Danemark, Estonie, Grèce, Espagne, Italie, Lettonie, Hongrie, Pologne, Slovaquie, Autriche et Finlande) exigent de l'employeur détachant qu'il notifie son numéro de TVA et son numéro d'entreprise ou similaire, et Chypre exige que l'entreprise indique sa forme juridique. Neuf États membres (Allemagne, Estonie, Grèce, Croatie, Chypre, Lituanie, Hongrie, Autriche et Finlande) demandent des informations sur le type d'entreprise, à savoir le secteur dans lequel l'entreprise est active.

3.6.1.2. Informations concernant les travailleurs détachés

Les informations de base sur les travailleurs comprennent généralement les noms et adresses des travailleurs; la Tchéquie et l'Allemagne demandent également leur date de naissance, et treize États membres (Danemark, Grèce, France, Croatie, Italie, Lituanie, Luxembourg, Malte, Autriche, Pologne, Slovénie, Slovaquie et Finlande) la date de naissance et la nationalité. En Espagne, des informations personnelles et professionnelles sont demandées. La Hongrie et la Finlande demandent une indication du nombre de travailleurs détachés et la Hongrie demande en outre les noms des travailleurs détachés.

Des exigences supplémentaires ont été mises en place dans treize États membres: huit États membres (Tchéquie, Danemark, Grèce, Croatie, Italie, Lituanie, Portugal et Finlande) exigent le numéro de passeport ou de carte d'identité; la Tchéquie, le Danemark et la Grèce demandent le sexe des travailleurs; l'Autriche, la Finlande et la Suède, leur numéro de sécurité sociale; la Slovénie, l'adresse de leur lieu de résidence temporaire en Slovénie; la France, leur statut au regard de la sécurité sociale; le Danemark, des informations sur la sécurité sociale; et les Pays-Bas demandent la communication de documents sur le paiement des contributions à la sécurité sociale dans le pays d'origine. La Croatie, la Lettonie, l'Autriche et la Finlande demandent le permis de travail et/ou le titre de séjour des ressortissants de pays tiers détachés sur leur territoire. Le Luxembourg et la Lituanie demandent également la profession du travailleur.

3.6.1.3. Informations concernant les personnes de contact

L'article 9, paragraphe 1, dispose que les États membres peuvent exiger du prestataire de services qu'il désigne une personne chargée d'assurer la liaison avec les autorités dans l'État d'accueil. Bien que les États membres puissent exiger que cette personne de contact se trouve dans l'État membre d'accueil, aucune exigence disproportionnée ne peut être imposée. De plus, les États membres peuvent exiger la désignation d'une autre personne de contact, agissant en tant que représentant par l'intermédiaire duquel les partenaires sociaux peuvent demander au prestataire de services d'entamer des négociations collectives. Cette personne de contact, contrairement à celle chargée d'assurer la liaison avec les autorités, ne peut être tenue d'être présente dans l'État membre d'accueil, mais elle doit être disponible sur demande motivée et raisonnable.

Tous les États membres qui ont fait usage de l'article 9, paragraphe 1, point e) et/ou f) exigent également que ces personnes soient indiquées dans la déclaration simple. Dès lors, tous les États membres exceptés la Tchéquie, la Lituanie et le Royaume-Uni demandent que la déclaration contienne des informations sur une personne de contact chargée d'assurer la liaison avec les autorités compétentes. La Bulgarie, le Danemark, l'Espagne, l'Italie, Chypre, la Hongrie, la Lettonie, Malte et le Portugal exigent que la déclaration contienne des informations sur une personne à contacter pour les questions liées à la négociation collective.

En outre, onze États membres (Estonie, Grèce, Croatie, Italie, Chypre, Luxembourg, Hongrie, Autriche, Slovénie, Finlande et Suède) demandent des informations sur une personne de contact généralement habilitée à représenter l'employeur; la réglementation néerlandaise mentionne la personne responsable du paiement des salaires. Ces trois types de personnes de contact doivent généralement être identifiées par leurs nom et adresse, et parfois au moyen de coordonnées supplémentaires.

3.6.1.4. Informations concernant le travail effectué

Les informations concernant l'article 9, paragraphe 1, point a), points iv) à v): la durée prévue du détachement ainsi que les dates prévues pour le début et la fin du détachement et l'adresse ou les adresses des lieux de travail, sont requises par la quasi-totalité des États membres qui demandent une déclaration. De la même manière, l'obligation d'indiquer le type ou la nature du travail correspond à l'article 9, paragraphe 1, point a) vi) de la directive, à savoir la nature des services. Ces informations sont également requises par tous les pays exigeant une déclaration, à l'exception de la Grèce et de

l'Irlande. Pour ce qui est de l'Espagne, l'obligation d'indiquer le type de travail/services peut être sous-entendue dans la référence qui est faite dans la loi aux «données professionnelles».

Outre ces exigences, les États membres demandent que des informations supplémentaires, non prescrites à l'article 9, paragraphe 1, point a), mais liées à d'autres dispositions de cet article, soient fournies dans la déclaration. Ces exigences sont permises, à condition qu'elles soient justifiées et proportionnées. La législation de sept États membres (Allemagne, Croatie, Lituanie, Hongrie, Autriche, Pologne et Slovénie) exige d'indiquer l'emplacement des documents devant être conservés et fournis aux autorités sur demande. Cinq États membres (Bulgarie, Grèce, France, Croatie et Autriche) demandent des informations concernant le temps de travail et les salaires; la Belgique demande au moins de fournir un horaire de travail et de préciser si les contrats sont temporaires; l'Italie exige quant à elle des informations sur les salaires lorsque le détachement s'opère dans le secteur des transports. Le droit lituanien prescrit l'octroi de «garanties» aux travailleurs dans une série de domaines, notamment pour les questions liées à la santé et à la sécurité.

3.6.1.5. Informations concernant le preneur de services

Plusieurs États membres demandent également que la déclaration simple contienne des informations sur le preneur de services, qui ne sont pas énoncées à l'article 9, paragraphe 1, point a). Dans la plupart des cas, ils demandent que la déclaration contienne des informations de base (nom, adresse, informations de contact) sur le partenaire contractuel de l'employeur détachant. En Allemagne et en Pologne, ces informations ne sont obligatoires que lorsque le détachement s'opère dans le cadre d'un contrat de travail intérimaire, auquel cas le nom de l'entreprise utilisatrice doit être indiqué. En revanche, quinze États membres [Belgique, Danemark (pas dans le cas d'un particulier), Estonie, Grèce, Espagne, France, Croatie, Italie, Lettonie, Lituanie, Malte, Pays-Bas, Autriche, Slovénie et Finlande) demandent que le preneur de services soit indiqué pour tous les détachements. Huit de ces pays (Estonie, Grèce, France, Italie, Chypre, Lituanie, Slovénie et Finlande) exigent aussi des informations sur le type d'entreprise du preneur de services, et en Autriche, la convention collective applicable doit être indiquée. La Grèce, l'Italie et l'Autriche prescrivent en outre l'indication du numéro de TVA du preneur de services, l'Autriche également la licence commerciale, et l'Estonie le code d'enregistrement. L'Italie demande aussi des informations sur le représentant légal du preneur de services.

