



---

## Note REIF

Directive (UE) 2018/957 du 28 juin 2018 sur le détachement de travailleurs

---

20 juillet 2018

### 1. OBJECTIF DE LA NOTE :

Cette note a pour objectif de présenter les principales dispositions de la [directive \(UE\) 2018/957 sur le détachement des travailleurs](#) publiée au Journal Officiel de l'UE le 9 juillet 2018, et qui entrera en vigueur 20 jours après sa publication. **La directive devra être transposée par les Etats membres au plus tard le 30 juillet 2020.**

La note présente en introduction un historique des textes réglementaires de l'UE relatifs au détachement des travailleurs en ce qui concerne les conditions de travail et d'emploi. Les règles relatives au détachement au sens des règlements européens de coordination des systèmes de sécurité sociale, actuellement en discussion, ne sont pas traitées dans ce document.

### 2. HISTORIQUE : DETACHEMENT ET CONDITIONS DE TRAVAIL ET D'EMPLOI (TEXTES UE) :

#### 2.1. Contenu de la [directive 96/71/CE](#) sur le détachement

Adoptée en 1996, la directive énonce une série de règles obligatoires sur les conditions de travail et d'emploi des travailleurs détachés, salariés envoyés par leur employeur dans un autre État membre en vue d'y fournir un service à titre temporaire. La directive ne concerne pas les travailleurs non-salariés.

Le texte prévoit que, bien que les travailleurs détachés dans un autre État membre restent les employés de l'entreprise qui les détache et relèvent donc de la législation de l'État membre d'origine, ils bénéficient légalement d'un **noyau dur de droits qui sont en vigueur dans l'État membre d'accueil où la tâche est accomplie.**

Dans le secteur de la construction, ainsi que dans d'autres secteurs si les États membres le souhaitent, les règles des conventions collectives d'application générale conclues par les partenaires sociaux s'appliquent également.

Ces droits concernent:

- les taux de salaire minimal;
- les périodes maximales de travail et les périodes minimales de repos;
- la période minimale de congé annuel payé;
- les conditions de mise à disposition de travailleurs par l'intermédiaire d'entreprises de travail intérimaire;
- la santé, la sécurité et l'hygiène au travail;
- l'égalité de traitement entre hommes et femmes.

Il s'agit des conditions minimales auxquelles ont droit les travailleurs détachés. Les employeurs peuvent choisir d'appliquer aux travailleurs des conditions de travail plus favorables.

Aucune durée minimale ou maximale de la période de détachement n'est mentionnée dans la directive.

**La directive ne porte pas sur les aspects liés à la sécurité sociale. Ceux-ci font l'objet du règlement n° 883/2004 sur la coordination des systèmes de sécurité sociale.**

## **2.2. Contenu de la [directive d'exécution 2014/67/UE](#) sur le détachement**

Si elles sont complémentaires, la directive initiale sur le détachement de 1996 et la directive d'exécution de 2014 doivent être différenciées. La dernière vise à améliorer l'application pratique des règles relatives au détachement de travailleurs en traitant des problèmes liés aux fraudes, au contournement des règles et à l'échange d'informations entre les États membres.

Sont prévues des dispositions visant à renforcer la coopération entre les autorités nationales compétentes en matière de détachement, à établir des exigences pour les entreprises détachant des travailleurs pour accroître la transparence des informations et des inspections ou encore à garantir l'exécution et le recouvrement effectifs des sanctions et amendes administratives dans tous les États membres en cas de manquement aux exigences de la législation européenne sur le détachement.

## **2.3. Contenu de la proposition de modification de la directive 96/71/CE sur le détachement, publiée par la Commission européenne le 8 mars 2016**

La Commission européenne a publié le 8 mars 2016 une proposition législative visant à modifier la directive 96/71/CE sur le détachement des travailleurs. La directive n'avait jamais fait l'objet d'une révision jusqu'alors. Prévue dans le programme de travail de la Commission pour 2016, elle traduit l'engagement du Président de la Commission, Jean-Claude Juncker, à l'occasion de son investiture officielle en novembre 2014.