Dans certains États membres, les obligations liées à la déclaration des travailleurs détachés incombent au preneur de services. C'est le cas en Tchéquie, où le preneur de services doit se charger de la déclaration. Au Danemark, si le preneur de services n'a pas reçu de documents prouvant que le prestataire de services a communiqué les informations requises à l'autorité compétente danoise ou si les informations fournies sont incomplètes ou fausses, il se doit d'en informer l'autorité compétente danoise.

3.6.2. Article 9, paragraphe 1, points b) à d) – documents requis

L'article 9, paragraphe 1, point b) permet aux États membres de demander que certains documents liés au contrat de travail soient conservés ou mis à disposition sur support papier ou en format électronique. Cela ne signifie pas pour autant que la notification de ces documents peut être exigée en même temps que la déclaration simple.

Tous les États membres (à l'exception du Royaume-Uni) demandent des documents qui, dans une large mesure, correspondent aux éléments explicitement mentionnés à l'article 9, paragraphe 1, point b) («le contrat de travail ou tout document équivalent [...], les fiches de paie, les relevés d'heures indiquant le début, la fin et la durée du temps de travail journalier et les preuves du paiement des salaires»).

En outre, six États membres exigent que des copies des documents attestant de l'identité et/ou du statut des travailleurs soient disponibles sur le lieu de travail. Il s'agit généralement des documents suivants: passeports ou cartes d'identité (Croatie, Lettonie, Luxembourg, Autriche), des documents portables A1 (Italie, Luxembourg, Autriche, Slovénie), des permis de travail et/ou des titres de séjour des ressortissants de pays tiers (Espagne, Croatie, Lettonie, Luxembourg et Autriche).

Le Luxembourg demande des copies des certificats médicaux d'aptitude au travail, et en cas de travail à temps partiel ou de contrat de travail de durée déterminée, un certificat de conformité délivré par l'autorité de contrôle compétente. La Croatie et la Lituanie demandent d'autres justificatifs à des fins de contrôle et de supervision.

La plupart des États membres ont transposé l'article 9, paragraphe 1, point b) dans leur droit national en disposant que les documents doivent être disponibles – sur support papier ou en format électronique – sur le lieu de travail où sont détachés les travailleurs.

L'obligation de conserver ces documents expire officiellement à la fin de la période de détachement dans neuf pays (Tchéquie, Danemark, Chypre, Lituanie, Luxembourg, Pays-Bas, Autriche, Slovaquie et Finlande).

Au Luxembourg, tous les documents doivent être communiqués par voie électronique avant le détachement, au lieu d'être conservés ou mis à disposition dans un endroit accessible et clairement identifié sur le territoire.

La directive permet de demander que les documents soient communiqués après la période de détachement à la demande des autorités de l'État membre d'accueil, dans un délai raisonnable [article 9, paragraphe 1, point c)]. La plupart des États membres exigent que les documents soient disponibles pendant une durée spécifique après la fin de la période de détachement, à l'exception de Malte, où cette durée n'est pas précisée et de la Lituanie, où les documents doivent être disponibles, mais peuvent être conservés dans l'État membre d'origine. Cette durée est d'un an en Belgique, en Bulgarie et au Portugal; de deux ans dans huit États membres (Allemagne, Grèce, France, Italie, Lettonie, Pologne, Slovénie et Finlande); de trois ans en Irlande, en Hongrie et en Roumanie; de cinq ans en Croatie; et de sept ans en Estonie.

3.6.3. Exigences en matière de langues et de traduction

Le libellé de l'article 9, paragraphe 1, points a) et d) permet aux États membres de prescrire la langue de la déclaration et des documents requis, la déclaration et ces documents pouvant être exigés dans la langue officielle du pays d'accueil ou dans une autre langue ou d'autres langues acceptées par l'État membre d'accueil.

La plupart des États membres exigent que la déclaration soit effectuée dans leur langue officielle ou l'une de leurs langues officielles. Il est également possible d'introduire la déclaration en anglais au Danemark, en Estonie, en Croatie, en Hongrie, en Autriche, en Pologne et en Suède. En Autriche, la déclaration peut être introduite en anglais, en croate, en espagnol, en hongrois, en italien, en polonais, en roumain, en slovaque, en slovène et en tchèque. En Suède, elle peut être introduite en allemand, en anglais, en français, en polonais et en roumain. Au Danemark, les travailleurs détachés peuvent être enregistrés en anglais, en allemand et en polonais. De nombreux États membres offrent la possibilité d'introduire la déclaration dans d'autres langues avec des systèmes électroniques de déclaration.

La conservation des documents sans traduction est acceptée dans douze États membres. Les autorités de neuf de ces États membres (Belgique, Danemark, Estonie, Croatie, Lituanie, Hongrie, Pologne,

Slovénie et Slovaquie) peuvent demander une traduction dans leur langue officielle (ou en anglais dans le cas de la Belgique et de la Finlande) au cas par cas. L'anglais est une option pour le contrat de travail en Autriche, et les documents peuvent être conservés dans la langue officielle ou en anglais à Chypre et en Suède. Les Pays-Bas ne disposent d'aucune réglementation exigeant la traduction des documents.

3.6.4. Autres exigences administratives et mesures de contrôle

Certains États membres ont mis en place des mesures pour l'identification des travailleurs détachés, telles que la Carte d'identification professionnelle du BTP en France, le ConstruBadge en Belgique, et le badge social d'identification au Luxembourg.

Évaluation générale

La plupart des États membres imposent la totalité ou la quasi-totalité des mesures administratives énoncées à l'article 9, paragraphe 1. Même si cela peut laisser supposer des devoirs très similaires pour les prestataires de services dans les États membres, les exigences concrètes mises en place dans les États membres, en particulier pour ce qui est du processus de notification, des documents requis et des exigences de traduction, sont plutôt diverses.

Tous les États membres estiment que les exigences administratives et les mesures de contrôle mises en place facilitent le contrôle de la conformité aux obligations prescrites par la directive et la directive concernant le détachement de travailleurs.

Les États membres jugent la déclaration simple particulièrement utile, étant donné qu'elle rend le travailleur détaché «visible» pour les services d'inspection, ce qui facilite le contrôle des conditions de travail et la détection des fraudes. En outre, la notification fournit les informations nécessaires pour cibler les contrôles dans les secteurs, les régions ou les entreprises les plus concernés, sur la base d'une analyse des risques. Les documents pouvant être demandés par les services d'inspection servent le même objectif. La désignation d'une personne chargée d'assurer la liaison a permis de faciliter la réception des documents cités plus haut ainsi que les contacts avec le représentant de l'employeur.

De nombreux États membres ont également pris des mesures pour limiter les charges administratives pouvant découler des mesures susmentionnées. Ces mesures concernent généralement les détachements de courte durée ou s'opérant dans certains secteurs ou professions. La Belgique, le Danemark, l'Allemagne, la France, l'Italie, le Luxembourg, la Hongrie, Malte, l'Autriche, la Pologne, la Slovénie, la Slovaquie, la Finlande et la Suède ont mis en place un outil de déclaration des détachements en ligne/électronique.

En Belgique, les travaux urgents de réparation et d'entretien de machines ou d'équipements, effectués par le même employeur auprès de l'entreprise où la réparation ou l'entretien est effectué, sont exemptés de l'exigence de notification dans «Limosa» (déclaration obligatoire des travailleurs et des indépendants qui sont envoyés pour travailler/travaillent en Belgique) si la durée du travail en question n'excède pas cinq jours par mois.

En Allemagne, la notification n'est obligatoire que dans le secteur de la construction et les secteurs connexes, les services de nettoyage de bâtiments et la prestation de soins.

Les syndicats considèrent qu'il est extrêmement important de disposer d'exigences administratives et mesures de contrôle adéquates et efficaces pour vérifier la conformité aux obligations établies dans la directive concernant le détachement de travailleurs. Ils estiment par ailleurs qu'il serait important de définir, au niveau de l'UE, certaines exigences administratives et mesures de contrôle contraignantes,

notamment l'obligation de déclarer le détachement avant son commencement et l'introduction d'un registre électronique des travailleurs détachés, ce qui permettrait d'améliorer le contrôle du respect des règles applicables. En ce qui concerne les mesures concrètes qui ont été prises, les syndicats ont fait observer que dans le cas où une personne de contact doit être désignée pour les questions liées à la négociation collective conformément au droit national transposant la directive, ces informations devraient également être communiquées aux syndicats.

Les employeurs ont quant à eux fait valoir que l'introduction de mesures en vertu de l'article 9 avait donné lieu à des problèmes pratiques lors du détachement de travailleurs, en particulier en raison d'une charge administrative plus lourde.

Conformément à l'article 9, paragraphe 2, de la directive, les États membres sont autorisés à imposer d'autres exigences administratives et mesures de contrôle, à condition que ces mesures soient justifiées et proportionnées. Il ressort clairement des mesures de transposition telles que décrites plus haut que la plupart des États membres ont pris une série de mesures qui relèvent de cet article.

3.7. **Inspections (article 10)**

L'article 10 traite des inspections dans les situations de détachement. Il dispose que ces inspections doivent se fonder sur une analyse des risques et n'être ni discriminatoires ni disproportionnées.

La majorité des États membres ont opté pour une transposition explicite de l'article 10. Toutefois, plusieurs États membres (Belgique, Bulgarie, Tchéquie, Estonie, Luxembourg, Pays-Bas et Suède) estiment que la législation existante, au travers des dispositions générales établissant les compétences des autorités chargées de l'inspection du travail, est conforme à l'article 10. Le Royaume-Uni a indiqué que la conformité se fondait sur la pratique des autorités.

Pour ce qui est de la référence à l'analyse des risques au sens de l'article 10, paragraphe 1, un certain nombre d'États membres (Bulgarie, Danemark, Irlande, Grèce, Chypre, Lettonie, Hongrie, Malte, Portugal, Roumanie et Slovénie) disposent de réglementations qui exigent la conduite d'une telle analyse des risques pour la sélection des entités soumises à inspection. À l'exception du Danemark, de l'Irlande et de Chypre, ces réglementations établissent également les critères à utiliser dans l'analyse des risques, dont bon nombre s'apparentent de près à ceux proposés à l'article 10, paragraphe 1.

Certains autres pays ont indiqué qu'une telle analyse des risques ne constituait pas une prescription légale dans leur système national, mais bien une pratique générale des autorités chargées des inspections. Tel est le cas de la Tchéquie, de l'Allemagne, de l'Espagne et de la Suède.

Les syndicats estiment que même si la situation varie d'un État membre à l'autre, les contrôles et les inspections demeurent insuffisants. Ils insistent sur l'importance que les États membres mettent en place des mécanismes, des contrôles et des inspections appropriés pour garantir le respect des règles et éviter les abus transfrontaliers.

Bien que des procédures de contrôle efficaces soient essentielles à l'exécution de la directive et de la directive concernant le détachement de travailleurs, la Commission estime que les inspections doivent se fonder en premier lieu sur une analyse des risques par les autorités compétentes. En outre, les États membres doivent veiller à ce que les inspections et les contrôles de conformité ne soient ni discriminatoires ni disproportionnés, ce qui signifie qu'ils doivent permettre d'atteindre les objectifs poursuivis sans entraver la prestation de services transfrontalière plus que nécessaire[9].

[9] Voir l'arrêt du 27 mars 1990, Rush Portuguesa, C-113/89, paragraphe 17, ainsi que les arrêts du 21 octobre 2004, Commission/Luxembourg, C-445/03, paragraphe 40, et du 19 janvier 2006, Commission/Allemagne, C-244/04, paragraphe 36.

3.8. **Défense des droits — Facilitation des plaintes — Arriérés de paiement (article 11)**

L'article 11 dispose que les États membres doivent disposer de mécanismes permettant aux travailleurs détachés de porter plainte directement contre leur employeur et d'engager une procédure judiciaire ou administrative, et il établit des normes de contrôle de l'application de la législation, en exigeant notamment la mise en place de procédures permettant aux employés, mais aussi aux syndicats et à des parties tierces de défendre les droits des travailleurs détachés devant les instances judiciaires et administratives de l'État d'accueil.

Tous les États membres[10] prévoient la possibilité, pour les travailleurs détachés, de porter plainte auprès de l'autorité compétente chargée de l'inspection du travail en cas de violation de leurs droits par l'employeur.

Dans tous les États membres, les travailleurs détachés ont accès au système judiciaire pour déposer des plaintes en lien avec la période de détachement, et aucun État membre ne prévoit que la fin de la période de détachement ou le retour dans l'État d'origine empêche les travailleurs détachés de porter plainte dans l'État d'accueil.