### Les principaux éléments de la proposition de la Commission :

- Introduction du principe d'une **même réglementation en matière de rémunération pour un travail égal sur le même poste de travail** ;
- **Fixation d'une période maximale de la durée de détachement de 24 mois** avec application du droit du travail de l'État membre d'accueil aux détachements de longue durée (aucune période minimale ou maximale n'a été définie par la directive 96/71/CE) ;
- Précision toutefois qu'en cas de remplacement d'un travailleur pour la même tâche, le calcul de la durée du détachement doit tenir compte de la durée cumulée du détachement des travailleurs concernés. La règle s'appliquera à chaque fois que la durée cumulée dépasse 24 mois mais, pour respecter le principe de proportionnalité, uniquement aux travailleurs détachés pour une période minimale de six mois ;
- **Obligation du versement par l'employeur de l'ensemble des composants de la rémunération au sens du droit national**, en lieu et place du taux de salaire minimal prévu par la directive 96/71/CE;
- **Etablissement de l'égalité de rémunération entre les travailleurs détachés dans les chaînes de sous-traitance et les travailleurs du contractant principal** en appliquant les conditions de travail de ce dernier, y compris celles établies par des conventions collectives ;
- Affirmation du **principe d'égalité de traitement entre les travailleurs intérimaires locaux et les travailleurs intérimaires détachés** par un alignement à la législation actuelle concernant le travail intérimaire au niveau national ;
- Extension des règles fixées par les **conventions collectives d'application générale à l'ensemble des secteurs économiques** et non pas seulement celui de la construction.

### 3. PRINCIPALES DISPOSITIONS DE LA NOUVELLE DIRECTIVE (UE) 2018/957 SUR LE DETACHEMENT DES TRAVAILLEURS :

#### 3.1. La rémunération

- **Considérants 17, 18 et 21**
- **Art. 3 para. 1**
  - Affirmation de la compétence exclusive des Etats membres et des partenaires sociaux dans la détermination des salaires ;
  - **Obligation du versement par l'employeur de l'ensemble des composants de la rémunération**, et non plus seulement le taux de salaire minimal ;
  - La notion de rémunération s'entend de tous les éléments rendus obligatoires par les dispositions législatives, réglementaires ou administratives nationales, ou par des conventions collectives ou des sentences arbitrales ;
  - **Le montant brut de la rémunération peut servir de base comparative** afin de faire respecter l'égalité de rémunération entre le travailleur détaché et celle versée aux travailleurs non détachés de l'Etat d'accueil ;

- Obligation des Etats membres de publier sur un site internet national officiel unique les éléments constitutifs de la rémunération rendus obligatoires.

### **3.2. Les allocations**

- **Considérants 8, 18, 19 et 20**
- **Art. 3 para. 1**
- **Art. 3 para. 7**
  - **Obligation de remboursement des frais liés au détachement** : dépenses de voyage, de logement et de nourriture. Ces dépenses ne devront pas être considérées comme faisant partie de la rémunération.

### **3.3. L'égalité de traitement entre les intérimaires locaux et détachés**

- **Considérants 6, 12 et 13**
- **Art. 1 para. 3**
- **Art. 3 para. 1 ter**
  - Affirmation du **principe d'égalité de traitement entre les travailleurs intérimaires locaux et les travailleurs intérimaires détachés** par un alignement à la législation concernant le travail intérimaire en vigueur au niveau national.

### **3.4. La durée de la période de détachement**

- **Considérants 9, 10 et 11**
- **Art.3 para. 1 bis**
  - **Durée maximale du détachement de 12 mois pouvant être prolongée jusqu'à 18 mois sur simple notification du prestataire de service à l'Etat membre d'accueil ;**
  - Au-delà des 12 mois (sans prolongation) ou 18 mois (avec prolongation), l'intégralité du droit du travail de l'Etat d'accueil s'applique au travailleur détaché, à l'exception des règles relatives à la conclusion et la fin du contrat de travail ainsi que les régimes complémentaires de retraite professionnels ;
  - Lorsqu'une entreprise remplace un travailleur détaché par un autre travailleur détaché effectuant la même tâche au même endroit, la durée du détachement correspond à la durée cumulée des périodes de détachement de chacun des travailleurs détachés concernés ;
  - La notion de "la même tâche au même endroit" est déterminée, entre autres, à partir de la nature du service à fournir, du travail à exécuter et de l'adresse ou des adresses du lieu de travail.

### **3.5. La coopération administrative dans la surveillance des conditions de travail et d'emploi**

- **Considérants 26, 27 et 28**
- **Art. 4 para. 2**
  - Appel à **renforcer la dimension transnationale des inspections, enquêtes et échanges d'informations entre autorités et organismes compétents des Etats membres** ;
  - Lorsque l'organisme compétent d'un État membre à partir duquel le travailleur est détaché ne possède pas les informations demandées par l'organisme compétent de l'État membre sur le territoire duquel le travailleur est détaché, il sollicite ces informations auprès d'autres autorités ou organismes dans l'État membre. En cas de retards persistants dans la fourniture de ces informations à l'État membre sur le territoire duquel le travailleur est détaché, la Commission est informée et prend des mesures appropriées.