La plupart des États membres, mais pas tous, prévoient en principe que les syndicats et des parties tierces puissent engager une procédure judiciaire. La Slovénie, notamment, ne prévoit pas la participation directe de ces parties aux procédures judiciaires, et cinq États membres (Bulgarie, Hongrie, Lituanie, Luxembourg et Finlande) n'envisagent cette possibilité que pour les syndicats et pas pour d'autres organisations. Même si le droit maltais ne mentionne pas les syndicats explicitement, la loi prévoit la possibilité de porter plainte pour les organisations ou autres entités légales ayant un intérêt légitime à veiller à ce que ces réglementations soient respectées. En Italie, les syndicats, bien qu'ils n'aient pas le droit d'agir directement au nom d'un travailleur individuel devant les tribunaux, peuvent apporter un soutien aux travailleurs détachés.

En outre, dans de nombreux États membres, à l'exception de l'Estonie, de la Grèce, de l'Espagne, de l'Autriche, de la Slovaquie et du Royaume-Uni, l'implication de syndicats et de parties tierces est soumise à des conditions supplémentaires, telles que le fait que l'employé soit membre de l'organisation en question ou que la violation concernée soit liée à une convention collective dont le syndicat est partie.

Pour que des parties tierces puissent participer aux procédures, les États membres exigent généralement que ces parties démontrent un intérêt légitime dans l'affaire, par exemple par une référence aux objectifs d'une organisation conformément à ses statuts. C'est ce que prévoit la loi en Tchéquie, en Croatie, en Lettonie, à Malte, en Pologne, au Portugal et en Roumanie.

Dans la pratique, des procédures judiciaires sont souvent engagées par des syndicats pour le compte de travailleurs détachés en Finlande, au Danemark, aux Pays-Bas et en Suède.

Onze États membres (Belgique, Bulgarie, Danemark, Grèce, Croatie, Chypre, Malte, Pologne, Portugal, Roumanie et Suède) ont expressément transposé l'article 11, paragraphe 5, en introduisant dans leur droit national une protection explicite des travailleurs détachés contre les représailles de l'employeur. Dans douze États membres (Tchéquie, Allemagne, Estonie, Espagne, France, Italie, Lettonie, Luxembourg, Hongrie, Autriche, Slovénie et Royaume-Uni), il n'était pas nécessaire de procéder de la sorte, étant donné que les principes généraux de la protection contre les rétorsions s'appliquent aussi aux travailleurs détachés.

En Irlande, en Slovaquie et en Finlande, un tel principe ne s'applique que dans les domaines où il est expressément rendu applicable. Aux Pays-Bas, aucune disposition ne prévoit une protection contre les représailles, à part dans les domaines où la protection contre les rétorsions est prescrite par le droit de

[10] À l'exception du Royaume-Uni, où il n'existe pas d'inspection du travail ou d'autorité similaire.

l'Union et a été incorporée dans les dispositions de transposition. En Lituanie, les employés sont explicitement protégés contre les représailles prenant la forme de demandes d'indemnisation pour violation des intérêts économiques de l'employeur.

3.9. **Responsabilité du sous-traitant (article 12)**

En vue de combattre les fraudes et les abus, l'article 12 permet aux États membres de prendre des mesures pour veiller à ce que, dans les chaînes de sous-traitance, le contractant dont l'employeur est un sous-traitant direct puisse, en sus ou en lieu et place de l'employeur, être tenu responsable par le travailleur détaché. Bien que les États membres soient tenus d'introduire une telle responsabilité du sous-traitant dans le secteur de la construction et de couvrir au moins la rémunération nette impayée correspondant aux taux de salaire minimal (article 12, paragraphe 1), ils peuvent prévoir une telle responsabilité dans n'importe quel autre secteur, ainsi que pour d'autres échelons que le seul contractant direct et avec une portée plus large que les taux de salaire minimal (article 12, paragraphes 2 et 4). En lieu et place d'un tel système de responsabilité du sous-traitant, les États membres peuvent prendre d'autres mesures d'exécution appropriées (article 12, paragraphe 6). Toutes ces mesures doivent être prises de manière non discriminatoire et proportionnée.

Un aperçu des mesures prises par les États membres au titre de l'article 12 est donné à l'annexe II du document de travail des services de la Commission. D'après les réponses au questionnaire envoyées au comité d'experts en matière de détachement de travailleurs, dans de nombreux États membres, les règles en matière de responsabilité n'ont pas encore été appliquées fréquemment, en l'absence de cas pertinents. Toutefois, plusieurs États membres (Belgique, Bulgarie, Croatie, Danemark, Allemagne, Finlande, Italie, Lituanie, Luxembourg, Malte, Pays-Bas et France) ont indiqué que l'introduction de ces règles a accru la protection effective des droits des travailleurs dans les chaînes de sous-traitance. D'une manière générale, les employeurs considèrent que l'introduction de la responsabilité du sous-traitant ou de mesures alternatives n'a pas renforcé la protection effective des droits des travailleurs dans les chaînes de sous-traitance. Les syndicats estiment que lorsque les États membres ont maintenu ou introduit une responsabilité totale du sous-traitant et une limitation de la longueur possible de la chaîne de sous-traitance, cela a eu une incidence positive sur la protection des droits des travailleurs détachés dans la chaîne.

3.9.1. Exigence minimale couvrant le secteur de la construction

Tous les États membres [à l'exception du Danemark et de la Finlande, qui ont pris d'«autres mesures d'exécution appropriées» conformément à l'article 12, paragraphe 6)] ont mis en œuvre l'exigence minimale voulant que les contractants directs («premier échelon») dans le secteur de la construction soient généralement responsables si l'employeur (le sous-traitant) ne paie pas de salaires correspondant au moins au salaire minimal applicable et ses contributions à la sécurité sociale.

Neuf États membres (Estonie, Irlande, Croatie, Lituanie, Pologne, Roumanie, Finlande, Suède et Royaume-Uni) limitent cette responsabilité au secteur de la construction. Tous les autres États membres étendent le régime de la responsabilité du sous-traitant aux autres secteurs. Onze États membres (Allemagne, Grèce, Espagne, France, Italie, Luxembourg, Hongrie, Malte, Pays-Bas, Portugal et Slovaquie) ont décidé d'étendre ce régime à tous les secteurs de l'économie.

3.9.2. Application plus large en termes d'étendue et de portée

Tandis que la plupart des États membres limitent la responsabilité au contractant direct, dix États membres (Allemagne, Grèce, Espagne, Italie, Lituanie, Luxembourg, Pays-Bas, Autriche, Slovénie et Suède) prévoient la possibilité de réclamer les impayés également auprès de parties qui ne sont pas dans une relation contractuelle directe avec l'employeur détachant. En Autriche, par contre, ceci ne s'applique que lorsque le recours à plusieurs échelons avait pour objectif de contourner des obligations légales, et la Lituanie et la Suède ont limité la responsabilité au contractant principal du projet de construction.

Le plus souvent, les travailleurs ont le droit de réclamer auprès du contractant le montant total de leurs salaires (également des salaires contractuels supérieurs au salaire minimal) ou au moins une compensation pour les heures de travail supplémentaires. Le premier régime s'applique dans treize États membres (Belgique, Estonie, Irlande, Espagne, France, Italie, Luxembourg, Malte, Pays-Bas, Autriche, Pologne, Slovénie et Suède), et le deuxième dans trois États membres (Tchéquie, Croatie et Slovaquie). La France prévoit en outre la mise à disposition d'un logement par l'employeur, et le Luxembourg a étendu la responsabilité à toutes les obligations pécuniaires découlant de la relation d'emploi, pour autant qu'elles concernent le travail effectué dans le cadre de la prestation de services de leur employeur pour le contractant.

Dans le même temps, tous les pays sauf l'Autriche limitent la responsabilité du contractant au montant stipulé dans le contrat conclu avec le sous-traitant.

3.9.3. Diligence raisonnable

La directive permet l'introduction d'une exception en vertu de laquelle les contractants ayant respecté des normes spécifiques de «diligence raisonnable» à l'égard de leur sous-traitant ne sont pas responsables (article 12, paragraphe 5).

Seize États membres ont introduit l'option d'une défense fondée sur la diligence raisonnable. Dans la majorité des cas, il s'agit d'évaluer de manière globale la diligence dont a fait preuve le contractant dans un cas particulier (Tchéquie, Estonie, Irlande, Grèce, Chypre, Pays-Bas, Pologne et Royaume-Uni).

Douze États membres (Belgique, Tchéquie, Espagne, France, Croatie, Luxembourg, Hongrie, Pays-Bas, Autriche, Pologne, Roumanie et Slovaquie) disposent dans leur droit de critères explicites pour ce qui est des obligations du contractant de contrôler et/ou de promouvoir la conformité du sous-traitant, tandis que le degré de détail varie d'une indication très générale en Pologne à une longue énumération de critères en Croatie. Le droit italien ne prescrit une diligence raisonnable que pour le secteur du transport routier.

3.9.4. Autres mesures d'exécution appropriées en vertu de l'article 12, paragraphe 6

Comme mentionné plus haut, le Danemark et la Finlande sont les seuls pays à ne pas avoir introduit de régime de responsabilité du sous-traitant. Au Danemark, la solution choisie pour la transposition de l'article 12, paragraphe 6, se fonde sur la création d'un Fonds du marché du travail pour les travailleurs détachés. Ainsi, si des travailleurs détachés au Danemark couverts par une convention collective danoise ont des difficultés à percevoir leur salaire auprès de leur employeur, les salaires manquants peuvent leur être versés à partir du fonds en question. Si le fonds verse un salaire aux travailleurs détachés, l'employeur et le preneur de services danois sont obligés de verser une cotisation extraordinaire au fonds. Le fonds cherchera à récupérer les salaires versés aux travailleurs auprès de leur employeur dans son pays d'origine. Le fonds est financé par les cotisations que versent tous les employeurs (danois et étrangers) offrant des services au Danemark.

En Finlande, si un travailleur détaché ne perçoit pas le taux de salaire minimal, il peut le notifier au constructeur ou à l'entrepreneur général. Après réception de la notification, le constructeur ou l'entrepreneur général demande immédiatement à l'entreprise détachante de fournir un rapport sur le salaire versé au travailleur détaché. Le constructeur ou l'entrepreneur général transmet immédiatement au travailleur la demande d'information et le rapport soumis par l'entreprise détachante. À la demande du travailleur, la demande d'information et le rapport sont transmis sans délai à l'autorité chargée de la sécurité et de la santé au travail. Le constructeur ou l'entrepreneur général conserve la demande d'informations et le rapport pendant les deux années qui suivent la fin des travaux. Le non-respect de ces obligations peut entraîner une sanction, mais pas l'engagement de la responsabilité du contractant pour les salaires non payés.

3.9.5. Application des dispositions en matière de responsabilité uniquement aux prestataires de services transfrontaliers

Les États membres ne peuvent pas mettre en place un système de responsabilité du sous-traitant qui ne s'applique qu'aux prestataires de services transfrontaliers, car cela constituerait une discrimination directe à l'encontre de ces prestataires. Un tel système pourrait décourager les clients finals et les contractants de conclure des contrats ou de sous-traiter avec des entreprises établies dans d'autres États membres.

Seize États membres (Bulgarie, Tchéquie, Estonie, Irlande, Croatie, Lettonie, Lituanie, Hongrie, Malte, Autriche, Pologne, Portugal, Roumanie, Slovénie, Slovaquie et Royaume-Uni) semblent appliquer des dispositions en matière de responsabilité du sous-traitant uniquement aux prestataires de services étrangers, tandis que d'autres appliquent ces dispositions ou des dispositions comparables tant aux prestataires nationaux qu'étrangers.

En outre, les règles en matière de responsabilité dans le droit national estonien, italien, hongrois et autrichien semblent s'appliquer à toute situation (pas seulement la sous-traitance) dans laquelle un employeur conclut un contrat avec un prestataire de services établi dans un autre État membre.

3.10. Exécution transfrontalière de sanctions et/ou d'amendes administratives pécuniaires (chapitre VI)

Les articles 13 à 19 de la directive portent sur l'exécution transfrontalière de sanctions et/ou d'amendes administratives pécuniaires. Ces dispositions prévoient que la décision de l'autorité compétente d'un État membre d'imposer une sanction à un prestataire de services soit notifiée au destinataire et recouvrée par l'autorité compétente de l'État membre où se situe le prestataire à ce moment-là.

La plupart des pays ont explicitement transposé les articles 13 à 19. Le Danemark, l'Allemagne, l'Irlande et le Royaume-Uni font exception et font état de leur conformité au travers de la pratique de leurs autorités plutôt qu'au travers de nouvelles dispositions légales. Une transposition partielle a été effectuée aux Pays-Bas (pas de transposition des articles 13, 14 et 18) et en Slovénie (pas de transposition de l'article 18).

Statistiques du système d'information du marché intérieur sur l'utilisation du chapitre VI

Seuls quelques États membres (Belgique, Italie, Pays-Bas, Autriche, Roumanie, Slovénie, Slovaquie, Finlande et Suède) ont eu recours à la coopération administrative pour l'exécution transfrontalière de sanctions et/ou d'amendes administratives pécuniaires en tant qu'autorité requérante, c'est-à-dire en envoyant une demande à un autre État membre en vue de notifier ou de recouvrer une sanction ou une amende.

La situation est différente pour ce qui est du nombre d'États membres (Belgique, Bulgarie, Tchéquie, Allemagne, Estonie, Espagne, France, Croatie, Italie, Chypre, Lettonie, Lituanie, Hongrie, Pays-Bas, Pologne, Portugal, Roumanie, Slovénie, Slovaquie et Royaume-Uni) ayant été sollicités en tant qu'autorité requise, ce qui signifie qu'une demande de notification ou de recouvrement d'une sanction ou d'une amende leur a été envoyée.

De manière générale, la coopération administrative au travers du système d'information du marché intérieur sur ces questions est jugée efficace par les États membres qui ont répondu au questionnaire du comité d'experts en matière de détachement de travailleurs. Certains problèmes pratiques ont été mis en évidence en lien avec la reconnaissance des amendes et sanctions dans d'autres États membres et avec les motifs de refus d'exécution d'une sanction ou d'une amende. Ces questions sont

examinées par les experts des États membres au sein du comité d'experts en matière de détachement de travailleurs. Certains États membres ont indiqué que la charge de travail avait augmenté en raison des demandes.

Les statistiques du système d'information du marché intérieur montrent que la coopération administrative est peu utilisée pour l'exécution transfrontalière de sanctions et/ou d'amendes administratives pécuniaires.

En 2018, 568 demandes de notification d'une décision relative à une sanction ou amende administrative et 201 demandes de recouvrement d'une telle sanction ou amende ont été envoyées à moyen du système d'information du marché intérieur. C'est l'Autriche qui a envoyé le plus grand nombre de demandes de notification d'une décision (550) et de demandes de recouvrement d'une sanction ou amende (192).

La Slovénie a reçu le plus grand nombre de demandes de notification d'une décision (190), suivie de la Tchéquie (90), de la Roumanie (67) et de la Hongrie (51). C'est aussi la Slovénie qui a reçu le plus de demandes de recouvrement d'une sanction ou amende (69), suivie de la Hongrie (44) et de la Tchéquie (21).

Voir l'annexe III du document de travail des services de la Commission pour une vue d'ensemble des statistiques.

3.11. **Sanctions**

Conformément à l'article 20 de la directive, les États membres doivent définir des sanctions applicables en cas d'infraction aux dispositions nationales adoptées en vertu de la directive. Les sanctions ainsi prévues doivent être effectives, proportionnées et dissuasives.

3.11.1. Sanctions pour non-respect des obligations administratives relatives au détachement de travailleurs

Tous les États membres ont mis en œuvre un régime de sanctions applicables en cas de non-respect des obligations administratives.

La Belgique, la Bulgarie, la France, l'Italie, le Luxembourg, Malte, l'Autriche et la Finlande ont défini une fourchette pour les sanctions financières pouvant être imposées par travailleur. À titre de comparaison, l'amende maximale par travailleur va de 1 165 euros à Malte à 10 000 euros en Autriche et en Finlande.

À titre subsidiaire ou complémentaire, la Belgique, la Tchéquie, le Danemark, l'Allemagne, l'Estonie, l'Irlande, la Grèce, la France, la Croatie, Chypre, la Lettonie, le Luxembourg, la Hongrie, les Pays-Bas, la Pologne, le Portugal, la Roumanie, la Slovénie, Slovaquie et le Royaume-Uni définissent la fourchette ou du moins la limite supérieure des sanctions applicables par employeur, indépendamment du nombre de travailleurs concernés. Le montant maximal de ces amendes va de 240 euros en Lituanie à 48 000 euros en Belgique.

En Bulgarie, au Danemark, en Espagne, en France, en Lettonie, en Lituanie, au Luxembourg, aux Pays-Bas et en Autriche, une violation répétée entraîne une sanction supplémentaire. En conséquence, l'amende par travailleur peut être portée à 20 000 euros en Autriche, et une suspension des activités est envisagée en Autriche et (pour les entreprises de travail intérimaire) en Espagne. En outre, dans certaines circonstances définies, la limite supérieure applicable peut être augmentée, et atteindre jusqu'à 40 000 euros par travailleur en Autriche en cas de violations répétées concernant plus de trois

travailleurs. Enfin, trois pays (Bulgarie, Autriche et Croatie) prévoient une sanction pour la personne (directeur) impliquée dans l'infraction.

3.11.2. Sanctions pour violation des droits des travailleurs détachés

La plupart des États membres prévoient des sanctions applicables en cas de non-respect par un employeur de ses obligations à l'égard de ses travailleurs en vertu de la directive concernant le détachement de travailleurs.

La Belgique, la Bulgarie, la Grèce, l'Espagne, la France, la Lettonie, le Luxembourg, la Hongrie, Malte et l'Autriche tiennent compte du nombre de travailleurs concernés dans ce cas. L'amende maximale va de 1 165 euros à Malte à 50 000 euros (pour refus de verser une majoration salariale en cas de travail un jour férié) au Luxembourg.

La Belgique, la Tchéquie, l'Estonie, l'Irlande, la Grèce, la Croatie, Chypre, la Lettonie, la Lituanie, la Hongrie, la Pologne, le Portugal (sauf dans certains cas), la Roumanie, la Slovénie, la Slovaquie et le Royaume-Uni ont mis en place un système selon lequel la sanction imposée à l'employeur ne dépend pas du nombre de travailleurs concernés. Les amendes maximales prévues dans le cadre de ces systèmes vont de 300 euros en Lituanie à 500 000 euros en Allemagne.

Les violations répétées et d'autres circonstances particulières donnent lieu à des amendes plus élevées en Belgique, en Bulgarie, en Grèce, en France, à Chypre, en Lettonie, en Lituanie, en Hongrie, en Autriche, en Slovaquie et au Royaume-Uni, ou doivent être prises en compte lors de la fixation du montant de la sanction spécifique dans le cas de l'Allemagne. En de telles circonstances, l'amende maximale par travailleur peut atteindre 40 000 euros en Autriche, et l'amende maximale totale possible pour une entreprise en Belgique est de 96 000 euros. Les sanctions non pécuniaires dans les cas graves incluent des peines de prison à Chypre et en Grèce, la suspension des activités en France, et l'introduction de l'employeur dans un système de «dénonciation et condamnation» au Royaume-Uni. Enfin, la Bulgarie, la Croatie, l'Autriche, la Slovénie et la Slovaquie imposent également des amendes aux personnes impliquées dans l'infraction, telles que les directeurs.

Les critères permettant de définir le montant des amendes sont généralement les mêmes que ceux énoncés au point 3.11.1.

3.11.3. Autres mesures

En Autriche, le droit national prévoit la possibilité d'interdire à l'employeur d'effectuer le travail. Le droit national prévoit également un «dépôt de garantie» et un «gel des paiements», pouvant être imposés en cas de suspicion de violation de toute règle pertinente par l'employeur.

Évaluation générale

Il a été signalé par les représentants des employeurs que les sanctions et le montant des amendes pour non-respect des exigences administratives étaient disproportionnés dans certains États membres. Outre les amendes, des injonctions sont utilisées, dans le cadre desquelles les travailleurs détachés se voient refuser l'accès à leur lieu de travail, ce qui entrave la prestation de services. Selon les syndicats, trop souvent, les sanctions et amendes ne sont pas suffisamment efficaces ou dissuasives. Ils affirment qu'il peut être très avantageux pour l'entreprise de ne pas respecter les règles et que les risques d'être repérées et de se voir imposer une amende sont généralement peu élevés.

Lors de la mise en place du système de déclaration, de nombreux États membres ont introduit des sanctions pour la violation de cette exigence administrative. Les amendes sont parfois aussi élevées que les sanctions prévues pour la violation des droits des travailleurs. Dans certains cas, les amendes sont calculées sur la base du nombre de travailleurs détachés concernés et en tenant compte des violations précédentes, ce qui peut donner lieu à des amendes élevées.

Même si la directive n'était alors pas encore applicable *ratione temporis*, il semble utile de mentionner l'arrêt du 13 novembre 2018 rendu dans l'affaire Čepelnik (C-33/17)[11]. Dans cette affaire, la Cour de justice de l'Union européenne a décidé que l'article 56 du traité sur le fonctionnement de l'Union européenne devait être interprété en ce sens qu'il s'oppose à une réglementation d'un État membre, selon laquelle les autorités compétentes peuvent imposer à un maître d'ouvrage établi dans cet État membre de suspendre les paiements à son cocontractant établi dans un autre État membre. Elle exclut en outre une obligation de verser une caution d'un montant équivalent au prix de l'ouvrage restant à payer, afin de garantir le paiement de l'éventuelle amende qui pourrait être infligée à ce cocontractant en cas d'infraction avérée au droit du travail du premier État membre.

La proportionnalité des sanctions prévues dans le droit autrichien est également au cœur de l'affaire *Maksimovic*[12] (C-64/18).

4. DONNEES RELATIVES AU PROCESSUS DE DETACHEMENT

La disponibilité de données complètes et fiables sur le processus de détachement présente toujours certaines faiblesses, bien que l'application de la directive apporte des améliorations à cet égard.

La principale source d'informations comparables sur le nombre de détachements et de travailleurs détachés est le «document portable A1» dans le domaine de la coordination de la sécurité sociale. Ce formulaire est délivré par l'État membre compétent à la demande de l'employeur ou de la personne concernée, et il établit la présomption selon laquelle le titulaire est correctement affilié au système de sécurité sociale de l'État membre qui l'a délivré. Il revient aux administrations nationales de sécurité sociale de recueillir des données nationales concernant les documents délivrés et reçus, et de les communiquer à la Commission, qui établit un rapport comparatif annuel dans le cadre de la commission administrative pour la coordination des systèmes de sécurité sociale.

Les données recueillies lors de ce processus ont l'avantage d'être fiables et de permettre d'effectuer des comparaisons entre les différents États membres. Ce système a toutefois des limites. Premièrement, le fait que les données se basent sur la définition du détachement donnée dans les règles en matière de coordination de la sécurité sociale crée des problèmes de correspondance avec les définitions établies dans la directive concernant le détachement de travailleurs. C'est notamment le cas pour ce qui est de l'inclusion dans le décompte total des indépendants et des personnes actives dans deux États membres ou plus, et pour le manque de données relatives aux détachements d'une durée de plus de deux ans, qui sont incluses dans les données du document portable A1. Deuxièmement, le respect effectif des règles en matière de coordination de la sécurité sociale peut avoir une incidence sur l'adéquation des données concernant les détachements brefs, soudains et répétitifs. Enfin, certaines données sur les travailleurs détachés reçus sont incomplètes, notamment pour ce qui est du pays de destination des travailleurs détachés dans deux États membres ou plus, qui ne doit pas être collecté par les États membres dans le cadre du processus de collecte de données dans le domaine de la coordination de la sécurité sociale.

Il ressort du point 3.6.1 que tous les États membres (à l'exception du Royaume-Uni) ont instauré une obligation de déclaration simple et, par conséquent, il est désormais possible de compléter les données basées sur le document portable A1 par des données concernant les déclarations de détachement.

En 2018, ces données ont été pour la première fois recueillies au moyen d'un questionnaire qui a été envoyé au comité d'experts en matière de détachement de travailleurs. Le rapport présente les résultats de la collecte de données sur le nombre de travailleurs détachés enregistrés dans les systèmes

[11] Arrêt de la Cour (grande chambre) du 13 novembre 2018, Čepelnik d.o.o./Michael Vavti, C-33/17, EU:C:2018:896.

[12] Arrêt de la Cour du 12 septembre 2019, dans l'affaire C-64/18 Maksimovic (affaires jointes C-64/18, C-140/18, C-146/18, C-148/18) ECLI:EU:C:2019:723.

de déclaration des États membres d'accueil en 2017. Ce rapport peut être consulté à l'annexe IV du document de travail des services de la Commission.

Ces deux sources de collecte de données pourraient se compléter et permettre de disposer d'informations plus précises, en particulier sur le nombre de travailleurs détachés et de détachements dans les États membres d'accueil, sur les secteurs d'activité où ils travaillent et sur la durée moyenne de la période de détachement.

5. ACCORDS BILATERAUX

D'après les réponses au questionnaire envoyées au comité d'experts en matière de détachement de travailleurs, la plupart des États membres (Belgique, Bulgarie, Tchéquie, Danemark, Allemagne, Estonie, Espagne, France, Croatie, Lituanie, Luxembourg, Pays-Bas, Autriche, Pologne, Portugal, Roumanie, Slovaquie et Finlande) disposent d'accords bilatéraux ou de déclarations conjointes avec d'autres États membres couvrant le domaine du détachement de travailleurs pour ce qui est de la coopération administrative entre différentes autorités. La majorité de ces États membres a indiqué avoir utilisé ces accords en lieu et place du système d'information du marché intérieur ou en sus de celui-ci, et ce pour diverses raisons. Selon les réponses des États membres, en Croatie et aux Pays-Bas, le premier contact est effectué de manière bilatérale afin de recueillir davantage d'informations et le système d'information du marché intérieur est utilisé ensuite pour les échanges. En Estonie, l'échange d'informations est jugé plus rapide par téléphone et par courrier électronique.

Néanmoins, un grand nombre d'États membres (Tchéquie, Allemagne, Irlande, Italie, Chypre, Lettonie, Lituanie, Hongrie, Malte, Pays-Bas, Portugal, Slovaquie et Suède) utilisent aussi uniquement le système d'information du marché intérieur pour la coopération administrative, car il est jugé plus pratique ou car il n'existe pas d'accords bilatéraux applicables.

6. MODIFICATIONS ET AUTRES AMELIORATIONS POSSIBLES

L'article 24, paragraphe 1, de la directive dispose que la Commission, dans le cadre du réexamen de l'application et de la mise en œuvre de la directive, propose des modifications, s'il y a lieu. En outre, l'article 24, paragraphe 2, de la directive prévoit explicitement la possibilité d'apporter des modifications dans deux cas. Premièrement, en ce qui concerne les listes d'éléments de fait énoncées à l'article 4, paragraphes 2 et 3, concernant l'évaluation globale visant à déterminer si une entreprise exerce réellement des activités substantielles dans l'État membre dans lequel elle est établie et si un travailleur détaché exécute son travail temporairement dans un État membre autre que celui dans lequel il exerce habituellement ses activités. S'agissant de ces deux listes, de nouveaux éléments pourraient être définis. Deuxièmement, en ce qui concerne l'adaptation des délais prévus à l'article 6, paragraphe 6, en vue de les réduire.

Pour ce qui est des listes d'éléments de fait à l'article 4, paragraphes 2 et 3, certains États membres ont indiqué de manière générale dans leurs réponses au questionnaire que ces listes étaient jugées adéquates, certains États membres ayant proposé d'ajouter à l'article 4, paragraphe 2, par exemple, des informations sur le chiffre d'affaires, l'adresse du siège social des entreprises ou des directeurs, le paiement des cotisations sociales et de l'impôt sur les sociétés, le droit et/ou la convention collective applicable et l'entreprise qui dirige et supervise le travailleur, définit les heures supplémentaires et établit l'horaire de travail. Toutefois, ces points sont déjà couverts à l'article 4 (ou dans les questions relatives à l'article 4 dans le système d'information du marché intérieur), à l'article 9, paragraphe 1, ou pourraient relever de l'article 9, paragraphe 2, dans le cas où des États membres souhaiteraient les utiliser. En outre, il convient de noter que les listes d'éléments à l'article 4 ne sont pas exhaustives. Les États membres peuvent définir d'autres éléments ou des éléments supplémentaires dans leur législation nationale transposant la directive, ce qu'ont d'ailleurs fait certains États membres.

Par conséquent, la Commission n'estime pas qu'il soit nécessaire de proposer de modifier l'article 4 à ce stade.

En ce qui concerne les délais fixés à l'article 6, paragraphe 6, pour la communication des informations demandées dans le système d'information du marché intérieur, aucun État membre n'a suggéré dans ses réponses au questionnaire que ces délais soient raccourcis. Les statistiques du système d'information du marché intérieur montrent qu'environ deux tiers des demandes obtiennent une réponse dans les délais prescrits.

Pour les raisons exposées ci-dessus, la Commission estime qu'il n'est pas utile de modifier l'article 6, paragraphe 6, à ce stade. En vue de renforcer encore l'application de la directive concernant le détachement de travailleurs, la Commission prendra des mesures pour promouvoir et faciliter la coopération administrative, en particulier au moyen de l'Autorité européenne du travail.

Certains points pouvant nécessiter des améliorations ont été portés à l'attention de la Commission par diverses parties prenantes. Il s'agit notamment de la simplification des systèmes de contrôle administratif au moyen, par exemple, de l'introduction d'un système unique de déclaration à l'échelle de l'UE ou d'un modèle commun pour les sites internet. Ces questions pourraient être résolues dans le cadre d'un travail commun au sein du comité d'experts en matière de détachement de travailleurs ou dans le cadre de l'Autorité européenne du travail une fois qu'elle sera opérationnelle, et elles ne requièrent dès lors pas de modifier la directive.

À la lumière de ce qui précède et étant donné que la directive n'est en vigueur que depuis peu de temps, et qu'aucun autre problème nécessitant de modifier la directive n'a été rapporté, la Commission ne juge pas nécessaire de proposer des modifications à la directive à ce stade.

7. CONCLUSIONS

Les règles applicables au détachement ont fait l'objet de discussions au niveau de l'UE au cours des cinq dernières années. En mai 2014, le Parlement européen et le Conseil ont adopté la directive d'exécution 2014/67/UE (ci-après «la directive»), qui comprend un cadre commun pour un ensemble de dispositions, de mesures et de mécanismes de contrôle nécessaires pour améliorer et uniformiser la mise en œuvre, l'application et l'exécution des dispositions de la directive 96/71/CE dans la pratique.

Sur une proposition formulée par la Commission en mars 2016, le Parlement européen et le Conseil ont approuvé en juillet 2018 la directive 2018/957/UE modifiant la directive 96/71/CE, en vue de mieux assurer le respect des droits des travailleurs et de garantir une concurrence loyale aux prestataires de services. Les modifications introduites par la directive 2018/957 ne sont applicables qu'à partir du 30 juillet 2020.

La Commission a étroitement collaboré avec tous les acteurs concernés des États membres et les partenaires sociaux lors de la préparation de la mise en œuvre des nouvelles règles. Ces travaux sont toujours en cours pour ce qui est de la directive 2018/957/UE.

Aujourd'hui, la Commission note que la transposition de la directive par tous les États membres permet d'améliorer l'exécution de la directive concernant le détachement de travailleurs dans les États membres, en particulier au travers de la coopération administrative via le système d'information du marché intérieur. Grâce à l'introduction d'exigences administratives et de mesures de contrôle, les États membres sont mieux placés pour contrôler la conformité aux règles et garantir le respect des droits des travailleurs détachés.

La Commission continuera de collaborer avec les États membres pour garantir que la directive continue d'être correctement transposée et appliquée, notamment en ce qui concerne les exigences administratives, les mesures de contrôle et la responsabilité du sous-traitant.

En outre, en vue d'assurer une plus grande cohérence dans l'interprétation et l'application des règles relatives au détachement à travers l'UE, la Commission a publié un guide pratique sur le détachement, après avoir consulté les représentants des États membres et les organisations patronales et syndicales au niveau européen. Ce document vise à aider les employeurs, les travailleurs et les autorités nationales à comprendre les règles relatives au détachement de travailleurs. Il sera régulièrement actualisé, afin de tenir compte des nouvelles évolutions. Ce sera notamment le cas pour ce qui est de l'application des règles de détachement aux travailleurs mobiles du transport international, afin d'intégrer la jurisprudence de la Cour[13] et les changements dans le cadre juridique[14].

La Commission, en collaboration avec l'Autorité européenne du travail dès que celle-ci sera opérationnelle, continuera par ailleurs à apporter un soutien à tous les acteurs concernés. En particulier, elle promouvra la coopération entre les autorités chargées de la coopération administrative et de l'assistance mutuelle, afin de veiller aux synergies entre tous les services d'information et d'assistance, de faciliter le respect des exigences administratives et d'appuyer les procédures d'exécution transfrontalières en lien avec des sanctions et amendes.

[13] En particulier dans les affaires jointes C-370/17 et C-37/18, et dans les affaires C-16/18 et C-815/18.

[14] Voir la proposition de *lex specialis* pour les travailleurs du transport routier international, document COM(2017)278, et la proposition de règlement visant à actualiser les règles de l'UE en matière de coordination des systèmes de sécurité sociale, COM(2016)815.